

ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912
Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)

SKRIPSI



Oleh

DEA TIRAWATI ARINTA
NIM : 08510102

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012

ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912
Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

DEA TIRAWATI ARINTA
NIM : 08510102

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912
Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)

S K R I P S I

Oleh

DEA TIRAWATI ARINTA
08510102

Telah Disetujui 09 April 2012
Dosen Pembimbing,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912
Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)

S K R I P S I

Oleh
DEA TIRAWATI ARINTA
NIM : 08510102

Telah Dipertahankan di Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 04 April 2012

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Siswanto, SE.,M.Si</u> NIP. 19750906 200604 1 001	()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 19720212 200312 1 003	()
3. Penguji Utama <u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana,S.Ag., M.Si</u> NIP. 19711108 199803 2 002	()

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Dea Tirawati Arinta

NIM : 08510102

Alamat : Dsn. Lengkong RT/RW : 01/01, Ds. Kedung Lengkong,
Kec. Dlanggu, Kab. Mojokerto

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)

Adalah hasil karya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Maret 2012
Hormat saya,

DEA TIRAWATI ARINTA
NIM : 08510102

LEMBAR PERSEMBAHAN

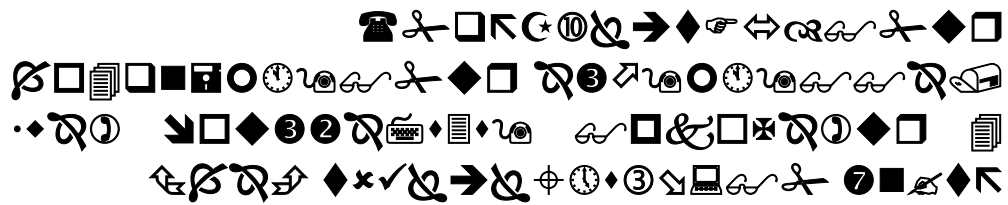


Dengan rasa syukur tiada hentinya
karya kecil ini ku persembahkan
kepada kedua orang tuaku ;
ayahanda Djoko Sugiono Ariadi S.Sos
dan
ibunda Sitrun
karena doa ayahanda dan ibunda
adalah peta dan cahaya yang menuntun langkah ananda
di rimba dunia

Serta adikku Aldrian Maulana Aryansyah
yang secara tidak langsung menjadikan motivasi terbesarku
untuk segera menyelesaikan karya ini

Motto

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu’.”

(Q.S. Al-Baqarah 45)

“Menuruti emosi dan hawa nafsu hanya akan merugikan
dan
penyesalan adalah hadiah yang PASTI diterima”

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum wr.wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur terpanjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala taufik dan rahmad serta hidayah-Nya, dalam bentuk kesehatan, kekuatan, kecerdasan dan ketabahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Analisis Pengaruh Sumber Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)**” dengan baik. Sholawat serta salam tercurah kepada pimpinan Islam yang telah membawa sinar kecemerlangan Islam yaitu Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah membimbing umat kearah jalan yang benar.

Penulis menyadari betul bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Karena itu dengan penuh ketulusan dan kesadaran, penulis mohon “maaf” bila dalam karya ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusun hingga selesainya skripsi ini, terutama kepada :

1. Yang tercinta, terkasih dan tersayang ayahanda Djoko Sugiono Ariadi S.Sos dan ibunda Sitrun yang penuh dengan kesabaran dan ikhlas

mengasuh, membesarkan dan membiayai baik materil maupun spiritual serta yang selalu mengalirkan doa-doanya untuk kebahagiaan putrinya di dunia maupun di akhirat.

2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
3. Bapak Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
4. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing serta memberikan pengarahan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat tersusun.
5. Ibu Meldona selaku dosen wali, yang selalu memotivasi dan mengarahkan penulis agar selalu berprestasi.
6. Para Dosen dan staf Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk bisa meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
7. Ibu Rina Karyawati S.E selaku pimpinan dan Bapak Setyo Hadi Widodo selaku KUAK di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar Terimakasih telah memberikan izin untuk dijadikan penelitian dan mau meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.

8. Keluarga besar kertosalih yang selalu memberi motivasi saat penulis pulang.
Buat mas yuko terimakasih motivasinya dan yang selalu menggetak hati penulis untuk selalu ingat orang tua ketika penulis mengabaikan skripsi.
9. Semua teman-teman FE angkatan 2008 dari kelas A sampai kelas E yang telah menciptakan iklim kekeluargaan yang kemudian menjadi motivasi penulis khususnya (Ismyati, Leni, Fitri, Nila, Titi, Fitriatu Rosida, Rista, SN Faiza)
10. Sahabat-sahabat ku “The Gembel” Rahayu Nur Jannah, Dwi Rahmawati, Ruqo’iye yang selalu memotivasiku dan menemaniku saat ku merasa lelah mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman Pinkhouse Jln Sunan Ampel II no 06 Malang (Rista, Hawa, Ien’am, mbk Cher, Zeni dan Asa) yang selalu memberi *support* dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Pristisila, Devit, Desi, Nur Faiza, yang selalu memberi semangat saat mengerjakan SPSS.
13. The Best Thank’s untuk kang Dedy Den, Faa Uppha dan Devit Fitriana yang selalu memberi semangat, mengingatkan penulis untuk mengerjakan skripsi.
14. Dan semua pihak yang telah memberikan sumbangan baik berupa tenaga maupun pikiran yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga semua bantuan dan amal baiknya mendapatkan balasan dari Allah SWT.
Semoga Allah SWT berkenan memberikan balasan yang setimpal kepada beliau-beliau sesuai dengan amal yang telah diberikan kepada penulis. Tidak

mengurangi rasa hormat dan dengan rendah hati penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan terbatasnya kemampuan yang penulis miliki, atas kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan nilai guna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin Ya Robbal'Alamin.

Wassalammualaikum wr. wb

Malang, 18 Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 batasan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Tujuan Melakukan Rekrutmen.....	15
2.2.2 Sebab-sebab Dilakukannya Rekrutmen.....	17
2.2.3 Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	18
2.2.4 Sumber-sumber Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja.....	19
2.2.5 Metode-metode Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja.....	39

2.2.6	Penentuan kualifikasi syarat mutlak dan syarat ingin.....	46
2.2.7	Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja.....	49
2.2.8	Proses Rekrutmen.....	50
2.2.9	Kendala-kendala Dalam Rekrutmen.....	55
2.3	Pengertian Kinerja	58
2.3.1	Tujuan Melakukan Manajemen Kinerja.....	59
2.3.2	Manfaat Manajemen Kinerja.....	61
2.3.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	62
2.3.4	Indikator Kinerja.....	64
2.3.5	Hubungan Rekrutmen Dengan Kinerja.....	65
2.4	Kajian Perspektif Islam.....	66
2.4.1	Pengertian Rekrutmen Secara Islam.....	66
2.4.2	Konsep Dasar Perekrutan Dalam Islam.....	68
2.4.3	Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	75
2.5	Model Konsep.....	76
2.6	Hipotesis.....	76
BAB III METODE PENELITIAN.....		78
3.1	Lokasi Penelitian.....	78
3.2	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	78
3.3	Populasi dan Sampel.....	80
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	80
3.5	Data dan Jenis Data.....	81
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	82
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	83
3.8	Pengukuran Validitas dan Reabilitas Instrument.....	86
3.9	Model Analisis Data.....	88
3.9.1	Analisis Regresi Linier berganda.....	88
3.9.2	Pengujian Hipotesis.....	88
BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....		90
4.1	Latar Belakang Perusahaan.....	90
4.1.1	Sejarah Perusahaan AJB Bumipuetra 1912.....	90

4.1.2 Falsafah Perusahaan.....	92
4.1.3 Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912.....	93
4.1.4 Fungsi dan Tujuan AJB Bumiputera 1912.....	94
4.1.5 Struktur Organisasi Instansi/ Perusahaan.....	95
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan/ Usaha dari instansi/perusahaan.....	100
4.1.7 Perbedaan Mutualisme dan Perseroan Terbatas.....	109
4.1.8 Peran Asuransi.....	110
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	111
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	114
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	119
4.2.4 Regresi Linier Berganda.....	121
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	122
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	125
BAB V PENUTUP.....	131
5.1 Kesimpulan.....	131
5.2 Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Definisi operasional Variabel.....	85
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asper Wlingi, Blitar.....	108
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asper Wlingi, Blitar.....	109
Tabel 4.3 Perbedaan Mutualisme dan Perseroan Terbatas.....	109
Tabel 4.4: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.5: Distribusi Responden Berdasarkan Usia	112
Tabel 4.6: Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	113
Tabel 4.7: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	113
Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi Variabel Sumber Internal	114
Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Variabel Sumber Eksternal	115
Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ($Y_{1.1}$).....	116
Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ($Y_{1.2}$).....	117
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ($Y_{1.3}$).....	117
Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ($Y_{1.4}$).....	118
Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ($Y_{1.5}$).....	118
Tabel 4.15 :Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	120
Tabel 4.16: Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	121
Tabel 4.17: Rekapitulasi Standardized Coefficients per Variabel.....	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Konsep.....	71
Gambar 2.2 : Hipotesis.....	71
Gambar 4.1 : Struktur organisasi.....	96
Gambar 4.2: Uji F.....	123
Gambar 4.1: Uji t.....	124

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Daftar Pertanyaan

Lampiran 3: Hasil karakteristik Responden

Lampiran 4: Hasil Jawaban Responden

Lampiran 5: Distribusi Frekuensi Item

Lampiran 6: Distribusi Valid dan Reliabel

Lampiran 7: Hasil Regresi

ABSTRAK

Arinta ,Dea Tirawati. 2012, SKRIPSI. Judul “Analisis Pengaruh Sumber Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)”.

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Sumber Rekrutmen, Kinerja

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel sumber rekrutmen yang terdiri dari internal dan eksternal berpengaruh simultan, parsial, dan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yang meliputi variabel kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran/absensi, dan kerjasama tim. Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode eksplanatory yaitu menjelaskan adakah pengaruh sumber rekrutmen terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan 42 responden, dengan data primer dan data sekunder yaitu survey langsung dengan menyebar angket dengan skala likert. Kemudian analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(55,535 > 3,32)$, hal tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Kemudian secara parsial sumber rekrutmen internal dan eksternal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,274 > 2,021)$. Namun pada penelitian ini hanya variabel sumber perekrutan eksternal yang berpengaruh signifikan dengan nilai *standardized Coefficients* 0,474 .

ABSTRACT

Arinta , Dea Tirawati. 2012, Thesis. Title "An Analysis of Resources Recruitment of AJB Bumiputera Toward Employee Performance (Case Study On Individual Division Bumiputera 1912-Blitar Wlingi Branch)".
Advisor : Dr. Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Keywords: Resources Recruitment, Performance

One key element in creating professional Human Resources (HR) are on the recruitment process. Looking for a professional and quality labor is not easy. It is an obligation for organization and the companies to do the screening for new members or workers. For that recruitment of labor is required to screen the applicants who wish to apply. Within the organization, the recruitment has become one of the important processes in determining whether good or not the applicant who will apply to the organization.

The purpose of this study is to examine analyze, and discuss whether a variable source of recruitment which consists of internal and external has simultaneous, partial, and most dominant influence on the performance of employees that includes variables or quantity, quality, duration, presence / absence, and teamwork . This study will use a type of quantitative research by using explanatory, method that explains the existence of recruitment sources influence on employees performance, this study uses 42 respondents, with the primary and secondary data that are direct survey and by spreading questionnaire with a Likert scale. Then the analysis is by using test of validity, reliability testing, and multiple linear regression.

Based on the research results it showed that the two independent variables simultanreously affect the performance of the value of F count $>$ Ftable of (55.535 $>$ 3.32), it shows a positive effect on performance improvement. Then the partial internal and external recruitment sources also partially have a significant influence on the performance of the value of t count $>$ t table (2.274 $>$ 2.021). while in this study only the variable of external recruitment sources that have a significant effect with standardized Coefficients with a value of 0.474.

Tirawati Arinta . 2012 . "تحليل تأثير التعاقد لأداء
(دراسة تطبيقية على المشترك للتأمين على الحياة الفردية Bumiputera 1912 بليبار
(Wlingi)." : أحمد ساني سوبريانتو، . M.i.S. SE .
: التوظيف، والأداء

ويقع أحد العناصر الرئيسية في خلق الموارد البشرية (HR) المهنيين في عملية التوظيف.
العاملة المهنية والجودة ليست سهلة. هو واجب داخل المنظمة، ويجب على الشركات أن تفعل فحص
لذلك توظيف العمالة اللازمة لفحص المتقدمين الذين يرغبون في تطبيق.
المنظمة، وأصبح تجنيد واحدة من العمليات الهامة في تحديد ما إذا كان مقدم الطلب الذي سوف تنطبق على
هذه المنظمة.

وكان الغرض من هذه الدراسة لدراسة وتحليل ومناقشة ما إذا كان مصدر متغير للتجنيد والذي يتد
وقت واحد النفوذ الداخلي والخارجي، جزئي، والأكثر هيمنة على أداء الموظفين الذي يتضمن كمية متغير،
/ غياب، والعمل الجماعي . تستخدم هذه الدراسة في هذه الدراسة سيتم استخدام نوع
من البحث الكمي، وذلك باستخدام الأسلوب الذي يتم شرح هناك أي تأثير تفسيرية من مصدر تجنيد في أداء
الموظفين، و 42 شملهم الاستطلاع، مع البيانات الأولية والبيانات الثانوي الذي ينتشر عن طريق الاستبيان
مباشرة مع مقياس ليكرت. ثم يحلل البيانات باستخدام اختبار للصحة، واختبار الموثوقية، والانحدار الخطي

النتائج أظهرت أن في وقت واحد اثنين من المتغيرات المستقلة تؤثر على أداء قيمة F
< Ftable (3.32 < 55.535)، فإنه يظهر له أثر إيجابي على تحسين الأداء.
التوظيف الداخلي والخارجي أيضا أن يكون لها تأثير كبير على الأداء من قيمة ر محسوب < 2.274t >
(2.021). لكن في هذه الدراسة Unstandardized فقط المتغير مصادر التوظيف الخارجية التي
يكون لها تأثير كبير معاملات بقيمة 0.474.