

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang

Ruby Nufa Ukhludia¹, Kemas Vivi Andayani²

¹ Mahasiswa Manajemen, Universitas Pamulang

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; dosen01342@unpam.ac.id*

Received 31 Juni 2021 | Revised 31 Juli 2021 | Accepted 31 Juli 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata. Jumlah sampel penelitian 60 responden karyawan. Adapun metode Analisa data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi product moment, uji determinasi, dan uji signifikan (uji t). Berdasarkan hasil penelitian, Rekrutmen memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan dan hasil Analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan $Y = 6,9578 + 0,7432X$ dengan koefisien korelasi 0,6337 hubungan yang kuat. Adapun kontribusi yang diberikann terhadap kinerja sebesar 40,16%.

Kata Kunci: Rekrutmen; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on employee performance at the Al-Muhajirin Barata BMT Cooperative. The number of research samples is 60 employee respondents. The data analysis methods used include: validity test, reliability test, simple linear regression analysis, product moment correlation analysis, determination test, and significant test (t test). Based on the results of the study, Recruitment has a partial or simultaneous effect on employee performance and the results of Simple Linear Regression Analysis show $Y = 6.9578 + 0.7432X$ with a correlation coefficient of 0.6337 a strong relationship. As for the contribution given to the performance of 40.16%.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang berharga dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “the right man on the right place”. Sejalan dengan itu

maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung dengan bagaimana rekrutmen dilaksanakan. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait.yang

meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Belum maksimalnya tahap seleksi dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Sistem seleksi dan penempatan kerja harus dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

Koperasi BMT Al – Muhajirin Barata (Al-Mubar) – Tangerang merupakan salah satu lembaga keuangan koperasi syariah di Ciledug - Tangerang. Dalam perkembangannya BMT Al-Mubar hampir setiap tahunnya mengadakan proses rekrutmen baik melalui jalur internal ataupun eksternal.

Tabel 1. Data Perekrutan Karyawan Periode 2015 – 2017

No	Tingkat Pendidikan	Tahun		
		2015	2016	2017
1	SMP Sederajat	7	8	4
2	SMA/Sederajat	50	49	53
3	Sarjana (S1/S2/S3)	3	3	3
Jumlah Karyawan		60	60	60

Sumber : Koperasi BMT Al-Mubar – Tangerang

Dari data Tabel 1 di atas rekrutmen karyawan dari tahun 2015 sampai dengan 2017 menunjukkan bahwa perekrutan karyawan lebih banyak merekrut karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat dibandingkan dengan merekrut karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1/S2/S3). Hal ini membuat perusahaan kurang maju sebab

perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja standar, sedangkan kinerja karyawan lulusan Sarjana lebih memiliki *skill* dan pengetahuan yang lebih dibandingkan dengan lulusan SMA/Sederajat.

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan akan baik jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Belum maksimalnya suatu kinerja biasanya disebabkan oleh faktor pendidikan. Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan Periode 2015 – 2017

Tahun	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	% Pencapaian
2015	24.000.000	23.228.000	96,78%
2016	23.800.000	21.000.000	88,23%
2017	22.000.000	16.760.000	76,18%

Sumber : Koperasi BMT Al-Mubar – Tangerang

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BMT Al-Mubar – Tangerang semakin menurun tiap tahun, pada tahun 2015 target sebesar Rp 24.000.000 realisasi penerimaan sebesar Rp 23.228.000 dengan tingkat pencapaian sebesar 96,78%. Pada tahun 2016 target sebesar Rp 23.800.000 realisasi penerimaan sebesar Rp 21.000.000 dengan tingkat pencapaian sebesar 88,23%. Pada tahun 2017 target sebesar Rp 22.000.000

realisasi penerimaan sebesar Rp 16.760.000 dengan tingkat pencapaian sebesar 76,18%. Penurunan target dan realisasi dari kinerja karyawan dikarenakan kurang adanya loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang belum diterapkan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang”

Rekrutmen

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:102). Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2009:227), perekrutan adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional. Sebelum organisasi dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, organisasi tersebut mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Menurut Wibowo (2015:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan melakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Rukmini Rukmini, Nurain Hrp, Mhd Rizaldy Wibowo (2021) tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bisnis ritel di Kota Medan menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada bisnis ritel di Kota Medan, berdasarkan pengujian koefisien korelasi product moment, diperoleh nilai r yaitu: 0,879 atau 87,90 % dimana dengan taraf signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 50 orang. Hasil Uji Signifikan (uji t) dan dengan membandingkan antara $t_{hit} = 16,302$ dan $t_{tab} = 1,66$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan Hasil uji Determinasi diperoleh kontribusi fungsi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 77,30 % sedangkan 22,70 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian Yuli Anita (2019) tentang pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Gajah Mada Sarana Palembang menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka R Square 0,64 hal ini berarti 64 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen karyawan CV. Gajah Mada Palembang. Sedangkan sisanya 45 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel proses rekrutmen.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata.

H₁: Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini asosiatif, Menurut Sugiyono (2015: 11) Metode asosiatif adalah “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini untung mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, dengan ini 2 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata sebanyak 60 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Rekrutmen (X)

Butir Pertanyaan	<i>r</i> <i>hitung</i>	<i>r</i> <i>tabel</i>	Keterangan
R-1	0.5360	0.2542	Valid
R-2	0.7126	0.2542	Valid
R-3	0.5225	0.2542	Valid
R-4	0.4593	0.2542	Valid
R-5	0.6613	0.2542	Valid
R-6	0.5843	0.2542	Valid
R-7	0.4904	0.2542	Valid
R-8	0.5701	0.2542	Valid
R-9	0.5308	0.2542	Valid
R-10	0.5725	0.2542	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan Koefisien Korelasi (*r_{hitung}*) memiliki nilai yang lebih besar dari *r_{tabel}*. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pertanyaan tersebut adalah valid karena nilai *r_{hitung}* > nilai *r_{tabel}* untuk n = 60 yaitu sebesar 0,2542.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	<i>r</i> <i>hitung</i>	<i>r</i> <i>tabel</i>	Keterangan
K-1	0.4240	0.2542	Valid
K-2	0.6237	0.2542	Valid
K-3	0.7865	0.2542	Valid
K-4	0.8211	0.2542	Valid
K-5	0.6903	0.2542	Valid
K-6	0.6674	0.2542	Valid
K-7	0.4743	0.2542	Valid
K-8	0.5792	0.2542	Valid
K-9	0.797	0.2542	Valid
K-10	0.7855	0.2542	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan Koefisien Korelasi (*r_{hitung}*) memiliki nilai yang lebih besar dari *r_{tabel}*. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid karena nilai *r_{hitung}* > nilai *r_{tabel}* untuk n = 60 yaitu sebesar 0,2542.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas didapat hasil variabel rekrutmen (X) adalah *r_{ca}* > *r_{tabel}* atau 0,7579 > 0, 2542 dengan ketentuan α=5% dengan besar *r_{tabel}* = 0,2542 maka seluruh butir item pernyataan variabel rekrutmen (X) dapat dikatakan reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas didapat hasil variabel kinerja (Y) adalah *r_{ca}* > *r_{tabel}* atau 0,8455 > 0,2542 dengan ketentuan α=5% dengan besar *r_{tabel}* = 0,2542 maka seluruh butir item pernyataan variabel kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan regresi linier seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Perhitungan Regresi Linier

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	40	41	1600	1681	1640
2	50	41	2500	1681	2050

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
3	34	41	1156	1681	1394
4	47	42	2209	1764	1974
5	49	41	2401	1681	2009
6	45	41	2025	1681	1845
7	44	40	1936	1600	1760
8	44	40	1936	1600	1760
9	44	40	1936	1600	1760
10	44	40	1936	1600	1760
11	37	35	1369	1225	1295
12	46	41	2116	1681	1886
13	39	36	1521	1296	1404
14	42	39	1764	1521	1638
15	44	40	1936	1600	1760
16	34	34	1156	1156	1156
17	43	39	1849	1521	1677
18	42	39	1764	1521	1638
19	44	40	1936	1600	1760
20	44	40	1936	1600	1760
21	42	39	1764	1521	1638
22	37	35	1369	1225	1295
23	40	37	1600	1369	1480
24	42	39	1764	1521	1638
25	43	39	1849	1521	1677
26	44	41	1936	1681	1804
27	43	39	1849	1521	1677
28	43	39	1849	1521	1677
29	38	36	1444	1296	1368
30	42	39	1764	1521	1638
31	44	40	1936	1600	1760
32	39	40	1521	1600	1560
33	42	39	1764	1521	1638
34	44	40	1936	1600	1760
35	44	40	1936	1600	1760
36	45	40	2025	1600	1800
37	43	39	1849	1521	1677
38	50	46	2500	2116	2300
39	50	47	2500	2209	2350
40	49	44	2401	1936	2156
41	48	43	2304	1849	2064
42	50	45	2500	2025	2250
43	49	44	2401	1936	2156

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
44	50	45	2500	2025	2250
45	50	45	2500	2025	2250
46	50	44	2500	1936	2200
47	50	46	2500	2116	2300
48	50	45	2500	2025	2250
49	49	44	2401	1936	2156
50	46	44	2116	1936	2024
51	46	42	2116	1764	1932
52	46	43	2116	1849	1978
53	45	43	2025	1849	1935
54	43	38	1849	1444	1634
55	44	43	1936	1849	1892
56	42	34	1764	1156	1428
57	36	26	1296	676	936
58	39	21	1521	441	819
59	45	22	2025	484	990
60	48	39	2304	1521	1872
Σ	2646	2384	117712	96132	105895

Dari perhitungan tabel di atas, diperoleh nilai:

$$\begin{aligned}
 n &= 60 \\
 \sum X &= 2.646 \\
 \sum Y &= 2.384 \\
 \sum X^2 &= 117.712 \\
 \sum Y^2 &= 96.132 \\
 \sum XY &= 105.895
 \end{aligned}$$

Nilai konstanta persamaan (a)

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 a &= \frac{(2.384 \times 117.712) - (2.646 \times 105.895)}{(60 \times 117.712) - (2.646)^2} \\
 a &= \frac{(280.625.408) - (280.198.170)}{(7.062.720) - (7.001.316)} \\
 a &= \frac{427.238}{61.404} \\
 a &= 6,9578
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien regresi linier (b)

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 b &= \frac{(60 \times 105.895) - (2.646 \times 2.384)}{(60 \times 117.712) - (2.646)^2} \\
 b &= \frac{(6.353.700) - (6.308.064)}{(7.062.720) - (7.001.316)} \\
 b &= \frac{45.636}{61.404} \\
 b &= 0,7432
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi linier $Y=6,9578 + 0,7432X$ artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X . Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat di simpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Muhajirin Barata artinya jika rekrutmen meningkat maka akan meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien Regresi $X = 0,7432$ berarti jika X naik satu satuan maka $Y = 6,9578$ satuan.

Uji Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \times \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(60 \times 105.895) - (2.646 \times 2.384)}{\sqrt{\{(60 \times 117.712) - (2.646)^2\} \times \{(60 \times 96.132) - (2.384)^2\}}}$$

$$r = \frac{6.353.700 - 6.308.064}{\sqrt{\{(7.062.720 - 7.001.316) \times (5.767.920 - 5.683.456)\}}}$$

$$r = \frac{45.636}{\sqrt{\{61.404 \times 84.464\}}}$$

$$r = \frac{45.636}{\sqrt{5.186.427.456}}$$

$$r = \frac{45.636}{72.016,86}$$

$$r = 0,6337$$

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* hasil yang didapat yaitu $r = 0,6337$ yang berarti ada hubungan yang kuat antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel rekrutmen (X) terhadap variabel kinerja (Y), perhitungan yang digunakan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,6337)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4016 \times 100\%$$

$$KD = 40,16\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 40,16% (terhitung Sedang) dimana rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 40,16% dan sisanya sebesar $100\% - 40,16\% = 59,84\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apakah rekrutmen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,6337\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(0,6337)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,6337 \times 7,6158}{\sqrt{1-0,4016}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,8261}{\sqrt{0,5984}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,8261}{0,7736}$$

$$t_{hitung} = 6,2385$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) = 5% dengan derajat bebas ($n-2$). Dan didapat nilai tabel = 1,671. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,2385 > 1,671$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) – Tangerang.

SIMPULAN

Rekrutmen pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata secara umum sudah baik, berdasarkan pada hasil kuesioner 60 responden dan 10 pernyataan diperoleh $SS = 53\% + S = 38\% = 91\%$. Dari data diatas jawaban yang tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator Seleksi dan Penempatan, yaitu “Perusahaan melakukan seleksi karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan” dan “Perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan” hal ini berarti keputusan rekrutmen pada saat seleksi yang berdasarkan kebutuhan perusahaan dan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan sudah baik

terjalin pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, Kota Tangerang.

Kinerja pada Kopersai BMT Al-Muhajirin Barata secara umum sudah baik, berdasarkan pada hasil kuesioner 60 responden dan 10 pernyataan diperoleh $SS = 18,8\% + S = 66,8\% = 85,6\%$. Dari data diatas jawaban yang tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator Tujuan dan Kompetensi, yaitu “Karyawan mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan” dan “Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi” hal ini berarti setiap karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, Kota Tangerang sudah baik, karena diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,6337. Artinya ada hubungan positif yang kuat antara Rekrutmen dengan Kinerja Uji Determinasi antara Rekrutmen terhadap Kinerja sebesar 40,16% artinya Rekrutmen berkontribusi terhadap kinerja sebesar 40,16% sedangkan sisanya 59,84%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana antara Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika rekrutmen meningkat maka akan meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien Regresi (X) = 0,7432 berarti jika X naik satu satuan maka (Y) = 6,9578 satuan, jadi persamaan regresinya adalah (Y) = 6,9578 + (X) = 0,7342. Uji Signifikan diperoleh dari $t_{hitung} = 6,2385$, dengan demikian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,2385 > 0,6337$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata, Kota Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, dan Baron, 1998, *Performance Management – The New Realities*, London: Institute of Personnel and Development.
- Bernardin, Russel, 2009, *Sistem Manajemen Kinerja*, Penerbit : FEUI, Jakarta.
- Handoko, 2001, *Manajemen*, Yogyakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert, L and Jackson, 2006, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit :Salemba Empat, Jakarta.
- _____, 2009, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Penerbit :Salemba Empat, Jakarta.
- R.Terry, George, 2011, *Principles of Management*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2010, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2011, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2012, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2013, *Metode Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- Suwanto, Dnni Juni Priansa, 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.

- Suwatno, dan Yuniarsih, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Triswanto, Sugeng D, 2010, *Teknik Menulis Skripsi & Menghadapi Prestasi Bebas Stres*, Penerbit : Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Warther, dan Davis, 1996, *Human Resource and Personal Management*, Internasional Edition, McGraw-Hill, Inc, USA.
- Wibowo, 2015, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Zaenudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Fajar, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukarno K. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: CV Telaga Bening
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :Edisi ke Enam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wether & Davis. 2017. *A to Z Human Capital Manajemen. Dalam Jimmy L. Goal*. Jakarta : Grasindo.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Cetak ke Dua Belas*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Rukmini Rukmini, Nurain Hrp, Mhd Rizaldy Wibowo, 2021, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Ritel Di Kota Medan
- Yuli Anita, 2019, pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada cv.gadjah mada sarana Palembang