

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK)
KEBUN BUKIT LAWANG LANGKAT**

SKRIPSI

**OLEH :
JULIANSYAH
NPM : 14.832.0043**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK)
KEBUN BUKIT LAWANG LANGKAT**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

**OLEH :
JULIANSYAH
NPM : 14.832.0043**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat

Nama : JULIANSYAH

NPM : 14.832.0043

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I



H. Syahrindi, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Hasan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat sebanyak 175 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel sistem rekrutmen sebesar 4.585 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Pada variabel pengalaman kerja sebesar 3.601 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.669 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel p_0 pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.849 > 3.14 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ yang berarti Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 59,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen, Pengalaman Kerja, Kualitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Recruitment System and Work Experience on Employee Quality PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Garden of Bukit Lawang Langkat. This research type is associative that is research method which is relation between two variables. Population in this research is all employees At PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Garden of Bukit Lawang Langkat is 175 employees. And by using the slovi formula technique, the number of samples in this study amounted to 64 people.

Based on t test results can be seen that the recruitment system variable of 4.585 is greater than t table of 1.669 with probability t is sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values then the variables are positive and significant to the variable quality of work. At work experience variable equal to 3,601 bigger than t table equal to 1,669 with probability t that is sig 0,000 smaller than limit of significance 0,05 then partial training variable have positive and significant influence to work quality variable. Based on the result of F test, Fcount value of 46,849 > 3,14 with sig 0.000 < α 0,05, which means Recruitment System and Work experience significantly and positively to the variable of work quality. The value of R Square obtained is 0.593. To see the large independent variables to the variable by calculating the coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, then obtained KD = 59.3%. This figure shows that 59.3% of performance (variable can) by Recruitment System and Work Experience. The remaining 40.7% by factors not included in this study.

Keywords: Recruitment System, Work Experience, Quality of Work

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. PatarMarbun, MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Bapak H. Syahriandi, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkansatupersatunamanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2018

Juliansyah
14.832.0043

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.2. Latar Belakang Masalah.....	1
1.3. Rumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORITIS	7
2.1. Uraian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian Sistem Rekrutmen	7
2.1.2. Tujuan Rekrutmen	15
2.1.3. Proses Rekrutmen	17
2.1.4. Indikator Sistem Rekrutmen.....	18
2.1.5. Pengertian Pengalaman Kerja.....	19
2.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	20
2.1.7. Manfaat Pengalaman Kerja.....	21
2.1.8. Indikator Pengalaman Kerja	21
2.1.9. Pengertian Kualitas Kerja	22
2.1.10. Pengertian Kualitas Kerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Kerangka Konseptual	25
2.4. Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	27
3.1.1. Jenis Penelitian	27
3.1.2. Lokasi Penelitian	27
3.1.3. Waktu Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.2.1. Populasi	28
3.2.2. Sampel	28
3.3. Defenisi Operasional.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	31
3.6.2. Uji Statistik	33
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.6.4. Uji Hipotesis	34
3.6.5. Koefisien Determinasi	35
 BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.2. Struktur Organisasi.....	37
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	38
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	39
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	48
4.2.2. Uji Statistik	50
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.2.4. Uji Hipotesis	57
4.2.5. Koefisien Determinasi	59
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	



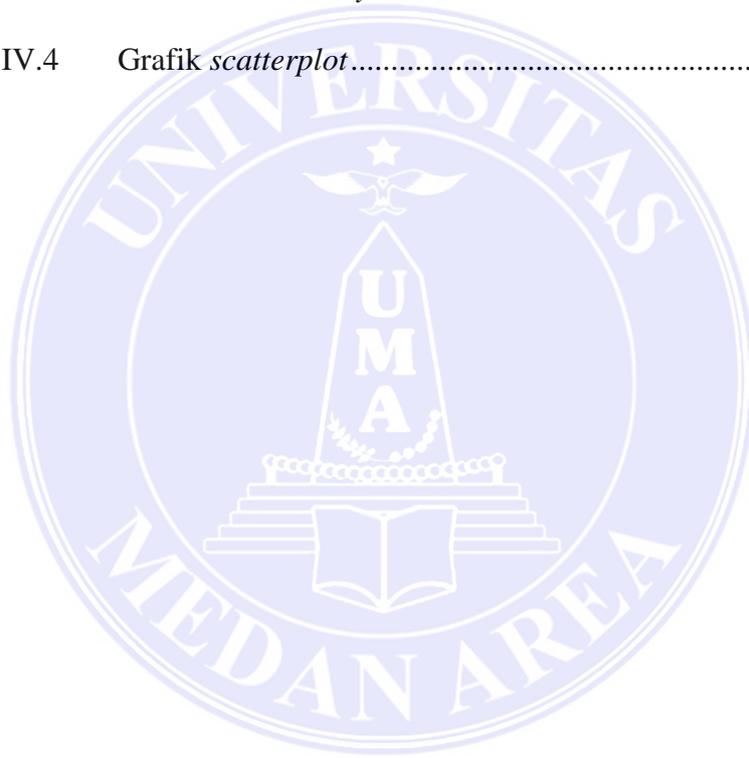
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel III.2	Operasional variabel	29
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV.2	Usia Responden	38
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	39
Tabel IV.4	Kriteria yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan	40
Tabel IV.5	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.....	41
Tabel IV.6	Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif	41
Tabel IV.7	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan.	42
Tabel IV.8	Waktu dan biaya perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan	42
Tabel IV.9	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.....	43
Tabel IV.10	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.....	43
Tabel IV.11	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain	44
Tabel IV.12	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.	44
Tabel IV.13	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat dengan baik	45

Tabel IV.14	Karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.....	45
Tabel IV.15	Karyawan bertanggung jawab dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan	46
Tabel IV.16	Karyawan mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	46
Tabel IV.17	Setiap Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang ada	47
Tabel IV.17	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketetapan kerja	47
Tabel IV.18	Estimasi Uji Validitas	48
Tabel IV.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	50
Tabel IV.20	Uji Multikononlinearitas.....	51
Tabel IV.21	Analisis Linear Berganda.....	55
Tabel IV.22	Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	37
Gambar IV.2	Histogram.....	53
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	54
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontiniu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

Dalam perusahaan sangat penting melakukan sistem rekrutmen terutama pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang. Adapun masalah sistem rekrutmen yang terjadi seperti calon karyawan harus memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Saat ini PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang masih menggunakan Email sebagai media untuk melakukan rekrutmen karyawan baru, mulai dari pengiriman surat lamaran bagi pelamar, pemanggilan pelamar untuk melakukan wawancara dengan pihak perusahaan, dan pengumuman hasil wawancara. Karena banyaknya pelamar pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang dan sulit untuk melakukan penyaringan surat lamaran, maka diperlukan sebuah program rekrutmen karyawan berbasis web untuk memudahkan proses rekrutmen, baik untuk pelamar maupun perusahaan. Setiap data tentang pelamar, lowongan pekerjaan, dan surat lamaran akan disimpan pada sebuah basis data yang terintegrasi dengan aplikasi tersebut yang dimana pengalaman kerja selalu tidak menjadi prioritas dalam hal rekrutmen karyawan mereka selalu membuka lowongan *fresh graduate* dan akan diberikan pelatihan kedepannya.

Selain sistem rekrutmen, salah satu yang mempengaruhi kualitas kerja adalah pengalaman kerja. Karena pengalaman kerja tidak menjadi prioritas dalam sistem rekrutmen maka pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu

instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan bsik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Syukur, 2009:76).

Karyawan dengan pengalaman kerja yang lama telah melewati proses tahapan karir (career stage) yang panjang pula. Perjalanan karir seorang karyawan tentunya akan melewati serangkaian tahap tertentu sehingga karyawan dapat merencanakan karirnya sendiri dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi dalam perjalanan karirnya. Tahapan karir atau career stage merupakan pola karir yang telah dilewati seseorang selama kerja. Sehingga secara tidak langsung hasil kerja karyawan dapat di nilai produktif dari masa kerja atau tahapan kerja yang mereka miliki. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya baru, karena jaminan yang didapatdari perusahaan pun semakin baik. Selain itu dengan memiliki pengalaman kerja yang cukup karyawan dapat mengimbangi laju perkembangan teknologi elektronik yang begitu cepat. Dan dengan pengalaman kerja yang dimiliki tersebut maka makin tinggi pula peluangnya untuk mengoptimalisasikan potensi yang ada pada mereka, sehingga berakibat pada

peningkatan kualitas kerjanya dan selanjutnya kinerja pun akan semakin meningkat pula.

Adapun masalah yang dihadapi dipenelitian ini dalam pengalaman kerja adalah Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan

PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang merupakan perusahaan, bergerak di bidang perkebunan di Indonesia.. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat loyalitas dan ketaatan terhadap perusahaan maka akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan penelitian pendahulu yang diletakkan kepada perusahaan maka ditemukan masalah yang dirumusakn sebagai berikut:

1. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat?
3. Apakah sistem rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat?

3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Sistem Rekrutmen

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2009), adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008), rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan memikat para calon tenaga kerja yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang tepat dan berkualitas untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus

dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menentukan dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen yang digunakan, dan mengidentifikasi kendala-kendala rekrutmen.

Dalam suatu perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang sangat penting untuk menentukan baik tidaknya pelamar yang melamar ke perusahaan. Sebelum karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, manajer memiliki tugas untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan sistem dari perusahaannya. Manajer memilih karyawan baru tidak hanya dari karyawan yang memenuhi syarat melainkan karyawan yang menginginkan pekerjaan tersebut.

Melalui rekrutmen perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki potensial tinggi terhadap pekerjaan sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan tersebut.

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang, yaitu :

a. Mencari dan Menarik Calon

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari

calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara dan teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut, yaitu :

b. Mencari Dari Dalam

Mencari dari dalam maksudnya adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam perusahaan sebelum mencarinya diluar dari perusahaan. Sumber dan cara yang umum yang digunakan perusahaan adalah sebagai berikut :

1) Meminta Bantuan Karyawan Lama

Salah satu cara yang paling umum digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka mereka yang sudah ada didalam perusahaan. Pimpinan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan para karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang ditempat yang baru. Beberapa keuntungan dari ini adalah biaya untuk mencari calon karyawan baru dapat ditekan.

Beberapa perusahaan menjelaskan bahwa dari semua cara rekrutmen yang pernah mereka gunakan ternyata cara ini yang paling efektif menghasilkan karyawan berpotensi dan tinggal lama dalam perusahaan. Walaupun demikian, cara ini memiliki sejumlah kelemahan yang harus diwaspadai.

Pertama, karyawan yang diminta bantuan sudah pasti akan merekomendasikan orang-orang yang ingin dibantunya. Sesuai dengan kebudayaan Indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah keluarga dekat. Kemudian orang satu daerah atau satu almamater. Inilah yang menyuburkan nepotisme. Gejala tersebut harus dicegah kecuali perusahaan yang memang mengadopsi gaya manajemen ‘kekeluargaan’.

2) Mencari Dari Arsip (Bank Data) Pelamar

Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang muda yang mencari pekerjaan. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling lama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon ke sana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar.

3) Mengumumkan Secara Terbuka di Dalam Perusahaan

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi yang lain yang harus diikuti karyawan.

Kekurangtransparanan akan mengakibatkan kecurigaan dan sangkaan bahwa telah terjadi permainan dan bahwa pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik. Apa pun alasannya, perusahaan harus tetap punya hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi yang sama untuk semua kandidat, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Demikian pula dalam hal ini tidak ditemukan kandidat dari dalam yang memenuhi syarat maka perusahaan mempunyai hak untuk merekrut dari luar.

4) Mencari Dari Luar

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja, sampai menggunakan jasa penyalur tenaga kerja dan konsultan. Cara-cara tersebut akan dijelaskan di bawah ini :

5) Memasang Iklan Lowongan

Iklan lowongan kerja mempunyai peran dan tujuan yang penting dalam usaha menarik dan memperoleh pelamar untuk pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu, iklan lowongan

kerja mengandung unsur undangan, bukan hanya sekedar pemberitahuan.

6) Menyusun Iklan Lowongan

Kita telah sering melihat dan membaca iklan lowongan kerja, baik karena berkepentingan dengannya atau hanya sekedar iseng. Sebagian dari iklan tersebut terlihat dirancang dan ditulis dengan baik dan menarik para pembacanya untuk memberikan respon, dalam arti mengajukan lamaran. Sebagian lagi mungkin malah menimbulkan rasa heran, mengapa iklan yang ditujukan kepada kelompok calon pekerja yang tidak terampil.

7) Pilihan Media

Pemilihan media sangat ditentukan oleh pembaca yang merupakan target dari iklan ini. Oleh karena itu, jangan sampai iklan untuk eksekutif dimuat di koran yang dibaca oleh kalangan bawah atau iklan khusus SLTA dimuat di media khusus para eksekutif. Pilihan media sekarang tersedia lebih banyak. Selain itu, di media cetak konvensional seperti surat kabar dan majalah, kita juga bisa memuatnya di media elektronik pada acara-acara khusus atau di website khusus di internet.

8) Iklan Terbuka atau Tersamar

Sewaktu memasang iklan lowongan pekerjaan, kita sering kali harus mempertimbangkan apakah perlu mencantumkan nama perusahaan secara terang-terangan atau terbuka, atau justru menyembunyikan nama perusahaan. Sering kali

perusahaan yang terkenal dan besar pun tidak mau membuka identitas mereka sewaktu memasang iklan lowongan pekerjaan. Mereka hanya membuka identitas mereka, misalnya bila mencari calon tenaga-tenaga sarjana yang baru lulus untuk dijadikan management trainer. Hal ini mereka lakukan untuk mempublikasikan dan menaikkan citra perusahaan. Bila merekrut tenaga senior atau tenaga professional, mereka melakukan hal yang sebaliknya.

9) Memanfaatkan Jasa Dinas Tenaga Kerja Setempat

Cara ini dapat ditempuh perusahaan yang memerlukan terutama tenaga-tenaga kerja pelaksana dari mulai yang tidak terampil sampai yang terampil. Kantor ini biasanya sudah memikirkan daftar orang-orang yang mencari kerja terutama kelompok yang disebut itu. Instansi pemerintah ini belum memiliki kredibilitas di mata kelompok pencari kerja professional karena cara kerjanya mungkin di anggap belum mencapai standar professional. Juga masih banyak perusahaan yang meragukan kredibilitas kantor tersebut karena dikhawatirkan terjadinya praktik-praktik yang negatif dalam memilih calon.

Bila perusahaan ingin memanfaatkan jasa mereka, sebaiknya disepakati bahwa seleksi dan keputusan final berada di tangan perusahaan. Artinya, calon yang dikirim oleh kantor itu tidak otomatis akan diterima bekerja. Salah satu lembaga yang

bernaung di bawah Departemen Tenaga Kerja yang dapat dijadikan sumber tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja (BLK). Perusahaan yang memerlukan tenaga-tenaga operator dan teknisi juga dapat mengunjungi instansi ini dan melakukan rekrutmen disana.

10) Memanfaatkan Jasa Pencari/Penyalur Tenaga Kerja

Cara ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah-wilayah industri baru terutama yang berada di luar Pulau Jawa, misalnya di Pulau Batam. Agen atau biro ini membantu perusahaan mencarikan tenaga kerja terutama yang berasal dari Jawa (Barat, Tengah dan Timur). Mereka biasanya memfokuskan pada tenaga-tenaga atau calon-calon kerja terampil untuk industri manufaktur pada sektor elektronik, industri berat dan sebagainya. Tentu ada biaya untuk jasa yang mereka berikan yang biasanya ditetapkan per tenaga kerja.

Untuk rekrutmen tenaga kerja pada kelompok ini, pengguna jasa penyalur tenaga kerja dinilai sangat membantu menghemat waktu dan juga biaya. Selain itu, sebagian besar dari perusahaan ini dikelola oleh mereka yang pernah bekerja di perusahaan sejenis di wilayah tersebut. Mereka menguasai semua ketentuan peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan RI, maupun peraturan yang berlaku di daerahnya.

11) Menggunakan Jasa Konsultan/ dan *Head hunter*

Penggunaan jasa perusahaan konsultan dan *head hunter* dalam rekrutmen banyak dilakukan oleh perusahaan yang mencari tenaga-tenaga manajerial. Alasan utama mengapa perusahaan melakukan hal tersebut adalah karena proses rekrutmen tersebut mungkin harus dirahasiakan, baik kepada orang dalam maupun orang luar. Sudah banyak biro konsultan dan *head hunter* yang beroperasi di Indonesia, baik yang mempunyai jaringan internasional maupun yang beruang lingkup nasional saja. Mereka juga memiliki tenaga spesialis rekrutmen yang professional dan sangat terlatih dalam teknik dan metode seleksi.

12) Rekrutmen Langsung di Kampus

Hampir semua perusahaan besar yang sedang berkembang baik asing maupun nasional atau BUMN, sudah menggunakan cara ini khususnya pada waktu mereka mencari tenaga-tenaga muda untuk dilatih.

13) Rekrutmen Melalui Organisasi Profesi

Rekrutmen melalui organisasi ini dapat dilakukan bila kita mencari tenaga-tenaga profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung.

2.1.2. Tujuan Rekrutmen

Diselenggarakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan akan memiliki

kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan.

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria suatu perusahaan untuk memangku jabatan. Proses dari seleksi dimulai dari mengumpulkan para pelamar yang telah memenuhi syarat, kemudian dilakukan serangkaian kegiatan untuk memutuskan pelamar tersebut diterima atau tidak.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005), rekrutmen merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan rekrutmen, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal penting yang menjadi dasar sistem rekrutmen, yaitu :

a. Sesuai dengan tujuan perusahaan

Sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan adalah melakukan proses penarikan secara seksama sejumlah calon pelamar yang telah memenuhi ketentuan syarat lamaran sehingga mendapatkan calon karyawan yang akan diseleksi selanjutnya, sesuai dengan tujuan pemenuhan formasi kekosongan jabatan yang telah dihitung dan direncanakan oleh perusahaan.

b. Sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP)

Sistem rekrutmen sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP), merupakan usaha untuk mencari sejumlah calon karyawan yang tepat yang dilakukan sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) yang dikualifikasikan.

c. Sesuai dengan prosedur perekrutan karyawan

Sistem rekrutmen sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan, merupakan kegiatan dari rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan perekrutan yang diprogramkan oleh perusahaan, sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.3. Proses Rekrutmen

Prosedur seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan. Kecermatan seleksi bergantung beberapa faktor, diantaranya faktor pengaruh nilai sangat kuat terutama dalam organisasi publik. Organisasi melakukan keputusan-keputusan seleksi dan diantaranya melakukan secara informal. Proses seleksi terdiri atas urutan-urutan prosedur yang meliputi beberapa tahap. Setiap langkah dalam proses biasanya diperlakukan sebagai rintangan yang secara sistematis menyisihkan jumlah pegawai yang maju kelangkah berikutnya. Agar tahap bertahan dalam setiap proses dan ditempatkan pada pegawai, seorang pelamar harus berhasil melewati rintangan tersebut. Setiap langkah dalam proses seleksi haruslah dirancang untuk memperoleh informasi khusus yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan pengangkatan.

Menurut Edy Sutrisno (2011), pada proses seleksi calon karyawan baru, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh para calon karyawan, yaitu diantaranya:

a. Screening Lamaran

Pada tahap awal, seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran mereka. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat dicek secara kasar apakah pelamar

tersebut memenuhi persyaratan dan yang tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam fail yang berbeda. Sebagai contoh sederhana, bila pabrik berlokasi di Surabaya dan anda mencari operator yang tinggalnya di sekitar pabrik, maka mereka yang tempat tinggalnya jauh seperti di Jombang tentunya akan langsung disisihkan.

b. Tes Mengisi Formulir Lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan. Bila pekerjaan yang dilamar menuntut kemampuan berbahasa inggris, formulir tersebut harus disiapkan dalam bahasa inggris. Tujuan utama, untuk mengetahui apakah benar pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau dibuatkan oleh orang lain Kedua, adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi tentang pelamar khusus dibutuhkan untuk tahap seleksi selanjutnya.

2.1.4. Indikator Sistem Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2009), Indikator dari sistem rekrutmen adalah sebagai berikut :

2.2.Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

2.3. Sumber penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :

- 1) Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat diaclonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali
- 2) Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

2.4. Metode penarikan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan. Metode penarikan karyawan terbagi dua, yaitu :

- 1) Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
- 2) Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar.

2.1.5. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono, (2009) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

(Foster, 2007: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. (Syukur, 2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “ Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya’

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjamng diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan traning atau apabila traning itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

2.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak Ahmad, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- b. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
- c. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

- d. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.7. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.1.8. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. keterampilan yang dimiliki
Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.9. Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan.

Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

2.1.10. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut kusnandi (2010:319)

- a. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan
- b. Keterampilan karyawan. karyawan merupakan salahsatu faktor produksi yang dapat menghasilkan peroduk tersedianya karyawan yang cakap dan

memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan

- c. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

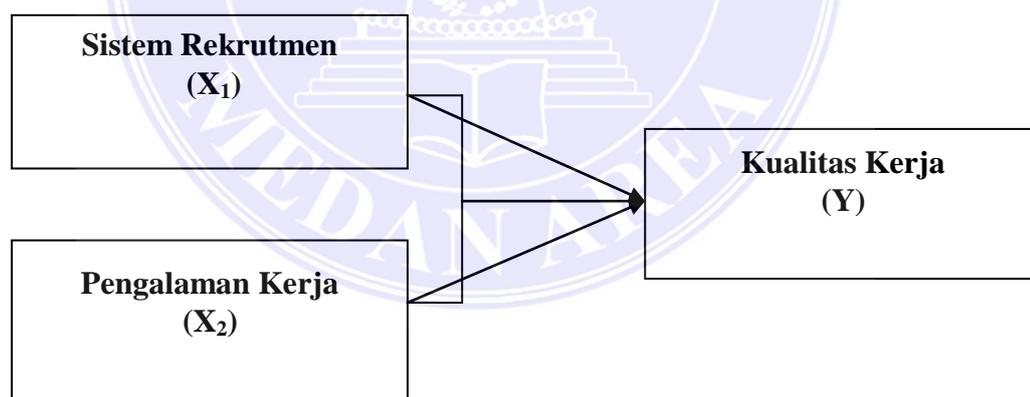
Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ismanto	2004	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus
2.	Yurensa	2016	Analisis Sistem Rekrutmen dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja karyawan Pada Sumatera Eye Centre (SMEC)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Sistem Rekrutmen dan Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan Pada Sumatera Eye Centre (SMEC)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh system rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual
Sumber: Sugiyono (2012)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
3. Sistem rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh sistem rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang yang beralamat di Perkebunan Bukit Lawang, Bahorok, Langkat.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang yang berjumlah 175 orang. yang terdiri dari 135 orang karyawan tetap dan 40 orang karyawan tidak tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012) Dari jumlah populasi 175 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{175}{1 + 175 (0.1)^2} \\ &= 64 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden yang terdiri dari 24 orang karyawan kantor dan 40 karyawan lapangan.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Sistem Rekrutmen (X ₁)	Usaha untuk mencari dan memikat para calon tenaga kerja yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang tepat dan berkualitas untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan.	a. Dasar penarikan b. Sumber penarikan c. Metode penarikan	Likert

2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Likert
3.	Kualitas Kerja (Y)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan pegawai b. Keterampilan pegawai c. Kedisiplinan pegawai 	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel III.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika

beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji Statistik digunakan untuk menganalisis atau dalam bentuk regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows 20.00* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2012:204)}$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kualitas Kerja)
- X₁ = Variabel bebas (Sistem Rekrutmen)
- X₂ = Variabel bebas (Pengalaman Kerja)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk

lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman, 2008, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. **Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. 2007. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ibrahim, M., dan Nur, M. 2010. **Pembelajaran Berdasarkan Masalah**. Surabaya: UNESA University Press.
- John Soeprihanto, 2008. **Manajemen Personalia**, Jakarta: Badan Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2007. **Akuntansi manajemen**. Yogyakarta: BPFE.STIE
- Rivai Veithzal, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Syadam, Ghazali. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta: Djambatan
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

Terry, George R. dan Leslie W. Rue.2010. **Dasar-Dasar Manajemen**, Bumi Aksara: Jakarta

Jurnal:

Nano Ismanto. 2004. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Reza Yurensa.2016. **Analisis Sistem Rekrutmen dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja karyawan Pada Sumatera Eye Centre (SMEC)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis



KUESIONER

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG (LNK) KEBUN BUKIT LAWANG LANGKAT

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS SISTEM REKRUTMEN (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Kriteria yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan.					
2	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif.					
4	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan.					
5	Waktu dan biaya perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan.					

2. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
2	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
3	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat dengan baik.					

3. VARIABEL TERIKAT KUALITAS KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan bertanggung jawab dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan.					
3	Karyawan mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Setiap Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang ada					
5	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan kerja					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Responden

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	23	25	23
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	22	22	23
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	22	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21	
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21	
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21	
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19	
46	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	
47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	
48	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	
49	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	
50	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	
51	6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	
52	7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	
53	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	
54	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	
55	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	
56	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	
57	12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	
58	13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	
59	14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	
60	15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23
61	16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25
62	17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	
63	18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	
64	19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	

LAMPIRAN 3

Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	40	62.5	62.5	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	71.9	71.9	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	65.6	65.6	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	56.3	56.3	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Sistem Peengalaman Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	57.8	57.8	57.8
	5	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	39.1	39.1	39.1
	5	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	62.5	62.5	62.5
	5	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	32	50.0	50.0	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

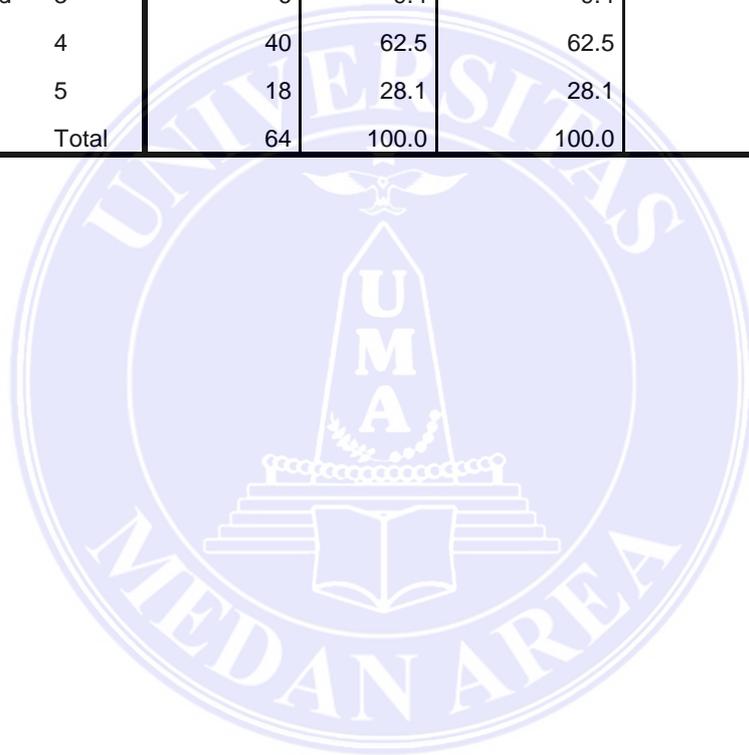
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	40	62.5	62.5	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KualitasKerja	21.50	1.553	64
SistemRekrutmen	21.64	1.577	64
PengalamanKerja	22.05	1.618	64

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PengalamanKerj a, SistemRekrutme n		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KualitasKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	.991

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, SistemRekrutmen

b. Dependent Variable: KualitasKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.064	2	46.032	46.849	.000 ^a
	Residual	59.936	61	.983		
	Total	152.000	63			

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, SistemRekrutmen

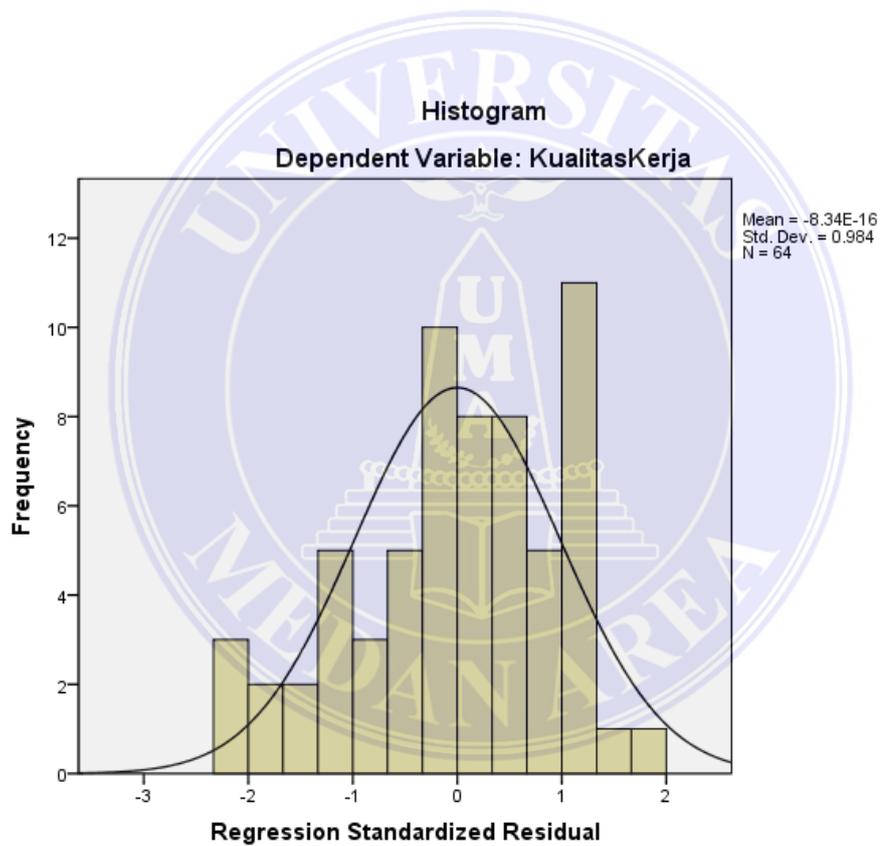
b. Dependent Variable: KualitasKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	1.889		1.733	.088		
	SistemRekrutmen	.473	.103	.480	4.585	.000	.589	1.698
	PengalamanKerja	.362	.101	.377	3.601	.001	.589	1.698

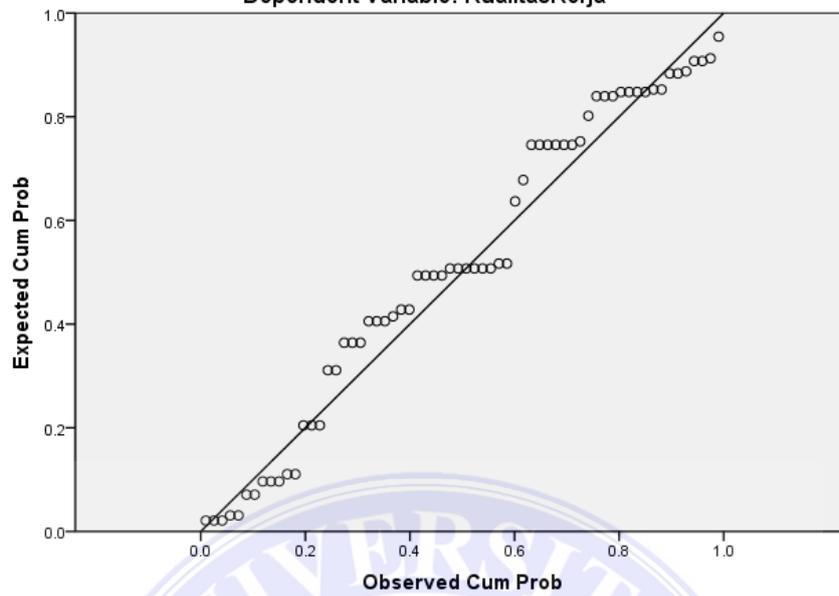
a. Dependent Variable: KualitasKerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KualitasKerja



Scatterplot

Dependent Variable: KualitasKerja

