

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TORGANDA KANTOR DIREKSI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**ANGGA SAPUTRA  
168320117**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/5/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/5/22

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TORGANDA KANTOR DIREKSI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh**

**ANGGA SAPUTRA  
168320117**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/5/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/5/22

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kantor Direksi Medan  
Nama : **ANGGA SAPUTRA**  
NPM : 16 832 0117  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing



**(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)**

Pembimbing

Mengetahui :



**(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

Dekan



**(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)**

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18/Januari/2021

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kantor Direksi Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



**Angga Saputra**  
**Npm. 16 832 0117**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Angga Saputra  
NPM : 16.832.0117  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kantor Direksi Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 18 Januari 2021  
Yang menyatakan,

  
**Angga Saputra**  
Npm. 16 832 0117

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Solo, Provinsi Jawa Tengah, Pada tanggal 19 Oktober 1997 Putra Dari Suratno dan Ibu Sutirah merupakan anak ke 1 dari 2 bersaudara .Pada tahun 2016 lulus dari SMA Negeri 8 Medan , dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area.



## ABSTRAK

**ANGGA SAPUTRA, 168320117, Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kandır. Skripsi. 2020.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır. Populasi pada penelitian ini seluruh PT. Torganda Kandır yang berjumlah 118 karyawan, dimana pengambilan sampel sebanyak 54 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikasimultan (Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır, dengan nilai *R Square* sebesar 0,700 atau 70% yang artinya ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 70%, sedangkan sisanya 30% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya

**Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**ANGGA SAPUTRA, 168320117, *The Effect of Recruitment and Job Placement on Employee Performance at PT. Torganda Kandır* .Essay. 2020.**

*The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on employee performance, to determine the effect of job placement on employee performance and to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT. Torganda Kandır. The population in this study were all PT. Torganda Kandır, amounting to 118 employees, where the sampling was 54 employees. The data collection techniques used in this study were documentation, questionnaires and interviews. The analysis technique used in this research is multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous significance test (F test) and the coefficient of determination. The results of the research show that there is a significant and positive influence of the recruitment variable on the employee performance variable, there is a significant and positive influence of the job placement variable on the employee performance variable, the simultaneous testing shows that the recruitment and job placement variables have a significant and positive effect on employee performance at PT. . Torganda Kandır, with an R Square value of 0.700 or 70%, which means that recruitment and job placement have an effect on employee performance of 70%, while the remaining 30% are other variables not examined by this study, such as leadership. , discipline, work environment and other variables*

**Keywords: Recruitment, Job Placement and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tidak henti-hentinya penulis hanturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, ridha dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material dan doa nya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Dadan Ramdan M. Eng., M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Sekretaris yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Pengajar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Universitas Medan Area yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan PT. Torganda Kandir beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita.

*Wabillahirrahmatilrahman Assalamualaikum Wr. Wb*

Medan, 18 Januari 2021

Penulis,

**ANGGA SAPUTRA**  
**Npm. 16 832 0117**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB IILANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
2.1 UraianTeori .....	6
2.1.1 Kinerja .....	6
2.1.1.1 PengertianKinerja.....	6
2.1.1.2 PenilaianKinerja .....	7
2.1.1.3 ManfaatPenilaianKinerja.....	8
2.1.1.4 Faktor-FaktorMempengaruhiKinerja .....	9
2.1.1.5 IndikatorKinerja .....	10
2.1.2 Rekrutmen.....	11
2.1.2.1 PengertianRekrutmen .....	11
2.1.2.2 Alternatif Pengganti Rekrutmen.....	12
2.1.2.3 Prinsip Rekrutmen yang Efektif.....	13
2.1.2.4 Tujuan dan Proses Rekrutmen.....	14
2.1.2.5 Indikator Rekrutmen.....	14
2.1.3 PenempatanKerja .....	15
2.1.3.1 PengertianPenempatanKerja .....	15
2.1.3.2 FaktorMempengaruhiPenempatanKerja.....	16
2.1.3.3 Proses PenempatanKerja .....	18
2.1.3.4 Jenis-JenisPenempatanKerja .....	19
2.1.3.5 IndikatorPenempatanKerja .....	19
2.2 HubunganAntarVariabel .....	21
2.3 PenelitianTerdahulu .....	23
2.4 KerangkaKonseptual .....	24
2.5 Hipotesis.....	25

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>..27</b>
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	..27
3.2 Populasi dan Sampel .....	..28
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	..29
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	..29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	..30
3.6 Teknik Analisis Data.....	..33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>..38</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	..38
4.1.1 Gambaran Umum PT. Torganda Kandır .....	..38
4.1.2 Struktur Organisasi .....	..39
4.1.3 Deskriptif Data .....	..41
4.2 Pembahasan.....	..51
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas Data .....	..51
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	..53
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	..57
4.2.4 Koefisien Determinasi .....	..58
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	..58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>..63</b>
5.1 Kesimpulan .....	..63
5.2 Saran.....	..64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	27
Tabel 3.2 Proporsi Sampel .....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	29
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert .....	31
Tabel 4.1 Skala Likert .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Rekrutmen .....	44
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Penempatan Kerja .....	46
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4.8 Uji Validitas Rekrutmen .....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Penempatan Kerja .....	51
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.11 Reliabilitas Data .....	53
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi .....	58
Tabel 4.15 Uji t .....	59
Tabel 4.16 Uji F .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap KinerjaKaryawan .....	..22
Gambar 2.2 Pengaruh Penempatan Terhadap KinerjaKaryawan.....	..23
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	..25
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi.....	..40
Gambar 4.2 GrafikHistogram .....	..54
Gambar 4.3 P-Plot.....	54
Gambar 4.4 UjiHeterokedastisitas .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan perusahaan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan pencapaian saat ini dengan tahun sebelumnya atau pencapaian yang diraih oleh kompetitor. Dengan mengetahui kinerjanya, perusahaan dapat melakukan revisi atas

kebijakan–kebijakan yang tidak relevan sehingga pencapaian dimasa yang akan datang akan lebih baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.

Rekrutmen dapat memberikan dampak yang positif bagi pertumbuhan tingkat kinerja karyawan. Untuk itu harus dilaksanakan rekrutmen secara baik dan tepat agar diperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Tanpa orang-orang yang kompeten, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Selain rekrutmen, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai yang sesuai. Penempatan kerja pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan.

Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Hal ini akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai upaya dalam pengembangan potensi karyawan, maka yang diharapkan bagi suatu organisasi dapat melakukan rekrutmen dan penempatan kerja yang sesuai kemampuan karyawan sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan.

PT. Torganda Kandir merupakan perusahaan Swastayang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri dengan pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel). Dari survey awal yang dilakukan terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih adanya beberapa karyawan yang belum seluruhnya yang mematuhi kebijakan yang telah dibuat perusahaan, adanya

karyawan yang berhentihal ini yang mengganggu kinerja karyawan, Selain itu dalam proses pengelolaan administrasi perekrutan tenaga kerja atau penerimaan karyawan baru, perusahaan masih menggunakan cara yang manual, yaitu pengolahan data dilakukan menggunakan lembaran- lembaran berkas yang menjadi sebuah berkas yang bertumpuk sehingga memerlukan waktu yang lama dalam pengelolaannya.

Selain itu terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa karyawandiantaranya masih adanya karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang kurang menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan, seperti dibagian resepsionis dalam penyampaian informasi yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan yang tidak sejalan. Dengan keadaan yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak mampu tercapai dengan optimal

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melihat korelasi antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untukmelakukan penelitiandengan judul **“Pengaruh Rekrutmendan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kandır”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruhrekrutmenterhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır?

2. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır?
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Bagi Perusahaan  
Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Torganda Kandır.
3. Secara Akademis  
Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang untuk membahas penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2010 hal.34) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2011 hal.532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan

organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

### 2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2015 hal. 81-82) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketikadibandingkan dengan satu tim dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Untuk mengetahui kinerja pegawai pegawai tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kinerja pegawai juga tidak akan efektif. Menurut Usmara (2010 hal. 219), bahwa kebanyakan penilaian kinerja pegawai selama ini tidak bisa diterima karena memiliki kelemahan, yakni :

- 1) Pekerjaan staf, manajer diikat banyak sistem, proses dan orang. Tetapi focus penilaian kinerja pegawai hanya pada individu, hal ini menghasilkan penilaian yang bersifat individual bukan sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi.
- 2) Penilaian kinerja pegawai menganggap sistem dalam organisasi tersebut konsisten, dan dapat diprediksi. Padahal dalam kenyataan sistem dan proses merupakan subyek yang dapat berubah karena secara sadar manajemen harus melakukan perubahan sesuai dengan kemampuannya serta tuntutan bisnis.
- 3) Penilaian kinerja pegawai menuntut persyaratan proses penilaian yang objektif, konsisten dapat dipercaya dan adil, tetapi disisi lain penilaian kinerja pegawai akan dapat dilihat pegawai sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme. Penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu mengukur kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pegawai pada kondisi kondisitertentu sehingga pegawai dapat dengan cepat meningkatkan kinerja pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011 hal. 312) padadasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.

- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
- 4) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
  - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
  - b) Kenaikan jabatan
  - c) Pelatihan atau training

### 2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Belarmino (2013 hal. 62-63) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;
- 3) Pemeliharaan system  
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antar satu sub sistem dengan sub sistem lainnya;
- 4) Dokumentasi  
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif. Menurut Yuwono (2010 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawaperusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat

seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.

- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

#### 2.1.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2011 hal.155). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor Personal atau Individual  
Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- 2) Faktor Kepemimpinan  
Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
- 3) Faktor Tim  
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keceratan anggota tim.
- 4) Faktor system  
Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional  
Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh

perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Mahmudi (2011 hal. 20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Rekrutmen dapat memberikan dampak yang positif bagi pertumbuhan tingkat kinerja karyawan. Untuk itu harus dilaksanakan rekrutmen secara baik dan tepat agar diperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Tanpa orang-orang yang kompeten, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya (Handoko 2014 hal 69).

Menurut Siagian (2010 hal.64) kinerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

### 2.1.1.5 Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja karyawan Sedarmayanti (2011 hal.51) diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

- 2) Inisiatif  
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
- 3) Ketepatan waktu  
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.
- 4) Kemampuan  
Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
- 5) Komunikasi  
Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Menurut Dessler (2010 hal.329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

## 2.1.2 Rekrutmen

### 2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang

diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM.

Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 hal. 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora (2010 hal. 170)).

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

### **2.1.2.2 Alternatif Pengganti Rekrutmen**

Beberapa cara yang bias dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari dari keputusan untuk melakukan rekrutmen baru. Ada beberapa alternative

yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari rekrutmen, diantaranya (Rivai & Sagala 2011 hal. 149) :

- 1) *Overtime* (kerja lembur)  
Metode ini yang barangkali paling banyak dilakukan perusahaan, untuk menghadapi peningkatan volume kerja jangka pendek. Perusahaan memilih untuk membayar sedikit lebih banyak kepada karyawannya sendiri untuk melakukan kerja tambahan yang frekuensinya tidak teratur dan sifatnya jangka pendek. Metode ini membawa kebaikan bagi dua pihak, dimana perusahaan lebih bias menghemat pengeluaran daripada harus menambah karyawan, sedangkan bagi karyawan, *overtime* merupakan penghasilan tambahan bagi mereka.
- 2) *Subcontracting*  
Meskipun terdapat perkiraan volume pekerjaan jangka panjang, namun perusahaan masih dapat menghindari dari kemungkinan untuk menambah karyawan baru, caranya adalah dengan mengontrak pekerjaan tersebut kepada pihak lain, yang diistilahkan dengan *subcontracting*. Selain alasan efisiensi, cara ini juga merupakan solusi apabila perusahaan tidak memiliki tenaga ahli pada satu bidang pekerjaan tertentu.
- 3) *Temporary employees*  
Biaya total dari karyawan tetap pada umumnya adalah 30%-40% dari biaya total perusahaan. Untuk menghindari biaya ini dan untuk mempertahankan fleksibilitas pada saat pekerjaan bervariasi, banyak perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain, atau yang datang secara individual. Di Indonesia karyawan model ini dikenal dengan sebutan *honorar* atau *timor* yaitu dengan karyawan yang dibayar harian maupun per unit produktivitasnya.
- 4) *Employee leasing*  
Menggunakan pendekatan ini, berarti perusahaan secara formal memberhentikan beberapa atau sebagian besar karyawannya. Suatu *leasing company* memperkerjakan mereka, biasanya dengan upah yang sama dan menyewakannya (*lease*) kembali kepada majikan semula yang menjadi kliennya. Praktek ini lazim juga disebut sebagai *outsourcing* yang banyak sekali yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia.

### 2.1.2.3 Prinsip Rekrutmen yang Efektif

Rekrutmen yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa Negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen. Menurut Rivai (2011 hal. 150-151) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- 1) Mutu karyawan yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- 3) Biaya yang diperlukan minimal
- 4) Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
- 5) Fleksibilitas

#### 2.1.2.4 Tujuan dan Proses Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Simamora, 2010 hal. 173). Oleh karena itu, pelamar yang underqualified diprediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang over qualified (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang bias dilakukan oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang paling aman adalah mencari pelamar yang benar-benar sesuai kualifikasinya.

#### 2.1.2.5 Indikator Rekrutmen

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan

pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyelia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan. Menurut Hasibuan (2012 hal. 41), Indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu :

- 1) Dasar Penarikan  
Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.
- 2) Sumber Penarikan  
Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :
  - a) Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
  - b) Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.
- 3) Metode Penarikan  
Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :
  - a) Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
  - b) Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.

## 2.1.3 Penempatan Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai (2011 hal.210) menyatakan bahwa : Penempatan adalah mengalokasikan para

pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012hal.63)menyatakan bahwa : Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitumenempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatanpekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan *authority*kepada orang tersebut.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisisi/ jabatan seseorang.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa factor.Menurut Suwatno (2011 hal.129) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Pendidikan  
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
  - a) Pendidikan yang disyaratkan
  - b) Pendidikan alternatif
- 2) Pengetahuan kerja  
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 3) Keterampilan kerja  
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
  - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
  - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja  
 Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
  - b) Lamanya melakukan pekerjaan

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Gauzali Saydam (2010 hal.155) faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam penempatan pegawai sebagai berikut :

- 1) Faktor Prestasi Akademis  
 Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selamamengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Denganmempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.
- 2) Faktor Pengalaman  
 Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Haltersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerjamaka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.
- 3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental  
 Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkarena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikanperusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai padatugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan
- 4) Faktor Status Perkawinan  
 Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting,selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

### 5) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

### 2.1.3.3 Proses Penempatan Pegawai

Sebelum mengadakan penempatan yang pegawai dalam hal ini perlumelihat proses yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2010hal.155) adalah :

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan (recruitmen).
- 5) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- 6) Mengadakan seleksi pegawai.

Sedangkan menurut Suwatno (2011hal.49) proses dalam penempatan kerja dalam perusahaan yang meliputi:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan pegawai yang datang dari daftarpenerimaan pegawai yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
- 2) Kita harus mempelajari standar pegawai yang dipergunakan untuk membandingkan calon pekerja yang dikemukakan oleh spesifikasi jabatan sebagai hasil analisa jabatan.
- 3) Kita harus mempelajari pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

### 2.1.3.4 Jenis-Jenis Penempatan

Pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki pegawai yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan. Menurut Rivai (2011 hal.211) jenis jenis penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi  
Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.
- 2) Transfer dan demosi  
Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lain yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.
- 3) Programs Job-posting  
Program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

### 2.1.3.5 Indikator Penempatan Kerja

Penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Menurut Mathis dan Jackson (2015 hal.89) adapun indikator penempatan yakni:

- 1) Pekerjaan yang Tepat  
Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.
- 2) Pengetahuan dan Keterampilan  
Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.
- 3) Kemampuan  
Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:
  - a) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
  - b) Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Adapun menurut Hasibuan (2012) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

- 1) Pengalaman yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam Indikatornya adalah :
  - a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
  - b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.
- 2) Keterampilan yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:
  - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
  - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
  - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.
- 3) Latar Belakang Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
  - a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
  - b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

- 4) Usia, yaitu dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah Usiapegawai.
- 5) Pengetahuan Kerja yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 6) Masa Kerja yaitu Jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga, dan sebagainya. Indikatornya adalah : Berapa tahun lamanya bekerja
- 7) Promosi, yaitu pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Indikatornya adalah : Peluang untuk meningkatkan karier, Mendapat dukungan dari atasan dan Mempengaruhi peningkatan gaji atau pendapatan

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia(SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen calon tenaga kerja.Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam halpengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lainbanyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaanuntuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbukalebar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari parapelamar yang ada.Rekrutmen merupakan awal dari pembentukan karyawan-karyawanterpilih yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Handoko (2014 hal. 69) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada.

Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Tini Nurhayati (2016) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data linier berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja pegawai secara maksimal.

Menurut Siagian (2010 hal.64) kinerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

Menurut Flippo (2011 hal.246) Penempatan karyawan memiliki peran vital bagi suatu organisasi. Karena kegiatan tersebut akan didapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga setiap pegawai akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Untuk itu pencapaian tujuan organisasi secara efektif akan cepat tercapai

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Atkhan (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 2.2 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada PT. Torganda Kandır pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Simarmata (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Setelah dilakukan pengujian regresi berganda didapatkan hasil bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.
2	Sandi Nasrudin Wibowo (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri)	Berdasarkan hasil pengolahan data dan interpretasi data terhadap masing-masing variabel dan dimensi pada masing-masing variabel disimpulkan sebagai berikut : (1) rekrutmen berpengaruh

		Cabang A. Yani Bandung)	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai; (2) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi penempatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan (3) rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Muhammad Rafii (2015)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan variabel rekrutmen (X1) dan variabel penempatan (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y),
4.	Aan Rio Pratama (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk	Hasil pengujian uji goodness of fit dengan uji F menunjukan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Siska Tjut Nya Din (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT.HM.Sampoerna.Tbk	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh. Saran yang diberikan adalah untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan pada PT. HM Sampoerna Kota Manado, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja

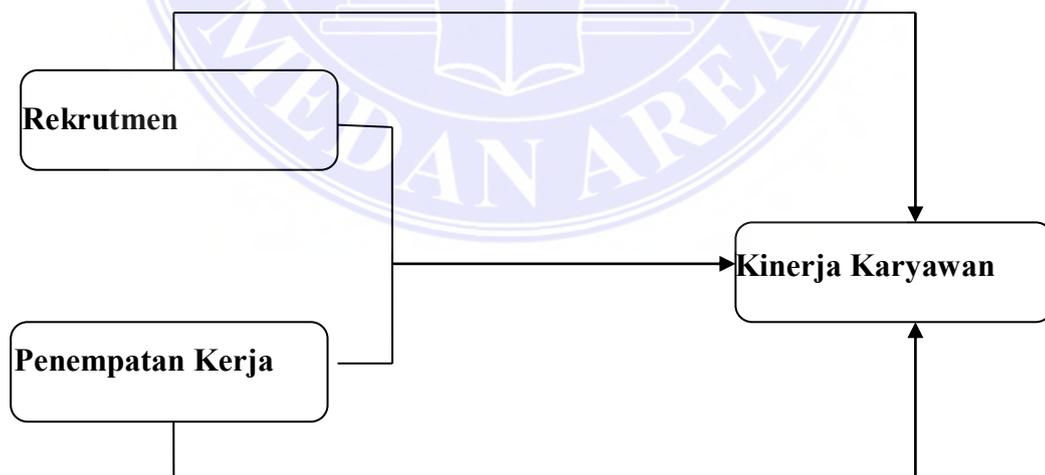
## 2.4 Kerangka Konseptual

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan

pekerjaannya. Agar sumber daya manusia mampu memiliki kompetensi tersebut, perusahaan harus berupaya untuk melakukan pengembangan terhadap sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan penempatan. Sebagai upaya pengembangan potensi karyawan diharapkan organisasi dapat melakukan rekrutmen dan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja karyawan.

Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :

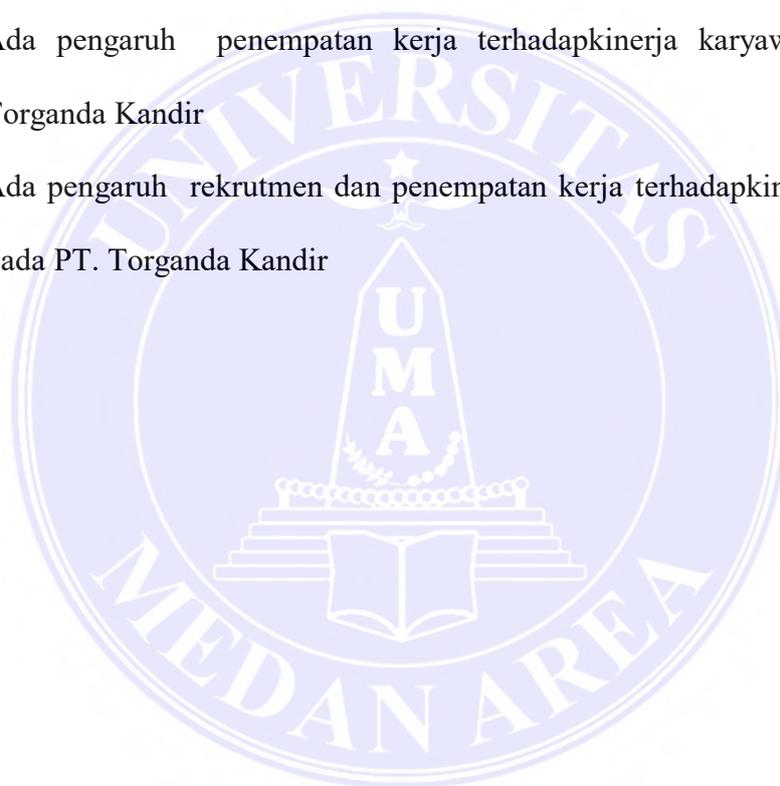


**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011hal.93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır
2. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır
3. Ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal5) merupakan penelitian bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Torganda Kandır, Jalan Abdullah Lubis No. 26, Medan Baru, Sumatera Utara.

##### 3.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Mei 2020 sampai dengan November 2020, yang disajikan perinsian waaktu pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Mei				Jun				Jul				Agus				Sept				Okt				Nov			
	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal				■																								
Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
Seminar Proposal												■																
Perbaikan Proposal												■																
Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
Seminar Hasil																					■	■	■	■				
Sidang Skripsi																												■

## 3.2 Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 89) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya."Dalam penelitian iniyang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Torganda Kandır berjumlah 118 orang karyawan tetap.

### Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2011 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel . Jumlah populasi sebanyak 118 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n	=	Jumlah Sampel
N	=	Jumlah Total Populasi
e	=	Batas Toleransi Kesalahan ( <i>error tolerance</i> ) e = 10% (0,1)

Maka:

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,1)^2} = 54 \text{ Karyawan}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 118 pegawai tetap dan  $e^2 = 10\%$ , maka dapat di ukur sampel menjadi 54 karyawan.

### 3.3 Definisi Variabel Penelitian

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur dua variabel rekrutmen dan penempatan sebagai varibel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2010 hal.34).	1. Kualitas Kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Komunikasi Sedarmayanti (2011 hal.51)	Likert
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar maumelamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan (Hasibuan, 2012 hal. 40)	1. Dasar Penarikan 2. Sumber Penarikan 3. Metode Penarikan Hasibuan (2012 hal. 41)	Likert
Penempatan (X <sub>2</sub> )	Penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang	1. Pekerjaan yang Tepat 2. Pengetahuan dan Keterampilan 3. Kemampuan Mathis dan Jackson	Likert

	dimilikinya (Rivai, 2011 hal.210)	(2015 hal. 89)	
--	-----------------------------------	----------------	--

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang digunakan atau diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

#### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisiner).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

#### 2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

#### a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010 hal.168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010 hal.170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi X dan Y  
 N = Banyaknya subjek penelitian  
 X = Skor butir soal  
 Y = Skor total.  
 (Arikunto, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010 hal 178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

Uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya, yang dapat diukur dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- $r$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

#### 1. Asumsi Klasik

##### 1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal.147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 1.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal.88).

### 1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan

secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013hal.96).

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2013hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan  
 $X_1$  = Rekrutmen  
 $X_2$  = Penempatan Kerja  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 e = Variabel pengganggu

## 3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ), dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013hal 84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

**b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013 hal.85):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Kandır. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Torganda Kandır.

#### 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan :
  - a. Rekrutmen ( $X_1$ ) :Sebaiknyaperusahaan lebih memperhatikan penggunaan media iklan cetak pada saat rekrutmen guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan menggunakan media iklan cetak saat rekrutmen diharapkan jangkauan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pun menjadi lebih luas karena media cetak terjangkau bagi berbagai kalangan. Dengan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan kinerja karyawan pun dapat meningkat.

- b. Penempatan Kerja ( $X_2$ ) : Sebaiknya perusahaan melakukan penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan guna untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan guna menghasilkan karyawan berkompeten yang mampu meningkatkan kualitas dari PT. Torganda Kandir.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga

hasil yang didapatkan juga lebih maksimal



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Atkhan. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2013
- Belarmino, Da Silva Pereira. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor*. Skripsi Ekonomi Universitas Padjajaran,
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Din, Siska Tjut Nya & Sumarauw, Jacky S.B. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT.HM.Sampoerna.Tbk*. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*
- Edwin B Flippo. (2011). *Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S*. Jakarta : Erlangga.
- Hani Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2011) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratama, Aan Rio, Qomari Nurul & Negoro, Bramastyo Kusumo. (2017). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk*. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017*
- Rafii, Muhammad & Seno Andri. (2015). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru*. *Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015*
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Djambaran: Jakarta*.

- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simarmata, Sariwati (2018) *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5 No. 1 2018
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung :Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Tini Nurhayati. (2016) *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*.Jom FISIP Volume 3 NO. 1 Februari 2016
- Usmara.(2010). *Unggul Melalui Orientasi & Pelatihan Karyawan*. Santusta: Yogyakarta.
- Yuwono.(2010). *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : Andi
- Wibowo, Sandi Nasrudin. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)*.Jurnal MONEX Volume 7 Nomor 1 2018

## KUISONER PENELITIAN

### PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TORGANDA MEDAN

#### Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun

31 – 40 tahun  Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan :  SMA  S1

D3  S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**VARIABEL X<sub>1</sub> (REKRUTMEN)**

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kriteria yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.					
3.	Metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.					
4.	Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai.					
5.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri).					
6.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, <i>outsourcing</i> )					
7.	Proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit.					
8.	Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar.					
9.	Check kesehatan pada saat seleksi dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya.					
10.	Perjalanan dinas, tanggal mulai bekerja, besarnya gaji dan tunjangan calon karyawan telah dibahas sebelum calon karyawan positif diterima.					

**VARIABEL X<sub>2</sub>(PENEMPATAN)**

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
2.	Dengan posisi saya sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan					
3.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
4.	Saya paham dengan bidang pekerjaan yang saya jalani.					
5.	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
6.	Ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain.					
7.	Dalam bekerja, saya mampu membuat keputusan sendiri.					
8.	Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
9.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
10.	Saya tidak membuang-buang waktu kejadian kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					

**VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)**

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
3.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
4.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan.					
5.	Saya tidak memakan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas rutin					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang saya banggakan dari diri saya sendiri					
8.	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan					
9.	Saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain dalam bekerja					
10.	Terdapat kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan					

## LAMPIRAN

## Rekrutment

## Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1 Pearson Correlation	1	.258	.397	.220	.258	.422	.314	.104	.385	.397	.588
Sig. (2-tailed)		.108	.011	.173	.108	.007	.048	.523	.014	.011	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a2 Pearson Correlation	.258	1	.382	.514	.167	.308	.423	.230	.415	.559	.676
Sig. (2-tailed)	.108		.015	.001	.304	.053	.007	.153	.008	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a3 Pearson Correlation	.397	.382	1	.366	.382	.264	.676*	.353	.456*	.371	.723*
Sig. (2-tailed)	.011	.015		.020	.015	.099	.000	.026	.003	.019	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a4 Pearson Correlation	.220	.514	.366	1	.053	.464	.314	.197	.507	.401	.636
Sig. (2-tailed)	.173	.001	.020		.747	.003	.049	.224	.001	.010	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a5 Pearson Correlation	.258	.167	.382	.053	1	.378	.491*	.433*	.208	.241	.570*
Sig. (2-tailed)	.108	.304	.015	.747		.016	.001	.005	.198	.134	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a6 Pearson Correlation	.422	.308	.264	.464**	.378*	1	.153	.321*	.283	.395*	.627**
Sig. (2-tailed)	.007	.053	.099	.003	.016		.347	.043	.076	.012	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a7 Pearson Correlation	.314	.423	.676*	.314	.491**	.153	1	.211	.267	.159	.627**
Sig. (2-tailed)	.048	.007	.000	.049	.001	.347		.192	.096	.328	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a8 Pearson Correlation	.104	.230	.353	.197	.433	.321	.211	1	.430	.164	.540
Sig. (2-tailed)	.523	.153	.026	.224	.005	.043	.192		.006	.311	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a9 Pearson Correlation	.385	.415	.456**	.507**	.208	.283	.267	.430**	1	.497**	.698**
Sig. (2-tailed)	.014	.008	.003	.001	.198	.076	.096	.006		.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
a10 Pearson Correlation	.397	.559	.371	.401	.241	.395	.159	.164	.497**	1	.666
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.019	.010	.134	.012	.328	.311	.001		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ttl Pearson Correlation	.588*	.676**	.723**	.636**	.570**	.627**	.627**	.540**	.698**	.666**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Penempatan Kerja

### Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1 Pearson Correlation	1	.211	.188	.196	.220	.443	.154	.144	.125	.437*	.556
Sig. (2-tailed)		.192	.245	.225	.174	.004	.344	.376	.442	.005	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b2 Pearson Correlation	.211	1	.225	.425**	.146	.229	.335*	.287	.337*	.115	.598**
Sig. (2-tailed)	.192		.163	.006	.370	.156	.034	.073	.033	.480	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b3 Pearson Correlation	.188	.225	1	.254	.188	.222	.340	.328	.173	.139	.563
Sig. (2-tailed)	.245	.163		.114	.245	.169	.032	.039	.286	.393	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b4 Pearson Correlation	.196	.425**	.254	1	.060	.093	.474*	.030	.236	.188	.532*
Sig. (2-tailed)	.225	.006	.114		.714	.568	.002	.853	.142	.244	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b5 Pearson Correlation	.220	.146	.188	.060	1	.377	.095	.400	.302	.173	.533
Sig. (2-tailed)	.174	.370	.245	.714		.016	.559	.011	.059	.286	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b6 Pearson Correlation	.443*	.229	.222	.093	.377*	1	.050	.239	.146	.323*	.556**
Sig. (2-tailed)	.004	.156	.169	.568	.016		.758	.138	.370	.042	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b7 Pearson Correlation	.154	.335*	.340	.474*	.095	.050	1	.170	.163	.236	.557*
Sig. (2-tailed)	.344	.034	.032	.002	.559	.758		.295	.315	.143	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b8 Pearson Correlation	.144	.287	.328	.030	.400	.239	.170	1	.240	.191	.550
Sig. (2-tailed)	.376	.073	.039	.853	.011	.138	.295		.135	.237	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b9 Pearson Correlation	.125	.337*	.173	.236	.302	.146	.163	.240	1	.183	.536
Sig. (2-tailed)	.442	.033	.286	.142	.059	.370	.315	.135		.257	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
b10 Pearson Correlation	.437*	.115	.139	.188	.173	.323*	.236	.191	.183	1	.534**
Sig. (2-tailed)	.005	.480	.393	.244	.286	.042	.143	.237	.257		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ttl Pearson Correlation	.556*	.598**	.563**	.532**	.533**	.556**	.557**	.550**	.536**	.534**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Kinerja

## Correlations

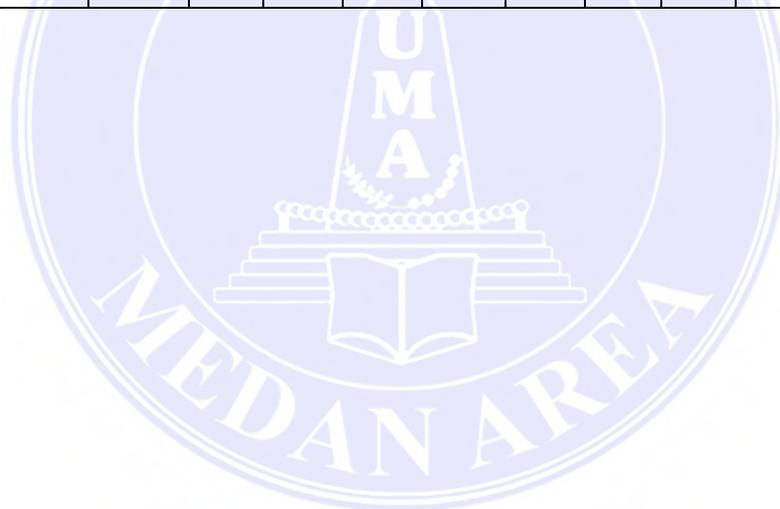
		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	ttl
c1	Pearson Correlation	1	.147	.178	.311	.304	.370	.164	.125	.152	.259	.552
	Sig. (2-tailed)		.366	.271	.051	.056	.019	.311	.440	.349	.107	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c2	Pearson Correlation	.147	1	.149	.338	.222	.013	.249	.150	.501**	.203	.534**
	Sig. (2-tailed)	.366		.358	.033	.169	.935	.122	.355	.001	.209	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c3	Pearson Correlation	.178	.149	1	.351	.187	.233	.447	.546**	.335	.394	.651**
	Sig. (2-tailed)	.271	.358		.026	.248	.148	.004	.000	.034	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c4	Pearson Correlation	.311	.338	.351	1	.099	.138	.234	.424**	.153	.000	.547**
	Sig. (2-tailed)	.051	.033	.026		.543	.395	.146	.006	.346	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c5	Pearson Correlation	.304	.222	.187	.099	1	.371	.322	.077	.174	.216	.546**
	Sig. (2-tailed)	.056	.169	.248	.543		.018	.043	.637	.282	.181	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c6	Pearson Correlation	.370	.013	.233	.138	.371	1	.099	.195	.374	.211	.536**
	Sig. (2-tailed)	.019	.935	.148	.395	.018		.543	.227	.018	.191	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c7	Pearson Correlation	.164	.249	.447	.234	.322	.099	1	.332	.075	.348	.562**
	Sig. (2-tailed)	.311	.122	.004	.146	.043	.543		.036	.644	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c8	Pearson Correlation	.125	.150	.546**	.424**	.077	.195	.332	1	.228	.357	.582**
	Sig. (2-tailed)	.440	.355	.000	.006	.637	.227	.036		.157	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c9	Pearson Correlation	.152	.501**	.335	.153	.174	.374	.075	.228	1	.322	.582**
	Sig. (2-tailed)	.349	.001	.034	.346	.282	.018	.644	.157		.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
c10	Pearson Correlation	.259	.203	.394	.000	.216	.211	.348	.357	.322	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.107	.209	.012	1.000	.181	.191	.028	.024	.043		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ttl	Pearson Correlation	.552*	.534**	.651**	.547**	.546**	.536**	.562**	.582**	.582**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

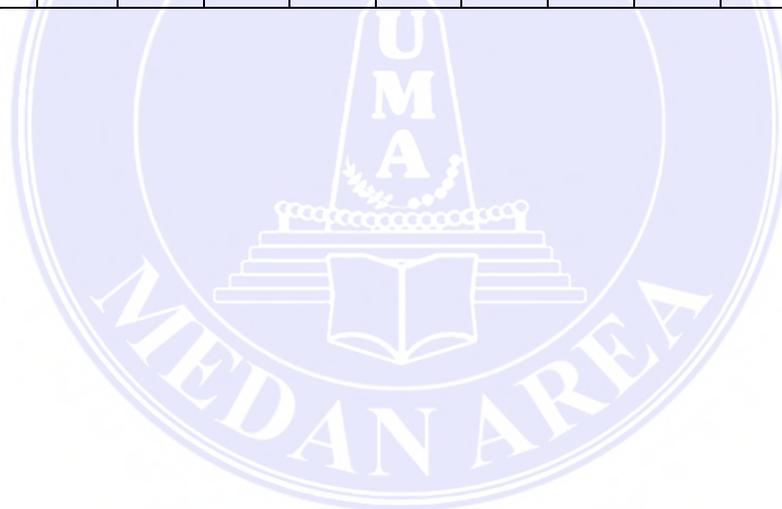
<b>Tabulasi</b>											
<b>Rekrutment</b>											
<b>No. Responden</b>	<b>Jawaban Responden Mengenai Rekrutment</b>										<b>Total</b>
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
6	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	43
7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
8	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
10	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	41
11	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
19	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
20	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
27	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
28	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
32	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
36	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	38

37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
40	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
44	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
48	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
49	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
51	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
52	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42



<b>Tabulasi</b>											
<b>Penempatan Kerja</b>											
<b>No. Respon</b> <b>den</b>	<b>Jawaban Responden Mengenai Penempatan Kerja</b>										<b>Tot</b> <b>al</b>
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
8	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
11	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
15	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
16	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
18	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
19	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
20	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
21	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
26	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	41
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
28	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
31	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
32	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
35	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
36	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40

37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
38	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
39	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
40	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
41	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
42	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
44	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
45	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
46	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
49	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
51	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
52	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
53	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
54	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47



<b>Tabulasi</b>											
<b>Kinerja Karyawan</b>											
<b>No. Responden</b>	<b>Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan</b>										<b>Total</b>
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	43
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
8	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
14	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
16	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
19	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
30	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
34	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

37	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
43	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
44	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
47	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
48	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
49	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
50	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	42
51	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
52	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42

## Rekrutment

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

## Penempatan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

## Kinerja

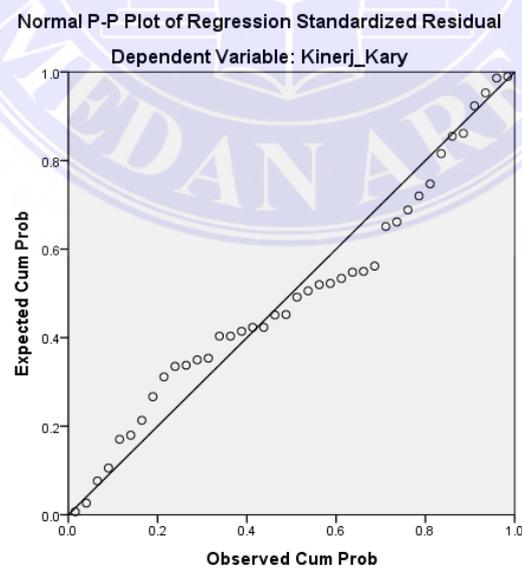
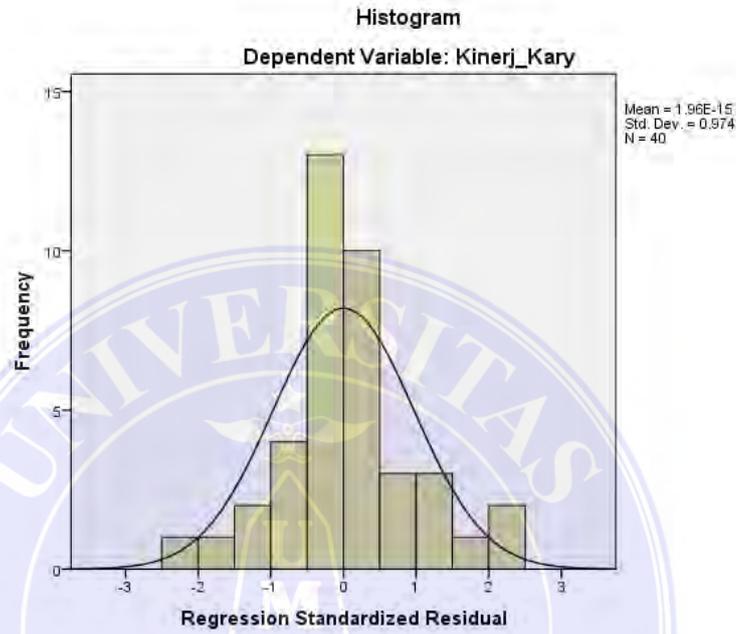
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

## LAMPIRAN HASIL OLAHAN DATA SPSS

### 1. UjiAsumsiKlasik

#### a. UjiNormalitas Data



**b. Uji Mu****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.130	3.032		
Rekr_	.523	.075	.634	1.577
Penemp_Kerj	.427	.080	.634	1.577

a. Dependent Variable: Kinerj\_Kary

**c. Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,508	23,705		,570	,571
Ln <sub>x1</sub>	-3,278	8,286	-,083	-,396	,694
Ln <sub>x2</sub>	-,353	9,178	-,008	-,038	,970

a. Dependent Variable: Lnei2

**2. Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.130	3.032		.703	.487
Rekr_	.523	.075	.581	7.023	.000
Penemp_Kerj	.427	.080	.440	5.314	.000

a. Dependent Variable: Kinerj\_Kary

### 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.130	3.032		.703	.487
Rekr_	.523	.075	.581	7.023	.000
Penemp_Kerj	.427	.080	.440	5.314	.000

a. Dependent Variable: Kinerj\_Kary

### 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.772	2	194.386	96.764	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.328	37	2.009		
	Total	463.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerj\_Kary

b. Predictors: (Constant), Penemp\_Kerj, Rekr\_

### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.831	1.41735	1.918

a. Predictors: (Constant), Penemp\_Kerj, Rekr\_

b. Dependent Variable: Kinerj\_Kary



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolaka No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1315/FEB.2/01.10/VIII/2020 Medan, 26 Agustus 2020  
Lamp. :  
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada,  
PT. Torganda Medan  
Yth. Pimpinan

Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Angga Saputra  
N P M : 168320117  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Torganda Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
Dr. Ihsan Effendi, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



# PT. TOR GANDA

KANTOR : JL. ABDULLAH LUBIS NO. 26 TELP. (061) 4151950 ( HUNTING ) FAX. (061) 4156378 MEDAN 20153 PO. BOX. 1656

## **SURAT KETERANGAN** Nomor : TG.11/PTKI-MDN/ 1-096 /IX/ 2020

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Angga Saputra**

NPM : 168320117

Program Studi : **Manajemen**

Judul Research : **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. TOR GANDA Medan**

Adalah benar sudah melaksanakan Research/ survey dengan mengumpulkan data secara  
Kusioner terhadap karyawan PT. TOR GANDA yang berada di Jl. Abdullah lubis No. 26  
Medan.

Demikian surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 September 2020



Manager SDM

Cc : **Arsip, SDM**