

**PENGARUH METODE REKRUTMEN INTERNAL DAN
EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KARYAWAN
PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD ABRAR

4519012166



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Metode Rekrutmen Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Abrar

Stambuk/NIM : 4519012166

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM.


Indrayani Nur, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bosowa


Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM.


Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan : 06 Agustus 2023

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Abrar

Nim : 4519012166

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul: : Pengaruh Metode Rekrutmen Internal dan Eksternal Terhadap
Prestasi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sebuah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi, tidak pernah di ajukan oleh pihak manapun untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak manapun, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini telah dibuat oleh saya dalam keadaan sadar juga tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 10 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Muhammad Abrar

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia maupun di akhirat kelak.

Tersusunnya skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Metode Rekrutmen Internal dan Eksternal terhadap prestasi karyawan PT.Bosowa Berlian Motor Makassar**” untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E) pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen Universitas Bosowa Makassar. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu, rasa syukur yang tak terhingga yang telah di berikan oleh Allah SWT penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada ibu Dr.Hj.Herminawaty Abubakar,SE.,MM sebagai pembimbing I dan ibu Indrayani Nur,SE.,M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing mulai dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Serta rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST.,M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar,SE.,MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Ahmad Jumarding SE., MM selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
6. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dorongan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan serta dorongan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan, baik online maupun offline serta dorongan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Beserta seluruh staf Universitas Bosowa Makassar yang terlibat, terima kasih banyak atas bantuannya selama proses pengurusan administrasi.
9. Bapak Tanwir Suaebu selaku Human resource development (HRD) telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk meneliti di kantor PT.Bosowa berlian motor Makassar.
10. Bapak Arnanto Idrus selaku Manajer Human capital yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan informasi pengetahuan selama masa

penelitian, memberikan kesempatan untuk belajar terkait hal yang peneliti butuhkan.

11. Kedua orang tua saya, bapak tercinta Drs.H.Usman Abdul Rahman, ibu tercinta Dr.Hj.Rahmaniah,S.pd.,M.pd dan keluargaku tersayang sepupu, ipar, keluarga yang ada di Sudiang yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, kasih sayang, do'a, mendukung secara material dan spiritual sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
12. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang berkenan memberikan bantuan, baik moril maupun material sehingga penulis dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kiranya pembaca dapat memberikan saran maupun kritik demi perbaikan penelitian kedepannya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT berkenan membalas seluruh kebaikan semua pihak yang terlibat.

Makassar 30 Agustus 2023

Penulis

PENGARUH METODE REKRUTMEN INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR

Oleh :

Muhammad Abrar

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah pengaruh metode rekrutmen internal dan eksternal terhadap prestasi karyawan, diantara metode rekrutmen internal dan eksternal yang manakah paling berpengaruh dominan secara signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua metode rekrutmen internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Pada metode rekrutmen internal sumber perekrutan yang paling berpengaruh terhadap prestasi karyawan adalah melalui promosi. Sedangkan pada metode rekrutmen eksternal sumber perekrutan yang paling berpengaruh terhadap prestasi karyawan adalah melalui rekomendasi karyawan atau rekanan.

Keywords : rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, prestasi karyawan.

***EFFECT OF INTERNAL AND EXTERNAL RECRUITMENT
METHODS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT.BOSOWA BERLIAN MOTORS MAKASSAR***

By :

Muhammad Abrar

Prodi Management Faculty of Economics and Business

University Bosowa Makassar

ABSTRACT

The main problem in this study is the effect of internal and external recruitment methods on employee performance, which of the internal and external recruitment methods has the most dominant significant effect on employee performance. The results of this study indicate that both internal and external recruitment methods have a significant effect on employee performance. In the internal recruitment method, the most influential source of recruitment on employee performance is through promotion. While in the external recruitment method, the most influential source of recruitment on employee performance is through employee or partner recommendations.

Keywords : recruitment internal, recruitment exsternal, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Pokok.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Lingkup Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kerangka Teori.....	8

1. Pengertian Rekrutmen.....	8
2. Tujuan Rekrutmen.....	9
3. Metode Rekrutmen Internal	11
4. Metode Rekrutmen Eksternal.....	12
5. Proses Rekrutmen.....	12
6. Pengertian Prestasi Kerja	14
7. Penilaian Prestasi Kerja.....	15
8. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	16
9. Indikator Prestasi Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	23
D. Instrumen Penelitian.....	24
E. Variabel Penelitian	25
F. Jenis dan Sumber Data	25
G. Teknik Pengumpulan Data	27
H. Teknik Analisis Data.....	28
I. Definisi Operasional Variabel.....	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

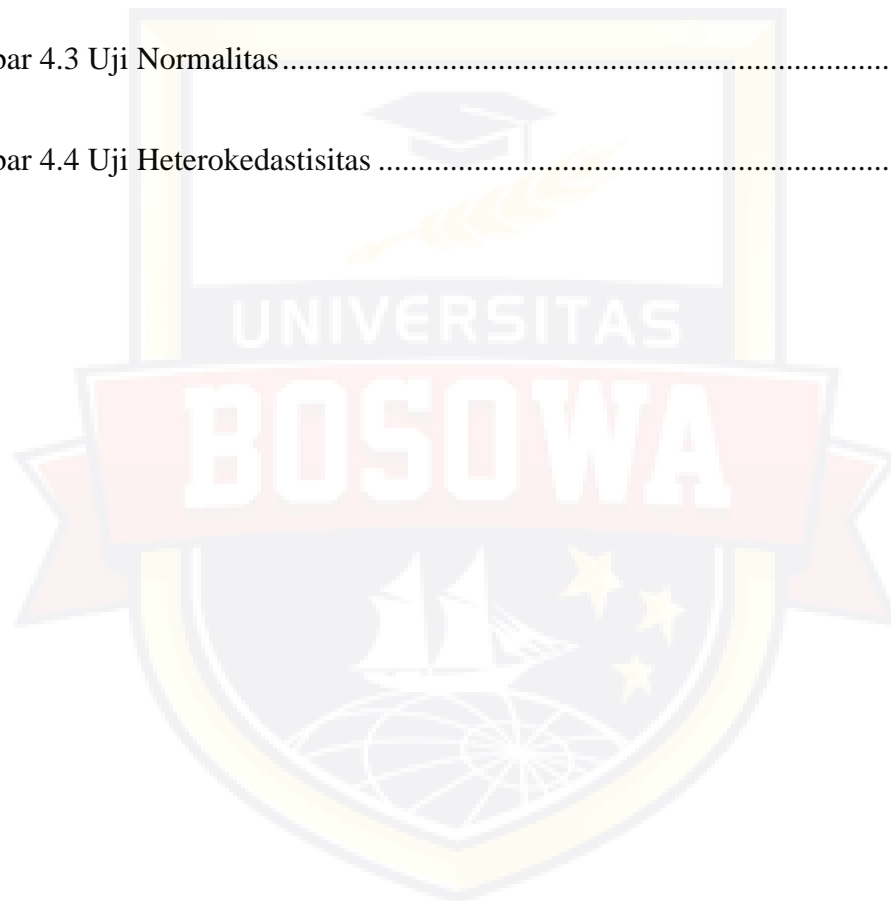
A. Sejarah Singkat Penelitian	31
B. Visi dan Misi PT Bosowa Berlian Motor Makassar	34
C. Logo Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar	34
D. Data Struktur PT. Bosowa Berlian Motor Makassar	35
E. Deskripsi Data	42
F. Uji Validitas.....	45
G. Uji Realibilitas	46
H. Uji Asumsi Klasik	47
I. Regresi Linear Berganda	50
J. Hipotesis	53
K. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Uji Validitas Korekasi Variabel.....	46
Tabel 4.5 Statistik Realibilitas	47
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.8 Uji Parsial.....	52

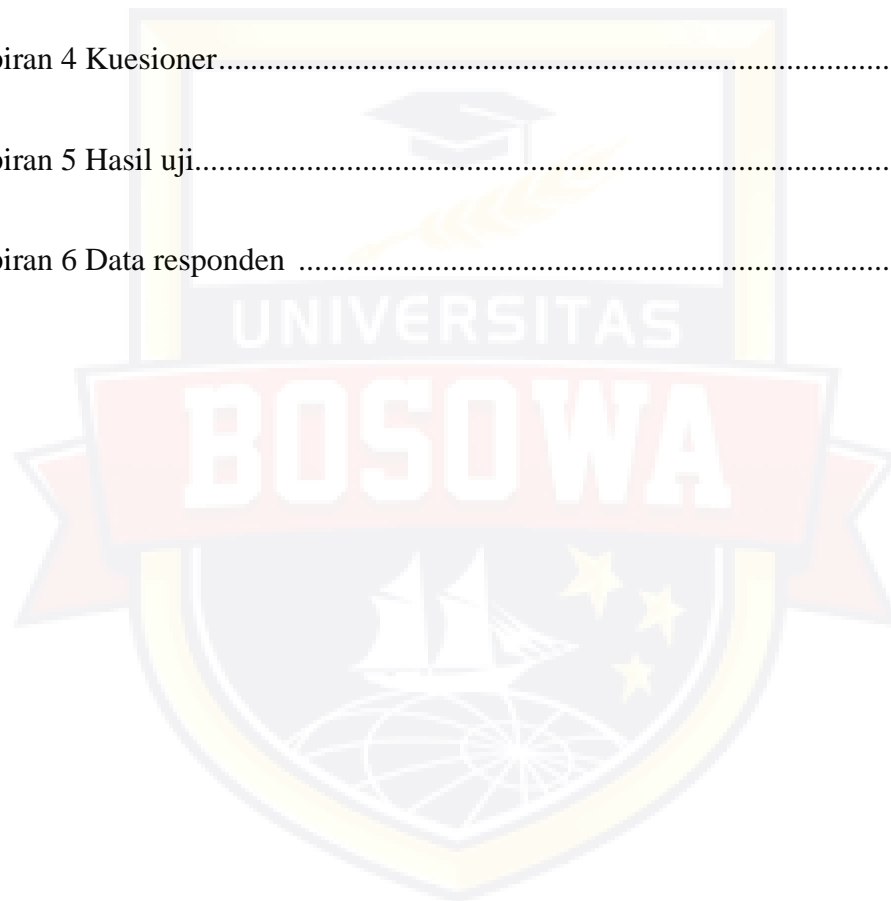
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Logo PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.....	34
Gambar 4.2 Data Struktur PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.....	35
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Izin penelitian	63
Lampiran 3 Petunjuk pengisian Kuesioner	64
Lampiran 4 Kuesioner.....	65
Lampiran 5 Hasil uji.....	67
Lampiran 6 Data responden	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatan dengan menggunakan faktor-faktor produksi, modal, teknologi, utamanya sumber daya manusia (tenaga kerja).

Proses rekrutmen karyawan mempengaruhi kelangsungan kinerja pada perusahaan, oleh karena itu tujuan seleksi adalah mengidentifikasi dari sekelompok pelamar orang-orang yang bakal diangkat menjadi karyawan perusahaan. Perekrutan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan karena berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Proses perekrutan karyawan yang tidak produktif dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan karyawan yang direkrut tidak memenuhi kriteria atau bahkan kesalahan dalam penempatan suatu pekerjaan.

Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan karyawan dengan tes seleksi sesuai kualifikasi yang ditetapkan pada perusahaan. Perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar kepada proses rekrutmen karena mereka mengakui bahwa seleksi adalah tempat awal untuk membangun kualitas ke dalam sebuah organisasi. Hasil seleksi yang cermat

akan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi. Proses seleksi merupakan jantung program sumber daya manusia dalam setiap organisasi

Pada era globalisasi ini kegiatan perusahaan sangat pesat sekali. Termasuk perusahaan PT.Bosowa berlian motor Makassar Setiap perusahaan harus segera memasuki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi, dimana setiap perusahaan harus memiliki nilai agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka biasanya suatu perusahaan memiliki beberapa langkah atau prosedur yang diterapkan saat proses rekrutmen. Proses rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan mendapatkan perbedaan yang positif yang sangat besar dalam produktivitas dan loyalitas karyawan.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas calon-calon karyawan yang melamar disuatu perusahaan. Upaya agar mendapatkan calon karyawan yang berkualitas perusahaan memulai proses rekrutmen untuk menemukan calon-calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dan hasil akhir dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang nantinya akan diseleksi untuk mendapatkan calon karyawan baru.

Karyawan yang direkrut diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan perusahaan, karena pada dasarnya sebuah perusahaan berkeinginan untuk memajukan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain , terlebih lagi perusahaan PT.Bosowa berlian motor Makassar ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan suku cadang, penjualan mobil

dan jasa perawatan kendaraan. Oleh karena itu, berkembangnya perusahaan tentu harus diimbangi dengan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik membuktikan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut perusahaan harus dapat memberikan target dan rangsangan yang tinggi pada karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan keinginan perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai baik dalam jangka waktu panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan, karena dengan pengelolaan yang tepat maka akan membuat sumber daya manusia tersebut menjadi berkualitas, dan apabila perusahaan telah mampu mengatur sumber daya yang ada dalam perusahaan termasuk sumber daya manusianya, maka akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut (Ghoganadam, 2014) rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan untuk melamar pada posisi yang kosong, sedangkan seleksi adalah proses memilih calon yang tepat diantara para pelamar kerja. Rekrutmen yang tepat adalah prasyarat untuk memulai proses seleksi yang tepat.

Kelangsungan perusahaan itu sendiri bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan berkompeten karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan bergantung pada kecakapan manusianya. Begitu pula, pada

PT.Bosowa berlian motor cabang Makassar yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan suku cadang, penjualan mobil dan jasa perawatan kendaraan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan *sparepart*, penjualan, dan jasa perawatan kendaraan lainnya . khususnya di kota Makassar. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas.

Karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. PT.Bosowa berlian motor Makassar harus selalu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada didalam perusahaan, sumber daya manusia yang handal dan produktif merupakan faktor keunggulan bersaing. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang handal dan produktif merupakan faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan, perlu ditetapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten terus menerus.

Sistem rekrutmen di dalam PT.Bosowa berlian motor Makassar tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, kegagalan dalam pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja pada PT.Bosowa berlian motor Makassar tidak hanya mampu melayani pelanggan, namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan baik bagi pelanggan.

Jenis rekrutmen pada karyawan pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu *internal* dan *eksternal*. Rekrutmen *internal* adalah proses pengisian jabatan yang memanfaatkan sumber daya manusia dari dalam perusahaan, baik itu melalui promosi, rotasi dan demosi jabatan. Sedangkan proses rekrutmen

eksternal adalah proses pengisian jabatan yang kandidatnya berasal dari luar perusahaan.

Penelitian yang akan saya lakukan pada divisi supervisor dengan jumlah karyawan 45 karena turnover karyawan pada divisi supervisor sangat tinggi, selain itu perusahaan mempunyai KPI (*Key Performance Indicator*) yang dapat mengukur prestasi kerja. Denti (2012) dalam buku (Herminawati, 2021) yang mengemukakan bahwa untuk menjadi inovatif para pemimpin mendukung dan mendorong karyawan dan para pengikutnya untuk bersikap inovatif. Pemimpin berperan sebagai fasilitator dan manajer dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Metode Rekrutmen *Internal* dan *Eksternal* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Bosowa Berlian Motor”**.

B. Masalah Pokok

- 1) Apakah metode *internal* berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Bosowa berlian motor Makassar?
- 2) Apakah metode rekrutmen *eksternal* berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Bosowa berlian motor Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen *internal* terhadap prestasi karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen *eksternal* terhadap prestasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi penulis

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2) Bagi perusahaan

PT. Bosowa Berlian motor sebagai bahan masukan dan memberikan informasi yang dapat dijadikan referensi kebijakan metode rekrutmen yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada perusahaan tersebut.

3) Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di Universitas Bosowa Makassar

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu karyawan pada PT.Bosowa berlian motor Makassar. Adapun penelitian yang dilaksanakan pada bulan July sampai dengan bulan Desember tahun 2022.

Pada penelitian ini terdapat variabel Independen (variabel mempengaruhi) dan Dependen (variabel dipengaruhi) untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari metode rekrutmen internal dan metode rekrutmen eksternal terhadap dependen prestasi kerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linier berganda, dengan teknik tersebut dapat di uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh parsial dan pengaruh secara simultan

antara variabel independent (X) yaitu metode rekrutmen internal (X1) dan metode rekrutmen eksternal (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

I. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, masalah pokok, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang uraian tinjauan pustaka dan kerangka teori yang terkait dengan tema penelitian.

III. METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan gambaran umum objek penelitian, temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian

V. PENUTUP

Berisi tentang merupakan bab yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran rekomendasi dari hasil kesimpulan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Rekrutmen

Di era digital ini sumber daya manusia yang unggul terus berkurang karena telah banyak teknologi yang menggantikan pekerjaan manusia. Perkembangan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai sumber daya manusia belaka, tetapi menjadi modal dan aset dalam perusahaan. Karena itu munculah istilah baru yaitu HR (*Human Reasource*), yaitu HC (*Human Capital*) disini sumber daya manusia tidak dijadikan aset utama tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan di kembangkan, bukan sebagai liability atau beban cost. Dimana kita tahu salah satu faktor berkambangnya perusahaan secara pesat berasal dari sumber daya manusia yang baik. Proses rekrutmen dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai yang dibawah standar yang telah di tetapkan.

(Wirawan, 2015) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan apabila perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efisien dan efektif,

perusahaan perlu menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan sehingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya (Andrian, 2017) Dalam hal ini, rekrutmen biasanya diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang di butuhkan.

(Yuniarsih, 2011) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan tujuan dan visinya. Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan dengan terencana, untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ada (Suryadana, 2015).

2. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Menurut (Sedarmayanti, 2012) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, artinya melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu yang berkaitan, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

a) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Perusahaan menginginkan pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diharapkan.

b) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau persyaratan lainnya. Jika terjadi pelanggaran terhadap kriteria minimal ini maka harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan.

2. Untuk kebutuhan seleksi, artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

3. Metode Rekrutmen Internal

Metode rekrutmen *internal* adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dan dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada. Berikut ini adalah metode rekrutmen *internal* :

- a) Iklan internal
- b) Promosi
- c) Transfer
- d) Mepekerjakan kembali mantan karyawan

4. Metode Rekrutmen *Eksternal*

Metode rekrutmen *eksternal* adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari:

- a) Kantor penempatan tenaga kerja,
- b) Lembaga-lembaga pendidikan,
- c) Referensi karyawan atau rekanan,
- d) Serikat-serikat buruh,
- e) Pencangkokan dari perusahaan lain,
- f) Nepotisme dan leasing,
- g) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan
- h) Sumber-sumber lainnya.

5. Proses Rekrutmen

a. Job Posting

Job posting merupakan tahap publikasi informasi mengenai pekerjaan guna mendapatkan kandidat, job posting dilakukan juga karena ingin menarik minat kandidat yang berkualitas .

b. Spesifikasi pelamar

1. Kompetensi dilakukan untuk menguji kemampuan kandidat, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Experience dilakukan seleksi berdasarkan pengalaman kerja pada kandidat.
3. Knowledge adalah tes pengetahuan kandidat terkait posisi lowongan yang sedang dibutuhkan.

c. Tes Psikologi

1. Tes Intelektual ini adalah tes yang digunakan untuk mengukur intelegensi seseorang.
2. Potensi DISC dilakukan untuk mengetahui pribadi dan kriteria kandidat.

d. Interview

Hc (Human Capital) tes yang dilakukan oleh Departemen Head untuk mengetahui motivasi, integritas dan sikap kandidat.

e. Offering letter

Pemberitahuan tertulis resmi yang menyatakan calon karyawan telah terpilih sebagai kandidat untuk bergabung dengan perusahaan sebagai karyawan baru.

f. Onboarding

Onboarding adalah proses pengenalan perusahaan untuk karyawan baru. Perusahaan akan menjelaskan tentang company culture, visi dan misi perusahaan melalui persentasi.

g. Induksi

Induksi adalah proses penyambutan karyawan baru ke dalam perusahaan, manfaatnya agar karyawan yang baru dapat beradaptasi / menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja barunya.

h. Pembuatan Kontrak

Pembuatan kontrak dilakukan untuk mengatur hak dan kewajiban setelah di terima sebagai karyawan pada perusahaan.

6. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh (Robbins, 2014): “Bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah.” Artinya bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Untuk menilai prestasi kerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Melalui

penilaian kinerja, karyawan akan mendapatkan informasi mengenai seberapa baik ia bekerja jika dibandingkan dengan standard organisasi.

(Dharma, 2018) mendefinisikan “prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

(Bernardin, 2013) “prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, dan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian sistematis terhadap penilaian kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

7. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan dan memperoleh karyawan yang memiliki

prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui prestasi kerja karyawannya selama periode tertentu, apakah terjadi peningkatan atau bahkan sebaliknya. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

8. Tujuan Penilaian Prestasi kerja

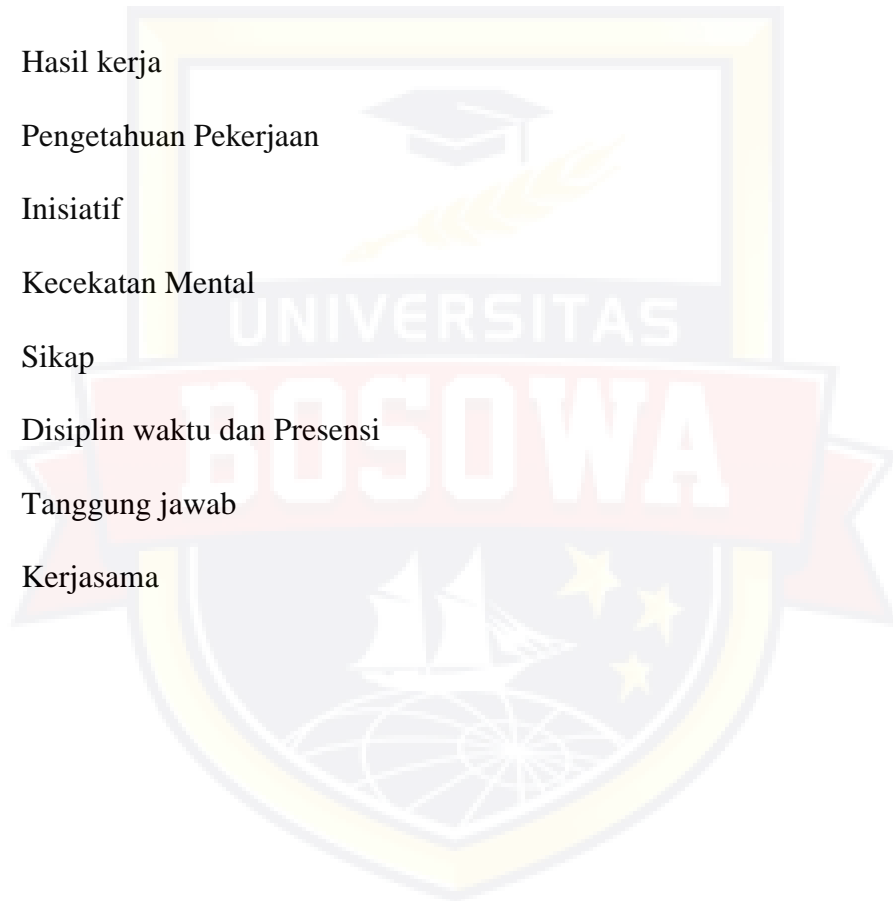
Tujuan penilaian prestasi kerja tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: (Mangkunegara, 2013).

- a) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- b) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- c) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- d) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

- e) Prestasi merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin di capai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).

9. Indikator prestasi kerja

- a) Hasil kerja
- b) Pengetahuan Pekerjaan
- c) Inisiatif
- d) Kecekatan Mental
- e) Sikap
- f) Disiplin waktu dan Presensi
- g) Tanggung jawab
- h) Kerjasama



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

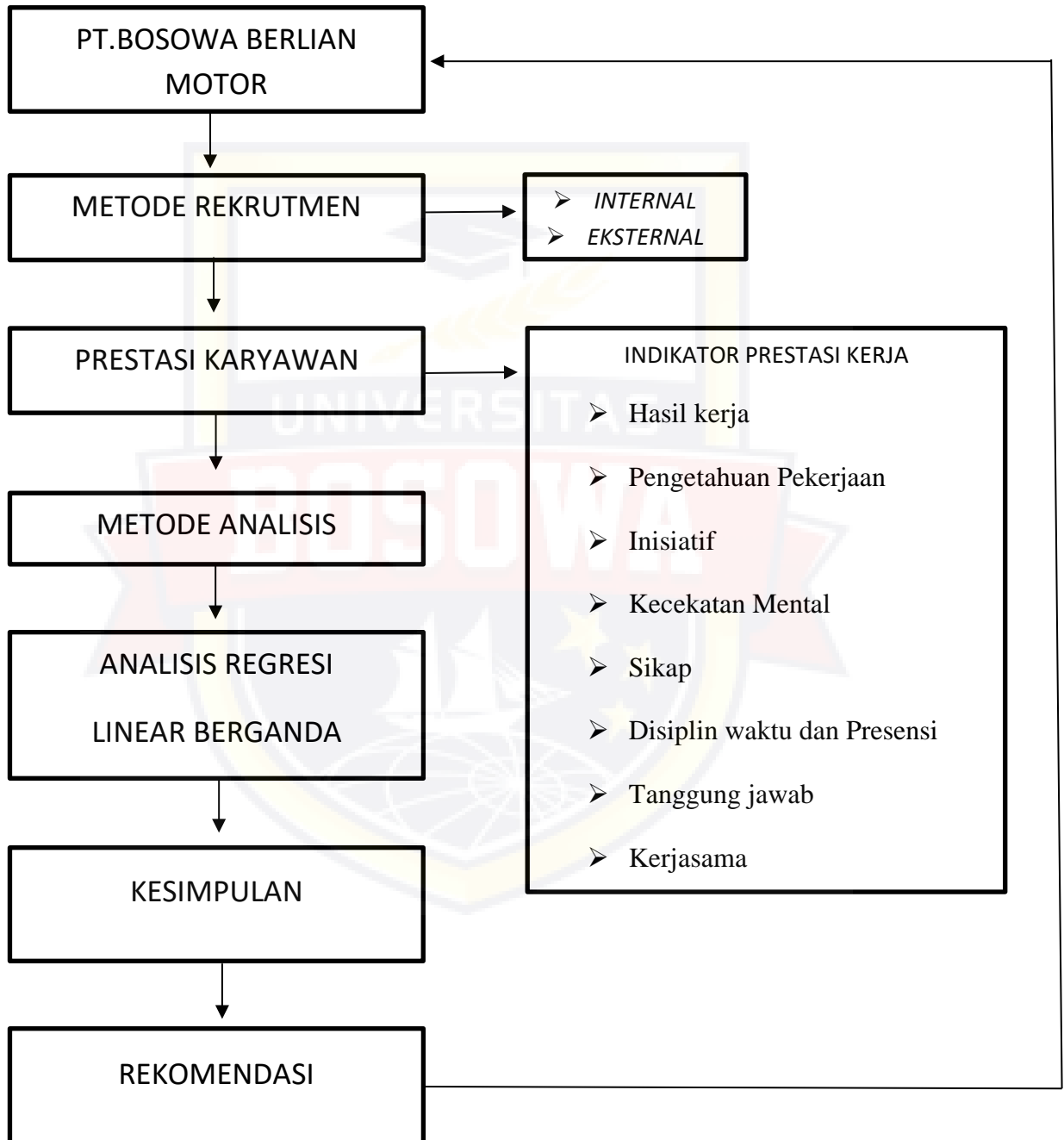
No.	Judul Jurnal	Penelitian	Hasil
1.	Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan baru di PT. Baruna Dirga Dharma, Jakarta	(Nufarizki, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses yaitu faktor dalam rekrutmen dan seleksi yaitu diawali dengan perencanaan karyawan baru, FPPK yang disetujui executive, dan menentukan sumber rekrutmen. Adapun proses seleksi yaitu menyeleksi lamaran kerja, interview, psikotest, medical chech up, offering letter, perjanjian kerja, filing & record dokumen
2.	Strategi Rekrutmen dan seleksi terhadap	(Udjang, 2016)	Pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta,

	kinerja karyawan		didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta adalah seleksi.
3.	Proses rekrutmen dan seleksi: potensi	(Millenia, 2021)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa topic penelitian didominasi

	ketidakefektifan dan faktornya		variabel dependen yang meliputi rekrutmen calon karyawan dan peningkatan produktivitas, dan variabel independen yang meliputi proses seleksi dan penempatan dan karakteristik kepribadian individu, sedangkan metode penelitian yang digunakan paling banyak yaitu metode kualitatif, serta sektor yang paling banyak diteliti yaitu sektor publik dan bentuk ketidakefektifan proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi selama ini beragam.
--	--------------------------------	--	--

C. Kerangka Pikir

Gambar kerangka pikir 2.1



D. Hipotesis

H1 : Diduga bahwa metode rekrutmen *internal* berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Bosowa berlian motor Makassar?

H2 : Diduga bahwa metode rekrutmen *eksternal* berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Bosowa berlian motor Makassar ?'



BAB III

. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, penelitian menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT.Bosowa berlian motor Makassar yang beralamat Jl. Urip Sumoharjo No.266, Karampuang, Kec. Panakkukang, Sulawesi selatan, Kota Makassar , Indonesia. Dan waktu penelitian ini adalah mulai bulan Juli 2022 sampai dengan Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar .

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono (2012:150) “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner (Arikunto S. , 2010) menjelaskan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden.

E. Variabel Penelitian

Variabel merupakan obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti pengaruh rekrutmen *internal* dan *eksternal* terhadap prestasi karyawan PT. Bosowa berlian motor Makassar. Maka di sini ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi.

Untuk memudahkan pemahaman tentang status variabel yang dikaji, maka identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas : Metode rekrutmen *internal* dan *eksternal* (X_1 dan X_2)
2. Variabel terikat : Prestasi kerja karyawan (Y)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data kuantitatif

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017) “data penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai data penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara purposive sampling atau penentuan sample secara sengaja dengan pertimbangan tertentu. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan”.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden karyawan divisi penjualan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya data yang diperoleh dari situs web, artikel, atau jurnal publikasi, majalah, dan lain sebagainya yang memberikan informasi mengenai pengaruh metode rekrutmen terhadap prestasi karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sakeran, 2016) kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini meliputi:

1. Studi Kepustakaan (Library research)

Melakukan penelitian dengan menggunakan sumber-sumber informasi dari beberapa buku, jurnal-jurnal atau laporan ilmiah dan segala sesuatu yang bermanfaat sebagai referensi dan literatur-literatur yang di tulis oleh para ahli yang berkaitan dengan pengaruh metode rekrutmen terhadap prestasi karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

2. Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/predictor (X1, X2, X3..., Xn). Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/response (Y) apabila nilai- nilai variabel bebasnya/predictor (X1, X2, X3..., Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Menurut Sugiyono (2016:192) “Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X_1 = Rekrutmen *Internal*

X_2 = Rekrutmen *Eksternal*

e = Error Term (Variabel Penganggu)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Ghozali, 2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner

2. Uji Reliabilitas

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3. SPSS menurut (Sarwono, 2006) bahwa SPSS (Statistical Product and Service Solution adalah program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer.

I. Definisi Operasional Variabel

Memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka peneliti akan memberikan definisi operasional. Definisi operasional dalam penelitian ini ialah :

Tabel 3.1

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Metode rekrutmen <i>internal</i>	karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dan dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu.	1. Posisi/Jabatan 2. Masa kerja 3. Pengisian jabatan vertikal atau horizontal 4. Proses perekrutan online atau offline
2.	Metode Rekrutmen <i>Eksternal</i>	karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-	1. Posisi/Jabatan 2. Masa kerja 3. Pengisian jabatan vertikal atau horizontal

		sumber tenaga kerja di luar perusahaan	4. Proses perekrutan online atau offline
3.	Prestasi Kerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan Presensi 7. Tanggung jawab 8. Kerjasama

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Adapun gambaran umum perusahaan yang dicantumkan dalam penelitian ini adalah dealer resmi kendaraan roda empat Mitsubishi di Indonesia Timur dan mulai berdiri sejak tahun 1980, terus berkembang di bidang penjualan kendaraan roda empat dengan pesat. Dan merupakan suatu badan usaha yang berfokus terhadap segmen bisnis.

PT Bosowa Berlian Motor merupakan perusahaan yang bergerak pada segmen pemasaran mobil yang bekerja sama dengan Mitsubishi Motors Corporation yang berasal dari Negara Jepang, PT Bosowa Berlian Motor memasarkan mobil merk Mitsubishi di Indonesia pertama kali sejak tanggal 24 Oktober 1980. Berdasarkan akta pendirian perusahaan dihadapan Notaris Teng tjing Leng Sarjana Hukum nomor 6 tertanggal 26 Februari 1973 di Ujung Pandang di awal beridirinya perusahaan ini bernama CV. Moneter, dan pada tahun 1978 perusahaan yang awalnya bernama CV. Moneter diubah berdasarkan akte perubahan perusahaan nomor 26 yang dibuat oleh Notaris Hasan Zaini Sarjana Hukum, pada perubahan ini nama perusahaan diubah menjadi PT Moneter Motor tertanggal 6 April 1978, dan perubahan selanjutnya pada tahun 1980 dihadapan Notaris Hasan Zaini Sarjana Hukum nomor 82 tertanggal 24 Oktober 1980 namanya kembali berubah yang semula PT Moneter Motor menjadi PT Bosowa Berlian Motor.

Sejak berdirinya PT Bosowa Berlian Motor memasarkan kendaraan bermotor jenis mobil dengan merk Datsun yang dimiliki Nissan Motor, seiring perkembangan zaman yang terus berubah perusahaan ini belum mampu membuat perubahan yang signifikan dalam pemasaran produk mobil merk Datsun karena adanya beberapa faktor yang menghambat perusahaan tersebut, khususnya pada persediaan spare part (suku cadang) mobil Datsun. Dan perusahaan pun mulai bermanuver untuk mencoba produk mobil yang lain, yang pada akhirnya memperoleh kepercayaan dari agen tunggal yang memegang dealer resmi pemasaran produk mobil merk Mitsubishi di Indonesia yaitu PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors yang berlokasi di Jakarta.

Sejak saat itu PT Bosowa Berlian Motor melakukan penjualan mobil dan sebagai dealer resmi Mitsubishi di Wilayah Indonesia Timur, kerja sama yang terbangun dengan PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors diawali dengan 3 pemegang saham PT Mitsubishi Berlian Motor yaitu, H.M Aksa Mahmud, Hj. Sitti Ramlah Kalla, dan Abd. Rahman. Bosowa Berlian Motor merupakan dealer mobil yang eksklusif pada produk dan merk Mitsubishi yang menawarkan berbagai macam solusi salah satunya yaitu one stop solution dalam memudahkan konsumen untuk memiliki mobil idaman, melakukan perawatan mobil secara berkala dan menyediakan berbagai macam suku cadang mobil Mitsubishi untuk perbaikan dalam satu tempat. Salah satu inovasi yang dilakukan dalam perawatan dan perbaikan mobil Mitsubishi Bosowa Berlian Motor menawarkan fitur bengkel siaga 24 jam yang tentunya ditangani oleh mekanik handal dan berpengalaman, dan ada juga fasilitas service booking

dengan melakukan perjanjian servis terhadap konsumen pada dealer resmi Mitsubishi Motor untuk memberikan pelayanan dan kenyamanan servis.

Bosowa Berlian Motor menawarkan berbagai macam pilihan produk Mitsubishi yang unggul baik digunakan secara pribadi maupun untuk kegiatan perniagaan, maka dari pada itu Bosowa Berlian Motor memiliki cabang hampir di semua kabupaten kota yang di Indonesia Timur.

Bosowa adalah singkatan dari Bone, Soppeng dan Wajo. Latar belakang nama BOSOWA berdasarkan pada latar belakang kerajaan bugis yang dikenal dengan nama TELLU BOCCOE (Tiga Serangkai), yakni kerajaan Bone, Soppeng dan Wajo.

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara, serta saling membantu dalam segala hal. Ketiga kerajaan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda yakni :

- a. Bone dengan Kepemerintahannya.
- b. Soppeng dengan Pertaniannya.
- c. Wajo dengan Jiwa dagang masyarakatnya.

Bertolak dari sejarah tersebut diharapkan Bosowa perusahaan yang dapat dilandasi dengan semangat TELLU BOCCOE serta selalu rukun dan damai, bersatu, saling bekerja sama dan keberadaannya bermanfaat bagi masyarakat serta tercermin dalam sejarah kerajaan bugis tersebut.

B. VISI MISI PT.BOSOWA BERLIAN MOTOR

VISI

1. Menjadi pemimpin perusahaan otomotif dengan terobosan teknologi di Indonesia.

MISI

1. Membangun SDM yang inovatif , kolaboratif, dan solutif.
2. Menciptakan pengalaman baru pelanggan melalui inovasi teknologi informasi.
3. Meningkatkan evektifitas dan efisiensi proses kerja secara konsisten.
4. Berperan aktif dalam mewujudkan tanggung jawab social perusahaan.

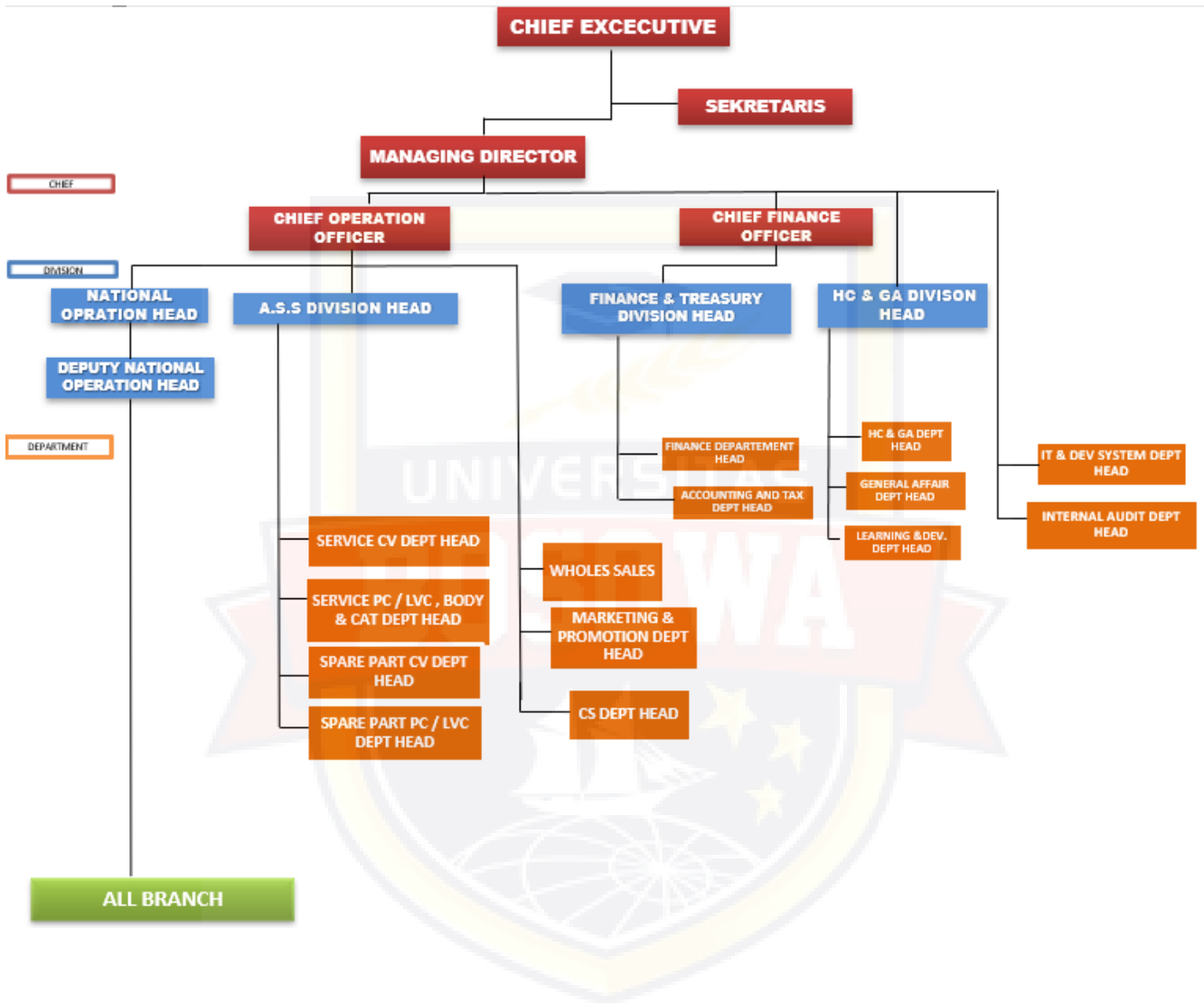
C. Logo Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Gambar 4.1



D. Data Struktur Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor

Gambar 4.2



Berdasarkan pada struktur organisasi di atas, maka tugas dari setiap bagian adalah sebagai berikut :

1. *Chief Executive Officer*

Chief executive officer pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar memiliki tanggung jawab penuh terhadap berjalannya roda keorganisasian dalam perusahaan, melakukan pengendalian perusahaan dengan sebaik mungkin agar tujuan dari pada perusahaan tersebut dapat tercapai dan memberikan hasil maksimal.

2. Sekretaris

Sekretaris tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah sebagai penata dalam bidang administrasi, segala bentuk administrasi yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan dilakukan oleh sekretaris.

3. *Managing Director*

Managing director PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah merumuskan dan menerapkan strategi bisnis perusahaan dan memberikan panduan strategis.

4. *Chief Operation Officer*

Chief Operation Officer pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar ini tugasnya merencanakan strategis operasional, mengawasi operasi sehari-hari, meningkatkan efisiensi, mengelola biaya, meningkatkan kualitas produk atau layanan serta memimpin tim operasional perusahaan.

5. *National Operation Head*

National Operation Head PT. Bosowa Berlian Motor Makassar memiliki tanggung jawab untuk mengatur mengelola semua hal yang berlangsung dalam perusahaan. Mulai dari mengelola tenaga kerja hingga barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja seluruh elemen perusahaan serta menekan resiko yang terjadi.

6. *Deputy National Operation Head*

Deputy National Operation Head PT. Bosowa Berlian Motor Makassar merumuskan strategi bisnis, merancang kebijakan yang selaras dengan strategi keseluruhan, menerapkan proses dan standar yang efisien.

7. *ASS Devision Head*

Ass Devision Head PT. Bosowa Berlian Motor Makassar tugasnya ialah menyusun rencana dan strategi bersama manajer juga mendukung kinerja manajer, dan memastikan operasional perusahaan berjalan dengan baik.

a. *Service CV Departement Head*

Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan aktivitas operasional service CV agar target yang telah ditentukan sesuai bisnis plan perusahaan tercapai dengan menyusun strategi, membuat kebijakan pencapaian target service CV serta melakukan evaluasi terhadap kinerja tim di departemen service CV sehingga tujuan departemen tercapai.

b. Service PC, LCV body and cat Departement Head

Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan aktivitas operasional service PC/LCV body & cat agar target yang telah ditentukan sesuai bisnis plan perusahaan tercapai dengan menyusun strategi, membuat kebijakan pencapaian target service PC/LCV body & cat serta melakukan evaluasi terhadap kinerja tim didepartemen service PC/LCV Body & Cat sehingga tujuan departemen dapat tercapai.

c. Spare Part CV Departement Head

Bertanggung jawab untuk mengelola fungsi operasional sparepart yang meliputi marketing segmentation, market budget, timing maupun marketing mix untuk memenuhi target sparepart sesuai business plan dengan merencanakan dan mengembangkan strategi pencapaian target pieces beserta revenue sparepart serta membuat kebijakan sehingga target departemen tercapai.

d. Spare Part PC, LCV Departement Head

Bertanggung jawab untuk mengelola fungsi operasional sparepart yang meliputi marketing segmentation, market budget, timing maupun marketing mix untuk memenuhi target sparepart sesuai business plan dengan merencanakan dan mengembangkan strategi pencapaian target pieces beserta revenue sparepart serta membuat kebijakan sehingga target departemen tercapai.

e. Wholes sales

Bertanggung jawab melakukan promosi, memecah produk menjadi unit lebih kecil-kecil lagi, dan menentukan jenis pembelian yang tepat sesuai dengan produk yang dibutuhkan oleh konsumen.

f. Marketing & Promotion Departement Head

Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan strategi operasional Marketing & Promotion agar penjualan unit kendaraan dapat meningkat dan tercipta brand image dengan menyusun, memonitor dan mengevaluasi aktivitas promosi serta kinerja tim Marketing & Promotion sehingga target departemen tercapai.

g. Customer Satisfaction Departement Head

Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan strategi operasional Customer Satisfaction agar terjadi peningkatan pelayanan sales, service maupun spare part dan kepuasan customer dengan menyusun standar pelayanan, mengawasi dan mengevaluasi penerapan serta kinerja tim Customer Satisfaction sehingga target departemen tercapai.

8. Chief Finance Officer

Chief Finance Officer PT.Bosowa Berlian Motor Makassar bertanggung jawab memberikan laporan keuangan dengan akurat kepada stakeholders, chief finance officer harus mengawasi pelaksanaan keuangan perusahaan agar berjalan sesuai rencana.

a. Finance and treasury department head

Bertanggung jawab untuk menjalankan aktivitas funding kepada pihak ketiga agar keuangan perusahaan berjalan lancar dengan menyediakan dokumen yang dibutuhkan sehingga target departemen tercapai.

1. Finance Departement Head

Bertanggung jawab mengelola dan mengontrol aktivitas operasional Departemen Finance untuk memastikan keuangan perusahaan berjalan secara efektif maupun efisien serta memastikan administrasi asset perusahaan tersedia sesuai kebutuhan dengan melakukan monitoring terkait cash flow perusahaan, penggunaan budget, peminjaman uang dan memonitoring kelengkapan surat-surat asset perusahaan sehingga target department tercapai.

2. Accounting & Tax Departement Head

Bertanggung jawab terhadap transaksi keuangan yang terjadi di cabang untuk memastikan akuntabilitas keuangan terjaga dengan mengelola transaksi yang terjadi di cabang sehingga target cabang tercapai.

9. HC and GA Division Head

Bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi Planning, Organizing, Actuating dan Controlling terhadap seluruh aktivitas operasional kerja Human Capital dan General Affair untuk memastikan manajemen SDM berjalan dengan baik dan meningkatkan produktifitas kerja dengan mengelola, membuat rencana, dan memperbaharui/membuat kebijakan dalam rangka mencapai target divisi sehingga visi, misi maupun tujuan bisnis perusahaan tercapai.

a. *HC and GA Departement Head*

1. Bertanggung jawab untuk melakukan optimalisasi terhadap fungsi strategic process, primary process dan foundation process untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dengan merencanakan dan mengembangkan pengelolaan SDM & organisasi, menjamin hubungan yang harmonis antara karyawan, perusahaan dan pemerintah, serta mengontrol pelaksanaan Human Resources Information System (HRIS) sehingga sasaran kerja departemen tercapai. (sehingga target departemen tercapai)
2. Bertanggung jawab untuk mengelola fungsi operasional in house legal counsel dan legal administration untuk menjamin perusahaan mengikuti pedoman hukum dalam menjalankan kegiatan bisnis dengan mengontrol aspek legal perusahaan dan menangani serta memonitoring penanganan masalah hukum terkait perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan sehingga target departemen tercapai.

b. *General Affair Departement Head*

Bertanggung jawab menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan strategi operasional General Affair untuk memaksimalkan kinerja tim General Affair dengan mengontrol dan mengevaluasi kinerja tim General Affair sehingga target departemen tercapai.

c. *Learning and Development Departement Head*

Bertanggung jawab mengelola kegiatan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM dan menjamin efektifitas dan efisiensi

program learning & development secara efektif dengan menerapkan strategi pembelajaran dan pengembangan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, melakukan pengawasan terhadap learning & development yang dilaksanakan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan sehingga target departemen tercapai.

d. *IT and Development Department Head*

Bertanggung jawab untuk menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan strategi operasional *IT & Development System* agar penerapan teknologi berbasis IT dalam aktivitas operasional perusahaan berjalan optimal dengan menyusun, memonitor dan mengevaluasi pengembangan, perbaikan maupun penggunaan teknologi serta kinerja tim *IT & Development System* sehingga target departemen dapat tercapai.

e. *Internal Audit Department Head*

Bertanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan keuangan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar aktivitas operasional perusahaan berjalan sesuai kebijakan perusahaan dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan dan membuat laporan hasil pemeriksaan sehingga target operasional audit tercapai.

E. Deskripsi data

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh informasi sebagai berikut :

TABEL 4.1**DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	34	87.2	87.2	87.2
	perempuan	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel berikut jenis kelamin seluruh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki berjumlah 34 orang atau 87.2% dan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 12.8%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden di dalam penelitian ini ialah jenis kelamin laki-laki. Jumlah laki-laki yang lebih signifikan ini dikarenakan laki-laki lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecintaan laki-laki terhadap pekerjaan mengingat profesinya sebagai kepala keluarga. Sementara perempuan biasanya memerlukan waktu untuk berpikir lebih panjang, dan mereka cenderung teliti dan tidak ingin melakukan kesalahan walaupun kesalahan itu kecil. Karena itulah jumlah laki-laki lebih signifikan dibandingkan perempuan.

TABEL 4.2**DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	22	56.4	56.4	56.4
	31-35	16	41.0	41.0	97.4
	36-40	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan usia, responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 22 orang atau 56.4% usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 41.0%, usia 36-40 tahun adalah 1 orang atau 2.6% . usia karyawan di beri batasan sampai 35 tahun pada masa penerimaan karyawan baru, hal ini disebabkan karena usia dibawah 35 tahun masih produktif dalam melakukan hal-hal postif yang menunjang hasil yang maksimal dalam sebuah perusahaan.

TABEL 4.3**DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	34	87.2	87.2	87.2
	S2	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan s1 sebanyak 34 orang atau 87.2% sedangkan responden dengan pendidikan s2 sebanyak 5 orang atau 12.8% . dari data di atas dapat di simpulkan bahwa pendidikan s1 lebih banyak yaitu 34 orang atau 87.2% dibandingkan dengan lulusan pendidikan s2 sebanyak 5 orang atau 12.8%.

F. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Rekrutmen Internal, Rekrutmen Eksternal, dan Prestasi Kerja. Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 atau nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item soal tersebut tersebut tidak valid

TABEL 4.4
UJI VALIDITAS KORELASI VARIABEL

Variabel	Item Pernyataan	R hitung		R Tabel	Valid/Tidak Valid
Rekrutmen Internal	RI_1	0.848	>	0.294	Valid
	RI_2	0.801	>	0.294	Valid
	RI_3	0.8	>	0.294	Valid
	RI_4	0.988	>	0.294	Valid
Rekrutmen Eksternal	RE_1	0.867	>	0.294	Valid
	RE_2	0.685	>	0.294	Valid
	RE_3	0.773	>	0.294	Valid
	RE_4	0.734	>	0.294	Valid
	RE_5	0.667	>	0.294	Valid
Prestasi Kerja	Pka_1	0.532	>	0.294	Valid
	Pka_2	0.814	>	0.294	Valid
	Pka_3	0.755	>	0.294	Valid
	Pka_4	0.761	>	0.294	Valid
	Pka_5	0.721	>	0.294	Valid
	Pka_6	0.77	>	0.294	Valid

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dirangkum dalam tabel 4.4 nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5% dan jumlah responden 39 adalah 0,294 semua item pernyataan telah valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

G. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Uji realibilitas dilakukan menggunakan rumus Cronbach's alpha. Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's alpha lebih dari $\alpha = 0.6$ nilai alpha dalam Realibility Statistic yang dianalisa memakai program SPSS, maka Kuesioner pada variabel Kuesioner X1, X2, dan Y, menunjukkan bahwa :

TABEL 4.5
STATISTIK REALIBILITAS

Variabel Kuesioner	Cronbach's alpha	Konsisten / Tidak Konsisten
X1	0.848	Konsisten
X2	0.798	Konsisten
Y	0.844	Konsisten

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dirangkum dalam tabel 4.5 nilai Cronbach's alpha lebih dari 0.6 maka semua variabel dapat dikatakan konsisten. Sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian

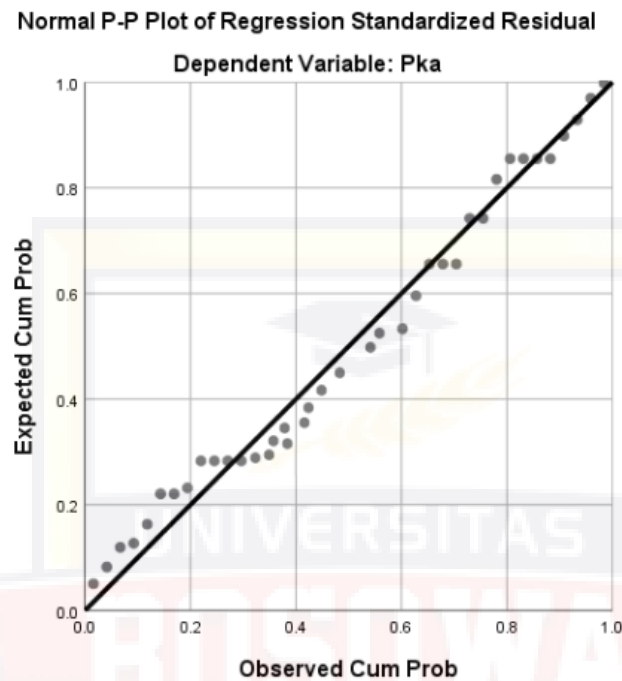
H. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal sama sekali. Jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dikatakan berdistribusi normal. Jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal, maka dikatakan tidak berdistribusi normal.

Seperti gambar berikut ini yang di analisis menggunakan program SPSS :

GAMBAR 4.3
UJI NORMALITAS



Berdasarkan pada gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.

2) Multikolinearitas

Merupakan uji yang digunakan mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/ pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran . Nilai tolerance

> 0.100 dan nilai VIF < 10.00 maka koefisien kolerasi antar variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

TABEL 4.6
UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel Kuesioner	(nilai tolerance > 0.10)	Gejala Multikolinearitas
X1 (Rekrutmen Internal)	0.520 > 0.10	Tidak ada gejala
X2 (Rekrutmen Eksternal)	0.532 > 0.10	Tidak ada gejala

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel berikut dapat diketahui nilai VIF dalam *Collinearity Statistics*

Variabel Kuesioner	(nilai VIF > 10.00)	Gejala Multikolinearitas
X1 (Rekrutmen Internal)	1.918 > 10.00	Tidak ada gejala
X2 (Rekrutmen Eksternal)	2.973 > 10.00	Tidak ada gejala

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji Multikolinearitas berdasarkan SPSS:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.580	19.242		3.876	.000		
	RI	1.685	.827	1.134	2.036	.049	.520	1.918
	RE	2.389	.784	1.696	3.047	.004	.532	2.973

a. Dependent Variable: Pka

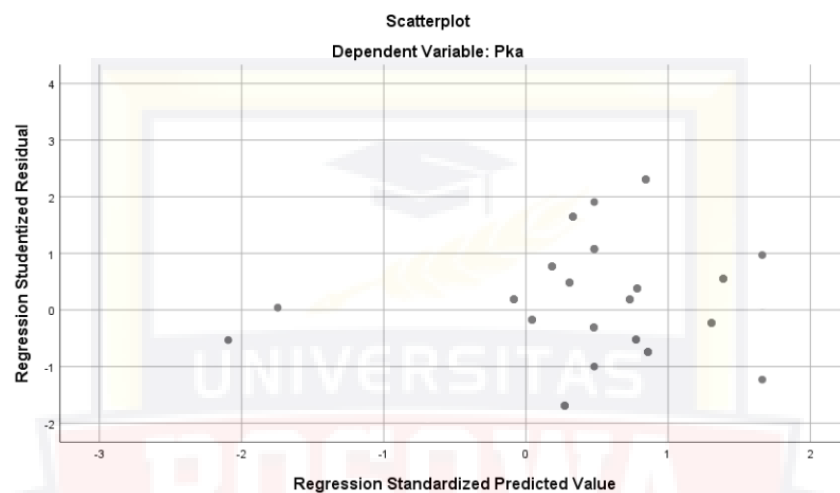
Sumber: data yang diolah (2023)

3) Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y. gambar *scatterplot* berikut menunjukkan apakah terjadi gejala heterokedastisitas atau tidak.

GAMBAR 4.4
UJI HETEROKEDASTISTAS



Berdasarkan pada gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat titik-titik yang tidak membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit, dan titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

I. Regresi Linear Berganda

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi menggunakan koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2).

TABEL 4.7
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.386	2.45089

a. Predictors: (Constant), RE, RI

b. Dependent Variable: Pka

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel *Output Model Summary^b*, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.386 yang artinya pengaruh variabel independen (X1,X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar $0.386 \times 100 = 38.6 \%$

2) Uji t (Uji Parsial)

Dasar pengambilan keputusan pada uji t parsial (regresi linear berganda) berdasarkan nilai signifikansi, nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Uji t parsial jika nilai $sig. < 0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Untuk menghitung tabel maka rumus yang dipakai $t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$ sedangkan untuk nilai t_{tabel} maka perhitungan menggunakan rumus $t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$, maka dapat diketahui bahwa $t_{tabel} = t (0.5$ merupakan tingkat kepercayaan ; n merupakan jumlah sampel = 39, merupakan variabel X, jumlah variabel X=2 maka t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t (0.5/2 ; 39-2-1)$$

$$t_{tabel} = t (0,025; 36) \text{ distribusi nilai } t_{tabel}$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

TABEL 4.8
UJI PARSIAL (UJI T)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.580	1.924		3.876	.000		
	RI	1.685	.827	1.134	2.036	.049	.052	1.918
	RE	2.389	.784	1.696	3.047	.004	.052	2.973

a. Dependent Variable: Pka

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14.580 + 1.685X_1 + 2.389X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 14.580 Mengindikasikan bahwa variabel independen (rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, dan prestasi kerja) adalah 0 maka prestasi karyawan menjadi sebesar 14.580
2. Koefisien regresi variabel rekrutmen internal (X1) yakni sebesar 1,685 meningdkasikan bahwa setiap kenaikan variabel rekrutmen internal maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yakni sebesar 1,685
3. Koefisien regresi variabel rekrutmen eksternal (X2) yakni sebesar 2,389 Mengindikasikan bahwa setiap kenaikan prestasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yakni sebesar 2,389

Berdasarkan tabel koefisien 4.8 maka dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) adalah sebagai berikut :

Variabel Kuesioner	(nilai Sig. < 0.05)/ (nilai Sig. > 0.05)	Berpengaruh / Tidak Berpengaruh
X1 (Rekrutmen Internal)	0.049 < 0.05	Berpengaruh
X2 (Rekrutmen Eksternal)	0.004 < 0.05	Berpengaruh

Sumber: data yang diolah (2023)

Sedangkan untuk nilai t_{hitung} dan t_{tabel} berdasarkan tabel koefisien dapat diketahui sebagai berikut :

Variabel Kuesioner	($t_{hitung} < t_{tabel}$)/ ($t_{hitung} > t_{tabel}$)	Berpengaruh / Tidak Berpengaruh
X1 (Rekrutmen Internal)	2.036 > 2.028	Berpengaruh
X2 (Rekrutmen Eksternal)	3.047 > 2.028	Berpengaruh

Sumber: data yang diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan nilai signifikansi (Sig) dan t_{hitung} maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu rekrutmen internal (X1), secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja (Y), dan variabel dependen rekrutmen eksternal (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

10. Hipotesis

Perumusan Hipotesis:

H1 = Terdapat pengaruh Rekrutmen Internal (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

H2 = Terdapat pengaruh Rekrutmen Eksternal (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis H1 pada variabel Rekrutmen Internal (X1) dengan uji t berdasarkan hasil nilai signifikansi, nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} , maka berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.049 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.036 > t_{tabel} 2.028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 Diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Pengujian Hipotesis H2 pada variabel Rekrutmen Eksternal (X2) dengan uji t berdasarkan hasil nilai signifikansi, nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} , maka berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.047 > t_{tabel} 2.028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 Diterima, yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

1. Aspek rekrutmen internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Aspek rekrutmen eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

K. Pembahasan

1. Pengaruh Metode Rekrutmen Internal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh metode rekrutmen internal terhadap prestasi kerja pada PT. Bosowa berlian motor Makassar memiliki nilai signifikan $0,049 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,036$ hal ini berarti metode rekrutmen internal berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa berlian motor Makassar selain itu karena t hitung bernilai positif artinya semakin baik metode rekrutmen internal yakni promosi, demosi, transfer, dan mempekerjakan kembali mantan karyawan maka prestasi kerja karyawan PT. Bosowa berlian motor Makassar semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini metode rekrutmen internal yaitu promosi merupakan metode rekrutmen yang paling baik dan mempengaruhi prestasi kerjanya yakni pada hasil kerja, inisiatif, sikap, disiplin prestasi serta tanggung jawab.

Menurut (Nitisemito, 2015), “Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya”. Hal ini menunjukkan bahwa pada posisi sebelumnya karyawan tersebut sudah memiliki dasar dan *trackrecord* yang baik, sehingga dari penilaian hasil kerja, inisiatif, sikap, disiplin, dan tanggung jawab tentu karyawan tersebut konsisten dalam menekuni bidangnya sebagai supervisor. Terkait dengan usia dan pendidikan, usia yang memiliki prestasi yang baik

melalui rekrutmen internal ada pada rentang usia 31-35 dengan tingkat pendidikan sarjana artinya pengalaman kerja sebelum menjadi supervisor sekitar 8 sampai dengan 12 tahun.

2. Pengaruh Metode Rekrutmen Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh metode rekrutmen eksternal terhadap prestasi kerja pada PT. Bosowa berlian motor Makassar memiliki nilai signifikan $0,04 < 0,05$ dan nilai t sebesar 3,047 hal ini berarti metode rekrutmen eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bosowa berlian motor Makassar. Selain itu karena t hitung bernilai positif artinya semakin baik metode rekrutmen eksternal yakni referensi karyawan atau rekanan, Lembaga-lembaga pendidikan, pencangkakan dari perusahaan lain, pasar tenaga kerja dan iklan maka prestasi kerja karyawan PT. Bosowa berlian motor Makassar semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini metode rekrutmen eksternal yaitu referensi karyawan atau rekanan merupakan metode rekrutmen yang paling baik dan mempengaruhi prestasi kerjanya yakni pada hasil kerja, inisiatif, sikap, disiplin prestasi serta tanggung jawab.

Metode rekrutmen eksternal yaitu referensi karyawan atau rekanan menunjukkan bahwa rekomendasi calon karyawan yang diberikan merupakan orang yang telah diketahui memiliki prestasi kerja yang baik sebelumnya ditempat lain sehingga dengan mudah menyesuaikan ditempat kerja yang baru. Terkait dengan usia dan pendidikan, usia yang memiliki prestasi yang baik melalui rekrutmen eksternal ada pada rentang usia 28-33 dengan tingkat

pendidikan sarjana dan magister artinya pengalaman kerja sebelum menjadi supervisor sekitar 4 sampai dengan 11 tahun sebelum menjadi karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul **“Pengaruh metode rekrutmen internal dan eksternal terhadap prestasi karyawan pada PT. Bosowa berlian motor Makassar”** adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa variabel independent (bebas) yaitu metode rekrutmen internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu prestasi karyawan (Y). Sedangkan pada hasil distribusi frekuensi total jawaban tertinggi pada rekrutmen internal yaitu promosi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa variabel independent (bebas) yaitu metode rekrutmen eksternal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (terikat) yaitu prestasi karyawan (Y). Sedangkan pada hasil distribusi frekuensi total jawaban tertinggi pada rekrutmen eksternal yaitu referensi karyawan atau rekanan.

B. Saran

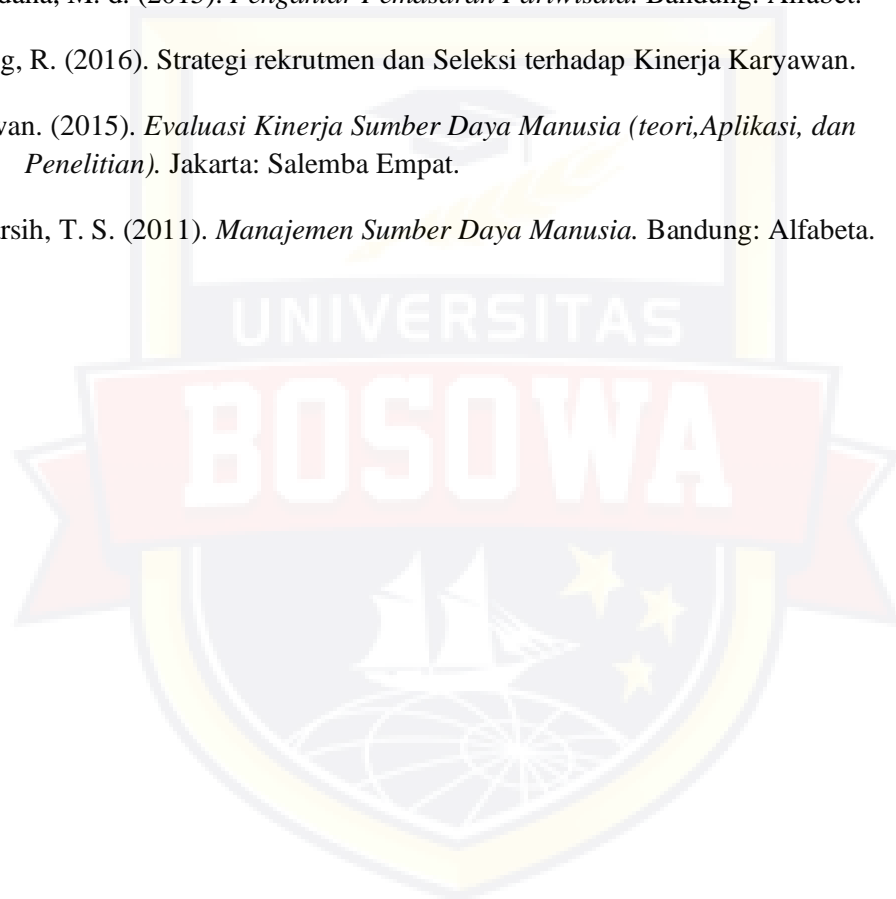
Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, adapun saran dalam penelitian ini yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Indikator promosi memiliki nilai tertinggi pada metode rekrutmen internal, hal ini menunjukkan bahwa promosi merupakan salah satu cara perekrutan internal yang terbaik agar prestasi kerja karyawan tinggi. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan rekrutmen dari dalam perusahaan dengan promosi agar target-target perusahaan dapat tercapai sekaligus menjaga karyawan sebagai aset penting dalam perusahaan.
2. Indikator referensi karyawan atau rekanan memiliki nilai tertinggi pada metode rekrutmen eksternal, hal ini menunjukkan bahwa referensi karyawan merupakan salah satu cara perekrutan eksternal yang terbaik agar prestasi kerja karyawan tinggi. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan rekrutmen dari luar perusahaan dengan referensi karyawan atau rekanan sehingga proses penyeleksian berjalan lebih efektif dan efisien.
3. Metode rekrutmen internal bersumber dari promosi dan metode rekrutmen eksternal bersumber dari referensi karyawan atau rekanan paling mempengaruhi prestasi karyawan. Indikator prestasi karyawan pengetahuan pekerjaan, disiplin waktu dan presensi merupakan indikator tertinggi yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk PT. Bosowa Berlian Motor agar lebih memperhatikan pengetahuan karyawan , kedisiplinan waktu dan presensi dari karyawan agar mencapai target perusahaan bahkan melebihi target perusahaan khususnya pada posisi supervisor.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, H. Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja dan Intention to Leave. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : RIneka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Bernardin, H. J. (2013). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- DeVon, H. B.-W. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and. *Journal of Nursing scholarship*, 155-164.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Ghoganadam, S. &. (2014). A Study On Recruitment And Selection Process Of Saiglobal YarnTex (India) Private Limited. *Internatonal Journal of Management Research & Review*, 996-1006.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Herminawati, A. (2021). *Transformasi Bisnis dan Kinerja Usaha*. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Millenia. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakfektifan dan Faktornya.
- Nufarizki. (2018). Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan baru di PT. Baruna Dirga Dharma Jakarta.
- Robbins, S. P. (2014). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakeran, U. d. (2016). *Research Methods For Business A Skill Building Approach*. New Jersey: Wiley.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sedarmayanti. (2012). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*.
- Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadana, M. d. (2015). *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung: Alfabet.
- Udjang, R. (2016). *Strategi rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, T. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



LAMPIRAN 1 :**LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Bosowa Makassar Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia yang sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Metode Rekrutmen Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar”. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi Kuesioner. Berikut Kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Abrar

4519012166

LAMPIRAN 2 :

Makassar, 13 Juli 2023

Nomor : 032/SKL-UM/L&D-BBM/VII-2023
Lampiran : -----
Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bosowa
Di.-

Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa di PT. Bosowa Berlian Motor Tentang izin penelitian. Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima peserta tersebut untuk melaksanakan penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor. Adapun mahasiswa yang kami maksud sebagai berikut:

Nama : Muhammad Abrar

NIM : 4519012166

Prodi : Manajemen

Judul penelitian : Pengaruh Metode Rekrutmen Internal dan Eksternal terhadap prestasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor

Demikian Penyampaian Kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Bosowa Berlian Motor

Sri Wahyudi

Head Section Learning & Development

PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR

MITSUBISHI Passenger Car, Light Commercial Vehicle & Commercial Vehicle Authorized Dealer
Head Office - Jl. Urip Sumoharjo No.266, Makassar, Sulawesi Selatan 90231 - Indonesia
Phone : (0411) 444 444 | Fax : (0411) 447744 | Email : berita.bbm@bosowaberlian.co.id
Website : www.bosowaberlian.co.id

LAMPIRAN 3:**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing- masing pertanyaan terdapat empat alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

Untuk kolom pernyataan :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Setuju (S) = 3

Sangat Setuju (SS) = 4

Untuk Kolom Penilaian Kinerja

Sangat Kurang Baik (SKB) = 1

Kurang Baik (KB) = 2

Baik (B) = 3

Sangat Baik (SB) = 4

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan se objektif mungkin.

LAMPIRAN 4:**KUESIONER**

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 25-30 tahun 31-35 tahun 36-40 tahun

Pendidikan : S1 S2

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Metode rekrutmen promosi paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode rekrutmen transfer paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode rekrutmen mempekerjakan Karyawan kembali paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode rekrutmen demosi paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode rekrutmen kantor penempatan tenaga kerja paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				

Metode rekrutmen lembaga-lembaga pendidikan paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode Rekrutmen referensi karyawan atau rekanan paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode rekrutmen pencangkakan dari perusahaan lain paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Metode Rekrutmen pasar tenaga kerja dan iklan paling efektif diantara metode rekrutmen lainnya				
Penilaian Kinerja	SKB	KB	B	SB
Hasil Kerja				
Inisiatif				
Sikap				
Tanggung Jawab				
Pengetahuan Pekerjaan				
Disiplin Kerja dan Presensi				

LAMPIRAN 5 :**DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	34	87.2	87.2	87.2
	perempuan	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	22	56.4	56.4	56.4
	31-35	16	41.0	41.0	97.4
	36-40	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	34	87.2	87.2	87.2
	S2	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS KOLERASI VARIABEL (X1)

Correlations

		Promosi	Transfer	Mempekerjakan Karyawan Kembali	Demosi	RI
Promosi	Pearson Correlation	1	.538**	.581**	.858**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
Transfer	Pearson Correlation	.538**	1	.385*	.770**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
Mempekerjakan Karyawan Kembali	Pearson Correlation	.581**	.385*	1	.779**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.000
	N	39	39	39	39	39
Demosi	Pearson Correlation	.858**	.770**	.779**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39
RI	Pearson Correlation	.848**	.801**	.800**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KOLERASI VARIABEL (X2)

Correlations

		Kantor Penempatan Tenaga Kerja	Lembaga-lembaga Penelitian	Referensi Karyawan/Rekanan	Pencangkoka n dari Perusahaan Lain	Pasar Tenaga Kerja/klan	RE
Kantor Penempatan Tenaga Kerja	Pearson Correlation	1	.494**	.629**	.526**	.473**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Lembaga-lembaga Penelitian	Pearson Correlation	.494**	1	.355*	.361*	.363*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001		.027	.024	.023	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Referensi Karyawan/Rekanan	Pearson Correlation	.629**	.355*	1	.585**	.374*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.000	.019	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Pencangkoka n dari Perusahaan Lain	Pearson Correlation	.526**	.361*	.585**	1	.313	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.000		.053	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Pasar Tenaga Kerja/klan	Pearson Correlation	.473**	.363*	.374*	.313	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.019	.053		.000
	N	39	39	39	39	39	39
RE	Pearson Correlation	.867**	.685**	.773**	.734**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KOLERASI VARIABEL (Y)

		Correlations						
		Hasil Kerja	Inisiatif	Sikap	Tanggung Jawab	Pengetahuan Pekerjaan	Disiplin Waktu dan Presensi	Pka
Hasil Kerja	Pearson Correlation	1	.423**	.394*	.320*	.213	.553**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.007	.013	.047	.192	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Inisiatif	Pearson Correlation	.423**	1	.444**	.527**	.449**	.547**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.007		.005	.001	.004	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Sikap	Pearson Correlation	.394*	.444**	1	.669**	.537**	.654**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.013	.005		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	.320*	.527**	.669**	1	.430**	.523**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.000		.006	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Pengetahuan Pekerjaan	Pearson Correlation	.213	.449**	.537**	.430**	1	.525**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.192	.004	.000	.006		.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Disiplin Waktu dan Presensi	Pearson Correlation	.553**	.547**	.654**	.523**	.525**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Pka	Pearson Correlation	.532**	.814**	.755**	.761**	.721**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

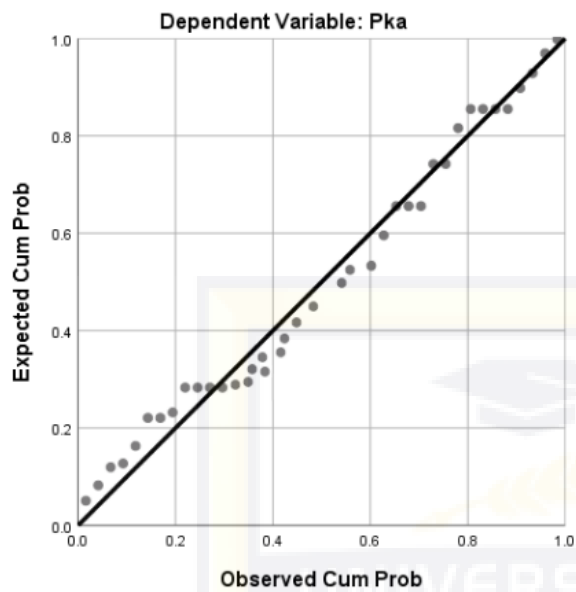
UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	4

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



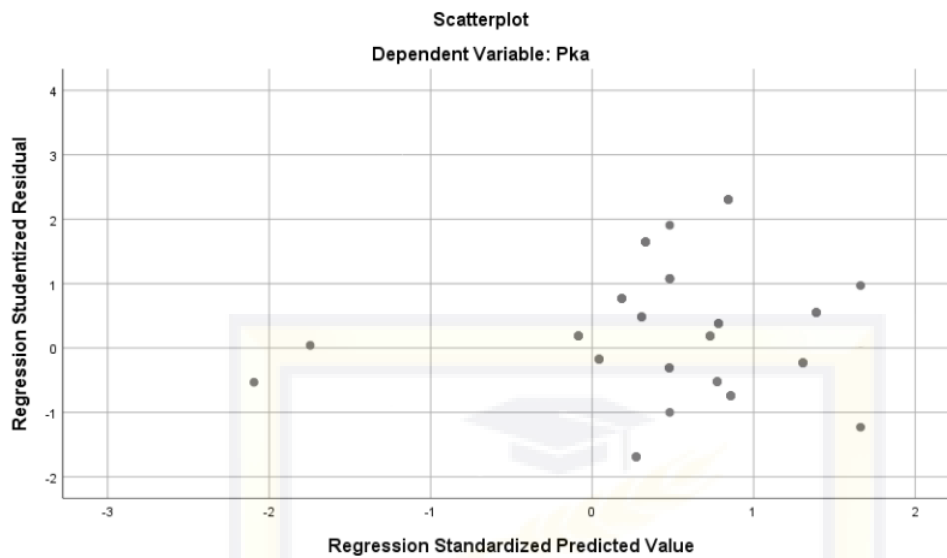
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.580	19.242		3.876	.000		
	RI	1.685	.827	1.134	2.036	.049	.520	1.918
	RE	2.389	.784	1.696	3.047	.004	.532	2.973

a. Dependent Variable: Pka

UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.386	2.45089

a. Predictors: (Constant), RE, RI

b. Dependent Variable: Pka

LAMPIRAN 6 :

No	Rekrutmen Internal (X1)				Total	Rekrutmen Eksternal (X2)					Total	Prestasi Kerja (Y)						Total
	RI_1	RI_2	RI_3	RI_4		RE_1	RE_2	RE_3	RE_4	RE_5		PKA_1	PKA_2	PKA_3	PKA_4	PKA_5	PKA_7	
1	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16
2	3	3	4	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	4	3	3	19
3	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	4	23
4	3	4	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	3	3	4	3	3	19
5	4	3	3	3	13	2	3	2	2	2	11	4	3	3	3	3	4	20
6	2	2	2	2	8	3	3	3	4	3	16	3	2	3	2	3	3	16
7	3	4	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	4	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	4	3	3	19
9	2	2	2	2	8	3	4	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17
10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	4	16	3	2	3	3	3	3	17
11	3	3	4	3	13	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	3	3	14
12	3	4	3	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	3	18
13	3	4	3	3	13	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	4	3	19
14	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17
15	2	3	2	2	9	4	3	3	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16
16	3	4	3	3	13	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	24
17	3	4	3	3	13	3	2	2	2	2	11	4	4	4	3	4	4	23
18	3	3	4	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	4	4	4	3	21
19	3	4	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	4	4	4	4	22
20	3	3	4	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	4	3	18
21	2	3	3	2	10	4	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	3	17
22	3	4	3	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	3	18
23	3	4	3	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	3	18
24	3	4	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	3	18
25	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16
26	3	4	3	3	13	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	3	3	20
27	3	4	3	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	4	3	13	2	2	2	2	3	11	4	3	3	4	3	4	21
29	3	3	4	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	2	3	17
30	3	4	3	3	13	2	2	2	2	3	11	4	3	4	4	4	4	23
31	3	4	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	4	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	4	3	19
33	3	3	4	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	4	3	19
34	3	4	3	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	4	4	4	4	22
35	4	3	3	3	13	2	3	2	2	2	11	3	3	4	4	4	4	22
36	3	3	4	3	13	2	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	3	18
37	4	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	3	3	4	4	4	4	22
38	4	3	3	3	13	3	2	2	2	2	11	3	3	4	4	4	4	22
39	2	2	2	2	8	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	4	20