

**SKRIPSI**

**PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA  
PEKANBARU**



**OLEH :**

**NASIRUDDIN**  
**NIM: 10871004269**

**PROGRAM S-1**  
**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**PEKANBARU**

**2012**

**SKRIPSI**

**PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA  
PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim. Pekanbaru. Riau



**OLEH :**

**NASIRUDDIN**  
**NIM: 10871004269**

**PROGRAM S1**  
**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM**  
**PEKANBARU**

**2012**

## ABSTRAK

### PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA PEKANBARU

OLEH:NASIRUDDIN

*Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat esensial. Karena dalam suatu proses produksi tenaga kerja merupakan faktor utama. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja pada letak pada alat yang dipakai, melainkan juga pada manusia yang berada dibalik pada alat-alat itu atau sumber daya manusianya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek atau tujuan manajemen personalia*

*PT.Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru sangat menyadari bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama bagi penggerak segala bentuk aktifitas yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu proses pengadaan dan penarikan karyawan merupakan hal yang sangat esensial yang akan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri dalam mendukung perkembangan perusahaan tersebut, untuk itu penulis merumuskan masalah penelitian yakni (1). Apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (2) Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. sedangkan tujuan penelitian adalah. (1)Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.*

*Hasil uji Validitas dan Reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan (Validitas 0,3 dan Reliabilitas 0,6 ) maka dapat dikatakan datanya valid dan instrumennya reliabel*

*Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis lakukan ada 2 (dua) jenis data, yaitu : data primer dan data sekunder. Sedangkan metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu dengan cara :interview dan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru, sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen/ anggota yang diselidiki yakni 71 orang karyawan.*

*Dari analisis regresi sederhana diketahui nilai R.Square sebesar 13,4%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh prestasi kerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yaitu rekrutmen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.*

*Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4. Sistematik Penulisan .....	5
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian Rekrutmen .....	7
2.2. Sumber dan Metode Rekrutmen.....	10
2.3. Keunggulan dan Kelemahan Sumber Rekrutmen .....	27
2.4. Seleksi Penerimaan Karyawan .....	29
2.5. Prestasi Kerja .....	32
2.6. Penilaian Prestasi Kerja.....	35
2.7. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen .....	37
2.8. Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja .....	39
2.9. Penelitian Terdahulu .....	41
2.10. Kerangka Berfikir .....	42
2.11. Hipotesis .....	43
2.12. Variabel Penelitian .....	43
2.13. Operasional Variabel .....	44
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	45
3.2. Jenis Dan Sumber Data .....	45
3.3. Populasi dan Sampel .....	45
3.4. Teknik dan Metode Peungumpulan Data .....	46
3.5. Uji Kualitas Data.....	46
3.6. Metode Analisis Data .....	48

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
4.2. Stuktur Organsiasi Perusahaan .....	52
4.3. Wewenang dan Tanggung Jawab .....	55
4.5. Aktifitas Perusahaan.....	57

**BAB V HASIL PENELITIAN**

5.1. Identitas Respon .....	60
5.2. Pernyataan Karyawan Mengenai Rekrutmen .....	62
5.3. Pernyataan Karyawan Mengenai Prestasi Kerja Karyawan .....	67
5.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. <i>Kesimpulan</i> .....	78
6.2. <i>Saran</i> .....	78

*Daftar Pustaka*

*Lampiran-Lampiran*

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah karyawan dan tingkat prestasi kerja karyawan pada PT.Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru 2007-2011 .....	3
Tabel 2.1. Konsep Dan Indikator Operasional Variabel .....	44
Tabel 5.1. Data Responden Menurut Usia .....	60
Tabel 5.2. Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	61
Tabel 5.3. Data Responden Menurut Jabatan .....	61
Tabel 5.4. Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel.5.5. Data Pernyataan Mengenai metode Rekrutmen Yang Dilakukan oleh Perusahaan Dalam Memperoleh Calon Karyawan Yang Berkualitas Sudah Efektif.....	62
Tabel5.6. Data Pernyataan mengenai apakah kesempatan promosi yang ditawarkan perusahaan sudah baik .....	63
Tabel 5.7. Data Pernyataan Mengenai balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan.....	63
Tabel 5.8. Data Pernyataan Mengenai job spesifikasi yang ditetapkan perusahaan dalam memperoleh calon karyawan sudah sesuai dengan job diskriptif .....	64
Tabel . 5.9. Data Pernyataan Mengenai Perusahaan Sudah Mempunyai peraturan perburuhan yang Sangat Bagus Selama Satu Tahun Terakhir.....	64
Tabel5.10. Data Mengenai Analisis Pernyataan Responden Terhadap Rekrutmen .....	66
Tabel.5.11.Data Pernyataan Mengenai apakah penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan keahlian saudara .....	67

Tabel.5.12.Data Pernyataan mengenai pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berkerja diperusahaan ini sudah baik .....	68
Tabel.5.13.Data Pernyataan Tentang Selama Berkerja Diperusahaan ini tingkat disiplin saya semangkin lebih baik lagi .....	68
Tabel.5.14.Data Pernyataan Tentang Penghargaan yang dilakukan pimpinan Perusahaan Terhadap Peningkatan Prestasi Karyawan Yang Diperoleh selama berkerja diperusahaan ini Sudah Baik.....	69
Tabel.5.15.Data Pernyataan Tentang program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan sudah efektif .....	69
Tabel 5.16. Data Analisis Pernyataan Responden Terhadap Prestasi Kerja .....	71
Tabel 5.17. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Rekrutmen .....	72
Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Prestasi Kerja .....	73
Tabel 5.19.Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel .....	73
Tabel.5.20.Koefesien Regresi Tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja.....	75
Tabel.5.21.Koefesien Determinasi Tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja .....	75
Tabel.5.22.Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

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

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang esensial, karena dalam suatu proses produksi tenaga kerja merupakan faktor utama, oleh karena itu di samping amat pentingnya juga amat kompleks nya, kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat yang dipakai, melainkan juga pada manusia yang berada di balik pada alat-alat itu atau sumber daya lain nya, jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Pada dasar nya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatan. Dengan demikian berkembangnya perusahaan tentu harus di imbangi dengan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Jenis tenaga kerja yang di butuhkan tentunya yang berkualitas, sesuai dengan keahlian (skill) yang di miliki, disinilah letak peranan personalia dalam merekrut tenaga kerja (karyawan). Proses awal penerimaan tenaga kerja dilakukan melalui tahapan pembuatan uraian tugas, sehingga dengan uraian tugas tersebut



dapat di peroleh jabatan kerja yang akan di isi. Setelah di bentuk kebutuhan akan tenaga kerja (karyawan) baik mutu, teknis maupun jumlah, maka langkah selanjutnya adalah bagaimana cara menarik dan memperoleh karyawan dalam jumlah yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka kita bisa menarik dan memperoleh karyawan dari perusahaan sendiri( internal) maupun dari luar perusahaan (eksternal). Untuk itulah perlu perencanaan dan penyusunan strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau yang sering di sebut rekrutmen karyawan yang efektif dan sesuai denga sasaran perusahaan.

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru merupakan salah satu dealer resmi yang bergerak dibidang usaha main dealer mobil Nissan yang kegiatan usahanya terdiri dari tiga divisi yaitu, Divisi Perjualan, Service, Suku Cadang dan Perbaikan Body dan Cat. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

PT.Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru sangat menyadari bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama bagi penggerak segala bentuk aktifitas yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu proses pengadaan dan penarikan karyawan merupakan hal yang sangat esensial yang akan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri dalam mendukung perkembangan perusahaan tersebut.

Berikut adalah Tabel jumlah karyawan dan tingkat prestasi kerja karyawan dari tahun 2007-2011.

**Tabel. I,II**  
**Jumlah Karyawan dan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Wahana**  
**Meta Riau Nissan Arengka Di Pekanbaru**  
**Tahun 2007-2011.**

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Pencapaian Target (%)	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang direkrut
2007	1550	1428	92,12	29	14
2008	2200	2094	95,18	38	16
2009	2520	2408	95,55	47	19
2010	3050	2952	96,78	56	25
2011	3740	3492	93,36	71	26

*Sumber. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka*

Dari Tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2007 jumlah karyawan sebanyak 29 orang karyawan dan tingkat pencapai targetnya sebesar 92,12%. Pada tahun 2008 jumlah karyawan mengalami kenaikan yakni menjadi 38 orang, dan tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan menjadi sebesar 95,18%. Pada tahun 2009 jumlah karyawan terus mengalami kenaikan yakni menjadi 47 orang karyawan dan tingkat pencapaian targetnya mencapai 95,55 %.

Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 56 orang karyawan dan tingkat pencapaian targetnya mengalami kenaikan yakni menjadi 96,78%. Sedangkan pada tahun 2011 jumlah karyawan sebanyak 71 orang karyawan dan tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan yakni sebesar 98,54%

Berdasarkan tabel dan keterangan diatas jelas bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami kenaikan dan tingkat pencapaian targetnya mengalami fluktuatif dari tahun 2007-2011.

Hal ini lah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru, guna mengetahui apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dari itu penulis mengadakan penelitian ini dengan judul:

**“ PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA DI PEKANBARU.”**

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Setelah mempelajari latar belakang masalah yang ada dan data-data tentang rekrutmen, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan.

## **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **A. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru

### **B. MANFAAT PENELITIAN**

1. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru dalam kegiatan

penarikan karyawan sehingga nantinya perusahaan dalam mengarahkan program rekrutmenya dapat lebih teliti dalam mendapatkan calon-calon pekerja yang memiliki kualitas

2. Sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya. bagi penulis pribadi, untuk menambah cakrawala yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah pengadaan dan penarikan tenaga kerja.

#### **1.4. SISTEMATIK PENULISAN**

Secara keseluruhan pembahasan disusun secara sistematis dengan penyajian sebanyak enam bab yang merupakan suatu rangkaian pembahasan yang sistematis dan saling berkaitan: adapun sistematis penulisan yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini dimulai dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan mengenai pengertian rekrutmen, sumber dan metode rekrutmen, keunggulan dan kelemahan sumber rekrutmen, seleksi penerimaan karyawan, prestasi kerja, penilaian prestasi kerja karyawan, kerangka berfikir, hipotesis.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan secara singkat sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai inti dari pembahasan skripsi, dimana penulis akan membahas tentang perekrutan karyawan, serta penilaian prestasi kerja karyawan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran- saran sehubungan dengan usaha penulisan untuk menjawab permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Rekrutmen.**

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada **Rivai (2009 :150 )** Penarikan (*recruitmen*) adalah masalah yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamaranya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar. Karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

**Hasibuan (2002 : 40)**

Menurut **Rivai (2009 :1)** rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk berkerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau rekrutmen adalah sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

**Rivai (2009:150)** tujuan dari rekrutmen menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik.

**Hasibuan (2002 :40)** Rekrutmen ialah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Penarikan tenaga kerja dipengaruhi oleh hal- hal berikut:

- a. Balas jasa yang diberikan. Jika balas jasa besar maka banyak pelamar, sebaliknya jika balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
- b. Kesempatan promosi, jika kesempatan promosi terbuka lebar, jumlah pelamar banyak,
- c. *Job spesifikasi* dan Status karyawan yang ditawarkan
- d. Metode penarikan, apabila penarikan terbuka luas melalui media masa maka pelamar banyak,
- e. Solidaritas perusahaan dan Penawaran tenaga kerja, jika solidaritas perusahaan cukup tinggi dan penawaran tenaga banyak maka pelamar banyak, misalnya banyak pengangguran
- f. Peraturan perburuhan, jika peraturan perburuhan longgar, pelamar banyak, misalnya usia tenaga kerja

**Yuniarsih Dan Suwatno (2008:102)** Rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

**Rahmawati (2008:84).** Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan

pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai.

**Mondy (2008 : 132)** perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.

**Mangkunegara (2004 : 33)** rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-Sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi organisasi.

**Gomes (2003 : 106)** Rekrutmen ialah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan dalam suatu organisasi.

Kegiatan rekrutmen pada umumnya di lakukan oleh perusahaan karena salah satu alasan sebagai berikut:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi (ekspansi)
- c. Terciptanya pekerjaan- pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia. **Gomes (2003: 106)**



Dalam upaya memperoleh calon-calon karyawan yang paling memenuhi persyaratan dan tuntutan organisai, para tenaga spesial yang tugas utamanya adalah mencari tenaga kerja baru harus memperhitungkan beberapa faktor, baik berupa pembatasan maupun tantangan sebagai berikut.:

- a. Kegiatan rekrutmen tidak boleh lepas kaitanya dengan strategi organisai dan rencana ketenagakerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Para pencari tenaga kerja harus berkerja dalam batas-batas ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- c. Para pencari tenga kerja baru yang sudah berpengalaman sering terpukau pada kebiasaan-kebiasaan rekrutmen yang dilakukan apabila kalau kebiasaan mendatangkan hasil yang memuaskan
- d. Kondisi lingkungan, kebiasaan para pencari tenaga kerja baru perlu dikaji ulang karena kebiasaan yang mendatangkan hasil yang memuaskan dimasa lalu belum tentu akan sama berhasil nya disaat sekarang kondisi dan lingkungna berbeda.
- e. Tuntutan tugas
- f. Insentive, agar mempunyai daya tarik yang kuat, organisaisi sering menawarkan berbagai insentive kepada calon para karyawan.**Siagian ( 2002 :149)**

## **2.2. Sumber dan Metode Rekrutmen**

Yang dimaksud dengan saluran penarikan adalah sumber-sumber penawaran tenaga kerja yang di inginkan, sedangkan metode atau teknik

rekrutmen adalah cara-cara yang di tempuh perusahaan untuk menarik pelamar dari berbagai sumber penawaran tenaga kerja. **Manulang (2003 :123)**

**Siagian (2010:112)** Ada perusahaan menunggu secara pasif para pelamar lowongan pekerjaan yang datang kepadanya, di lain pihak banyak perusahaan lainnya menggunakan pendekatan lebih agresif dalam penarikan karyawan potensial. Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah terbatas saluran yang tersedia, berbagai saluran atau sumber yang dapat di gunakan untuk penarikan karyawan adalah:

a. Pelamar Langsung

Pengalaman menunjukan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan keorganisasi, adakalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman pelamar yang bersangkutan

b. Lamaran Tertulis

Para pelamar yang mengirimkan lamaranya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi yang menjadi alamat lamaranya ada lowongan atau tidak. bagi pencari tenaga kerja, sumber ini penting dipertimbangkan karena jika ternyata ada lamaran yang dipandang memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan, beban tugas berkurang untuk mencari dan menemukan tenaga kerja baru.

c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam

Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui atau tidaknya lowongan pekerjaan diberbagai satuan kerja dalam organisasi dimana mereka berkarya, karena mereka adalah orang dalam, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap yang mencakup berbagai hal, seperti:

1. Sifat pekerjaan yang harus dilakukan
2. Persyaratan pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman kerja
4. Imbalan yang diberikan
5. Status dalam hirarki organisasi

d. Iklan

Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif lainnya untuk penarikan. Akhir-akhir ini adalah kecendrungan terhadap penarikan yang lebih selektif melalui pengiklanan. Ini dapat dipengaruhi paling tidak dengan dua cara. Pertama, pengiklanan bisa dipasang pada media yang hanya dibaca oleh kelompok tertentu, seperti majalah komputer pada umumnya dibaca oleh mereka yang berkecimpung dan berminat pada teknologi komputer. Kedua, informasi lebih banyak tentang perusahaan, pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang dapat dicakup dalam iklan memungkinkan penyaringan diri sebelum mengajukan lamaran. ada dua jenis iklan penarikan *want ad and* dan *blind ad*. *Want ad* menguraikan pekerjaan dan “ *benefits*” mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar. Jenis ini adalah bentuk iklan yang

paling umum, baik dipasang pada majalah-majalah profesional ataupun koran-koran lokal dan nasional. *Want ad* mempunyai beberapa keterbatasan antara lain akan menyebabkan perusahaan kebanjiran pelamar, atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik.

Bentuk iklan lainya adalah *blind ad*. Suatu *blind ad* adalah *want ad* yang tidak menyebutkan perusahaan. Para pelamar yang berminat untuk mengirimkan lamaran mereka ke P.O Box dengan nomor tertentu pada kantor pos atau pada perusahaan surat kabar. Bentuk iklan ini menjaga kerahasiaan, mencegah telephon yang berlebihan dan menghindari masalah-masalah hubungan masyarat yang tidak perlu. Pengiklanan untuk penarikan melalui media-media lain seperti papan pengumuman, televisi dan radio jarang digunakan karena hasil-hasilnya kurang memuaskan dibanding dengan pengeluaran-pengeluarannya.

#### e. Agen-Agen Penempatan Tenaga Kerja

Penarikan tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja (*employment agencies*), baik pemerintah maupun swasta. Setiap pemerintah biasanya mempunyai kantor penempatan tenaga kerja. Di Indonesia, kantor-kantor penempatan ada diseluruh daerah dan dikelola oleh masing-masing kantor, ini berfungsi sebagai penyaluran kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. disamping itu, agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman, atau penerbitan-penerbitan secara priodik (*job flow*) yang berisi daftar lowongan

pekerjaan. Agen penempatan ada yang dikelola oleh pihak swasta, tetapi di Indonesia agen-agen swasta belum banyak berfungsi.

#### f. Lembaga-Lembaga Pendidikan

Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan mungkin memerlukan para sarjana lulusan pendidikan tinggi. Sebagai konsekuensinya, banyak perusahaan melakukan usaha-usaha khusus untuk membina dan memelihara hubungan konstruktif dengan lembaga-lembaga pendidikan.

#### g. Organisasi-Organisasi Karyawan

Dinegara- negara maju, dimana serikat buruh (*labor unions*) cukup kuat, perusahaan dapat menarik karyawan dengan ketrampilan-ketrampilan tertentu melalui organisasi karyawan. Sebagai contoh, serikat buruh lokal para tukang pipa yang sedang mencari pekerjaan karena sarikat buruh belum mempunyai kedudukan yang kuat, metode ini belum banyak di gunakan.

#### h. Leasing

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau perjam. Praktek ini telah banyak bermanfaat dalam bidang-bidang tertentu. Dengan cara leasing perusahaan tidak hanya mendapatkan personalia yang terlebih baik kewajiban dalam pensiun, asuransi, dan kompensasi tambahan lainnya.

i. Asosiasi –Asosiasi Profesional

Berbagai asosiasi profesional seperti (KADIN, IWAPI, HIPMI, dan sebagainya) dapat berfungsi sebagai sumber penarikan. Organisasi-organisasi tersebut mungkin menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penempatan untuk membantu para profesional mendapatkan pekerjaan.

j. Operasi-Operasi Militer

Banyak personalia terlatih berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi veteran. Mereka biasanya mempunyai ketrampilan yang dapat diandalkan dalam bidang tertentu, seperti sebagai mekanik pilot, atau tentu saja dalam penjagaan keamanan. Perusahaan yang memerlukan ketrampilan-ketrampilan tersebut dapat memanfaatkan para Veteran.

k. Open House

Suatu teknik penarikan yang relatif baru adalah penyelenggaraan *open house*. Orang-orang disekitar perusahaan diundang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton pemutaran film mengenai perusahaan. Dengan cara ini, orang-orang diharapkan tertarik untuk berkerja di perusahaan. Metode ini terutama berguna untuk menarik para karyawan dengan ketrampilan yang langka, atau dengan kata lain sumber *suplay* nya terbatas.

Setelah perusahaan atau instansi yang bersangkutan dapat menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-

masing, maka untuk selanjutnya perusahaan yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkan personalia yang diperlukanya tersebut. Untuk mendapatkan personalia yang paling tepat baik dari dalam arti kualitas dan kuantitas. Dengan kata lain perusahaan yang bersangkutan akan mendapatkan personalia yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat juga.

Untuk dapat memperoleh personalia yang tepat baik secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja. Dengan pengetahuan tentang sumber-sumber tersebut maka dapat diharapkan efektifitas dan efesiensi dalam usaha memperoleh atau menarik personalia dapat ditingkatkan. Dengan pengetahuan tersebut, kita akan dapat mengetahui sumber-sumber mana yang mempunyai potensi yang besar sebagai sumber tenaga kerja sesuai dengan yang kita kehendaki. Dengan kata lain tanpa pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber tenaga kerja, maka efektifitas dan efesiensi dalam usaha memperoleh personalia yang tepat baik secara kualitas maupun kuantitas sulit diterapkan di sini.

Pengisian lowongan kerja melalui penarikan tenaga kerja harus tetap berpegang teguh pada prinsip yang dianut oleh perusahaan, prinsip itu dapat memilih salah satu alternatif apakah menerapka promosi dari dalam demi menumbuhkan loyalitas atau mengurangi *labor turnover* atau menerapkan penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan demi memungkinkan masuknya ide-ide baru dari luar perusahaan. **Rivai (2005 :166)**

Menurut **Mathis (2001 :287)** Cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari luar perusahaan (Eksternal)

Sumber eksternal ialah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan. adapun sumber rekrutmen eksternal antara lain.

- a. Perekrutan sekolah.

Sekolah menengah atau sekolah kejuruan bisa menjadi sumber yang baik untuk mencari tenaga kerja-tenaga kerja baru. Program perekrutan yang sukses di lembaga-lembaga seperti ini merupakan hasil dari analisis yang hati-hati dan kontak yang terus-menerus dengan masing-masing sekolah. Pertimbangan-pertimbangan penting untuk program perekrutan seperti ini adalah sebagai berikut:

1. Konselor sekolah dan *staff* pengajar yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan dan karir bagi siswa-siswi mereka harus dikontak secara teratur.
    2. Hubungan yang baik harus dipelihara dengan para pengajar dan orang-orang lain setiap saat, bahkan ketika tidak ada keperluan untuk mencari tenaga kerja baru.



b. Perekrutan Akademi.

Pada tingkat akademi atau universitas, perekrutan terhadap para lulusan kegiatan besar bagi banyak organisasi. Sebagian besar akademi dan Universitas membangun kantor penempatan sehingga perusahaan dan pelamar dapat bertemu. Meskipun demikian, perekrutan akademi memiliki beberapa masalah menarik dan unik.

Faktor-faktor penentu utama yang mempengaruhi pemilihan para tenaga kerja terhadap akademi-akademi dimana wawancara akan di laksanakan:

1. Persyaratan jabatan yang diminta
2. Pengalaman dengan kantor-kantor penempatan dan lulusan sebelumnya
3. Kendala anggaran organisasi
4. Biaya untuk orang-orang berbakat yang akan direkrut (gaji mereka)
5. Persaingan pasar
6. Reputasi akademi

c. Serikat- Serikat Tenaga Kerja

Seriikat-serikat tenaga kerja adalah sumber tipe-tipe tenaga kerja tertentu. Dibeberapa industri, seperti konstruksi, serikat tenaga kerja biasanya mensuplai para tenaga kerja pada perusahaan. Kumpulan tenaga kerja biasanya tersedia melalui serikat tenaga kerja, dan para tenaga kerja dapat dilepaskan untuk menjalankan pekerjaanya tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan

d. Sumber- sumber media masa.

Sumber- sumber media masa seperti surat kabar, majalah, televisi, radio dan papan pengumuman digunakan secara luas, menggunakan surat kabar adalah menyenangkan karena hanya perlu sedikit waktu untuk menempatkan sebuah iklan, biasanya dua atau tiga hari, untuk jabatan-jabatan kosong yang harus di isi dengan cepat, surat kabar juga merupakan sumber yang baik, akan tetapi akan ada sirkulasi yang terbuang.

Disamping surat kabar, media masa lainnya adalah majalah-majalah, televisi, radio, dan papan-papan pengumuman. Sumber-sumber ini biasanya tidak cocok untuk penggunaan yang berkali-kali tetapi bisa di gunakan untuk kampanye satu kali yang ditujukan untuk mencari para tenaga kerja yang berkepribadian khusus.

e. Sumber- sumber perdagangan dan pesaing

Sumber- sumber lain untuk perekrutan adalah asosiasi-asosiasi profesional dan perdagangan, publikasi-publikasi perdagangan dan para pesaing. Banyak perkumpulan profesional dan asosiasi perdagangan perdagangan menerbitkan surat berita (*newsletter*) atau majalah yang berisi iklan perkerjaan, publikasi-publikasi seperti ini bisa menjadi sumber yang baik untuk mencari profesioanal berspesial yang di perlukan dalam suatu industri.

Sebuah perusahaan bisa menemukan para pelamar yang potensial yang sekarang sedang diperkerjakan oleh pesaing didalam asosiasi-

asosiasi profesional dan pertemuan- pertemuan industri, beberapa perusahaan mengontrak langsung orang-orang yang berkerja untuk para pesaing. Para tenaga kerja yang direkrut melalui sumber- sumber ini hanya menghabiskan sedikit waktu untuk pelatihan karena mereka telah mengenal industri tersebut.

f. Agen –agen tenaga kerja

Perekrutan yang efektif biasanya sulit, tetapi ada senjata startegis yang penting di pasar tenga kerja,melalui agen-agen tenaga kerja ini melakukan seleksi awal untuk perusahaan dan mempertemukan perusahaan dengan para pelamar, agen-agen tangan kerja swasta sangat berbeda dalam hal level pelayanan, biaya, kebijakan dan tipe-tipe pelamar yang mereka sediakan. Perusahaan dapat mengurangi jangkuan dari masalah- masalah yang mungkin muncul dari sumber-sumber ini dengan memberikan devinisi yang tepat tentang jabatan yang akan di isi, kesuksesan dalam perekrutan yang ketat membutuhkan taktik-taktik agresif, inovasi dan penggunaan reguler terhadap pendekatan-pendekatan sumber daya manusia yang kreatif.

g. Perusahaan –perusahaan pencari eksekutif

Beberapa agen tenaga kerja menfokuskan upaya-upaya mereka pada jabatan-jabatan eksekutif, manajerial. Perusahaan-perusahaan pencari eksekutif ini dibagi menjadi dua kelompok

1. Perusahaan yang memungut biaya hanya setelah seseorang kandidat telah direkrut oleh perusahaan klien
2. Perusahaan yang memungut biaya dari *klien* tidak peduli apakah pencari itu berhasil atau tidak.

Perusahaan pencari eksekutif terikat secara etika untuk tidak mendekati para karyawan dari perusahaan *klien* nya dalam upaya untuk mencari karyawan bagi perusahaan *klien* yang lain. Karena perusahaan-perusahaan pencari di pertahankan oleh banyak perusahaan, jumlah kandidat potensial menjadi terbatas, dalam hal tertentu, perusahaan pencari eksekutif yang besar merasa bahwa mereka kehilangan keefektifannya karena mereka harus menghindari kandidat-kandidat terbaik untuk menghindari konflik kepentingan.

#### h. Perekrutan melalui internet

Perusahaan-perusahaan mulai menggunakan komputer sebagai alat perekrutan dengan mengiklankan lowongan pekerjaan melalui *bulletin board service* sehingga calon-calon pelamar tertarik untuk mengontak perusahaan tersebut. Kemudian beberapa perusahaan mulai melakukan pelamaran melalui *e-mail*. Sekarang ini beberapa perusahaan tidak hanya mengiklan kan lowongan dan menerima daftar riwayat hidup melauli internet tetapi juga melakukan wawancara melalui internet, keuntungan-keuntungan perekrutan melalui internet adalah sebagai berikut:

1. Meraih lebih banyak pelamar
2. Berbiaya lebih rendah dan memperoleh tanggapan lebih cepat
3. Dapat membentuk kumpulan pelamar yang dapat diajak berbicara malalui internet.

## 2. Dari dalam Perusahaan (Internal )

Menurut **Mathis (2001:284)** Sumber tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan adalah merupakan pemberian kesempatan pertama pada tenaga kerja yang sudah ada dalam perusahaan, dan tenaga-tenaga kerja lain dengan kontak sebelumnya dengan organisasi pemberi kerja, teman-teman dari tenaga kerja sekarang, tenaga-tenaga kerja sebelumnya, dan pelamar-pelamar sebelumnya bisa menjadi sumber perekrutan.

Pelaksanaan sumber rekrutmen internal ini biasanya dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu:

### a. Promosi

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab serta wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki dan umumnya juga di ikuti peningkatan income serta fasilitas lainnya.

b. Transfer atau mutasi

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lainnya yang di anggap setingkat atau sederajat. Dalam pelaksanaan mutasi maka persyaratan harus mengusahakan sedemikian rupa, sehingga mutasi tersebut tidaklah dirasakan sebagai hukuman oleh karyawan yang bersangkutan. Pada prinsipnya “ *the right man in the right place*”

Untuk menentukan apakah perusahaan akan memilih , menarik dan memperoleh tenaga kerja dari dalam atau dari luar perusahaan, terdapat berbagai variable yang perlu di pertimbangkan:

1. Pengaruh kebijakan penarikan terhadap sikap dan tindakan para karyawan. Kebijaksanaan mengutamakan karyawan yang sudah ada perlu dipikirkan, apabila ini akan meningkatkan moral karyawan.
2. Tingkat spesialisasi yang diinginkan dari para karyawan pada berbagai perusahaan sumber utama karyawan yang mempunyai ketrampilan tinggi, biasanya berasal dari karyawan yang sudah ada dengan ditambah latihan khusus.
3. Partisipasi yang di inginkan dari para karyawan. Karyawan baru yang masih asing dengan keadaan perusahaan baik prosedur atau prosesnya, biasanya agak susah untuk diajak partisipasi.

4. Diterimanya prinsip senioritas. Apabila dalam perusahaan di anut prinsip senioritas, maka perusahaan akan menganut kebijakan promosi dari dalam.

5. *Mobilitas Manajer*. Dalam berbagai perusahaan, promosi dari dalam merupakan “ hadiah” yang menyenangkan. Tetapi sering terjadi bahwa suatu jabatan, tidak bisa begitu saja di isi oleh karyawan yang sudah ada sebab adanya keterbatasan ketrampilan masing-masing jabatan.

c. Kenalan tenaga kerja lama.

Sumber yang handal untuk mengisi lowongan pekerjaan terdiri dari beberapa teman-teman dan atau anggota keluarga dari tenaga kerja lama, para tenaga kerja dapat memberitahu pelamar-pelamar potensial tentang adanya lowongan pekerjaan didalam perusahaan, memberikan surat pengenalan dan mendorong mereka untuk melamar, ini adalah pelamar-pelamar eksternal yang direkrut menggunakan sumber rekrutmen internal. Model ini paling efektif dalam perekrutan karena banyak orang yang berkualifikasi baik dapat direkrut dengan biaya murah. Didalam organisasi dengan banyak tenaga kerja, pendekatan ini dapat mengumpulkan tenaga kerja-tengah kerja yang potensial dalam jumlah besar.

#### d. Merekrut mantan karyawan dan mantan pelamar

##### 1. Mantan tenaga kerja

Mantan tenaga kerja dan mantan pelamar juga merupakan sumber internal yang baik untuk perekrutan. Untuk kedua hal ini, ada keuntungan penghematan waktu, karena tenaga kerja tersebut sudah dikenal.

Mantan tenaga kerja dianggap sebagai sumber internal karena mereka memiliki ikatan dengan perusahaan, beberapa tenaga kerja yang telah pensiun kemungkinan bersedia berkerja kembali secara paruh waktu atau merekomendasikan seseorang yang tertarik untuk berkerja diperusahaan itu. Kadang-kadang orang yang telah meninggalkan perusahaan untuk mengurus keluarga atau menyelesaikan pendidikan universitas bersedia untuk berkerja kembali setelah menyelesaikan hal-hal tersebut. Keuntungan utama dalam merekrut mantan tenaga kerja adalah kinerja mereka telah di ketahui.

##### 2. Mantan pelamar dan pernah di wawancarai

Sumber potensial lainya untuk mencapai pelamar dapat ditemukan didalam berkas-berkas organisasi, meskipun tidak sepenuhnya merupakan sumber internal, mereka yang dahulu pernah melamar pekerjaan dapat dikontak kembali dengan surat, sebuah cara yang cepat dan tidak mahal untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong.



Para pelamar yang telah di wawancarai dan telah melamar dapat dipertimbangkan juga. Mereka yang pernah diwawancarai sebelumnya tampaknya lebih cocok untuk mengisi pekerjaan tidak trampil dan setengah trampil.

e. Penempatan dan Penawaran Pekerja.

Penempatan dan penawaran pekerja adalah sistem dimana perusahaan memberitahu adanya lowongan pekerjaan dan para tenaga kerja memberikan tanggapan dengan melamar untuk jabatan tertentu, organisasi dapat memberitahu para tenaga kerjanya tentang semua lowongan pekerjaan yang ada dengan memasang pemberitahuan, mengedarkan lembaran pemberitahuan, atau beberapa cara lain untuk mengundang para karyawan untuk melamar pekerjaan-pekerjaan yang tersedia. diorganisasi yang memiliki serikat tenaga kerja, penempatan dan penawaran pekerjaan adalah cukup formal, sering kali prosedur- prosedur diuraikan dalam perjanjian tenaga kerja, daftar senioritas dapat digunakan oleh organisasi yang membuat promosi berdasarkan senioritas secara ketat.

f. Database Perekrutan Internal

Bank data internal yang terkomputerisasi atau sistem penelusuran pelamar digunakan untuk mencari daftar pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang tersedia untuk organisasi. Perusahaan- perusahaan yang harus berusaha dengan sejumlah besar pelamar dan lowongan pekerjaan

telah menemukan sesuatu yang bermanfaat dalam menggunakan perangkat lunak tertentu sebagai bagian dari sistem informasi sumber daya manusia.

### **2.3. Keunggulan dan Kelemahan Sumber Rekrutmen**

Merekrut karyawan baik secara internal maupun eksternal memiliki keunggulan dan kelemahan tersendiri. Oleh karena itu organisasi perlu memanfaatkan kedua sumber rekrutmen tersebut, baik secara internal maupun eksternal.

Menarik tenaga kerja dengan cara "*promotion from within*" mengandung beberapa nilai-nilai positif, cara ini akan mempertinggi semangat kerja pegawai, terlebih bagi pegawai yang mengharapkan promosi, akan tetapi apabila promosi ini benar-benar terealisasi kepada pegawai yang menunjukkan prestasi yang lebih tinggi, maka pengisian lowongan atas dasar ini mengandung unsur positif dan baik, kebijakan pengisian lowongan seperti ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan sekaligus dapat menumbuhkan persaingan sehat diantara para karyawan yang menginginkan promosi. **Manulang (2006 :56)**

Keunggulan dan kelemahan sumber rekrutmen antara lain:

a. Sumber internal.

Keunggulannya:

1. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi.
2. Prilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan.

3. Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan
4. Waktu penarikan relatif singkat
5. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi
6. Kestabilan karyawan semangkin tinggi.

Kelemahaannya:

1. Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang.
2. Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

**Walker (1992)** dalam buku **Sofyadi (2008 :104)** mengemukakan bahwa merekrut individu dari luar organisasi menjadi penting karena, pertama memungkinkan masuknya bakat-bakat baru dengan gagasan baru, pengalaman yang berbeda, dan keragaman ketrampilan dan pendidikan yang dibutuhkan untuk pengimplementasian perubahan-perubahan yang perlu dilakukan. Kedua mendorong masuknya keragaman budaya ke lingkungan kerja dan masuknya wakil-wakil minoritas kedalam berbagai kategori pekerjaan. ketiga secara berkelanjutan menciptakan standar mutu untuk mengarahkan pelatihan dan pengembangan internal secara keputusan seleksi atau retensi.

- b. Sumber Eksternal.

Keunggulannya:

1. Kewibawaan pejabat relatif baik
2. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik

3. Kesempatan mendapatkan karyawan-karyawan yang profesional terbuka
4. Tidak menimbulkan kekosongan jabatan lain

Kelemahannya

1. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
2. Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
3. Waktu penarikan relatif lama
4. Orientasi dan induksi harus dilakukan
5. Turnover cenderung akan meningkat
6. Prilaku dan loyalitasnya belum diketahui. **Hasibuan (2001: 175)**

#### **2.4. Seleksi Penerimaan Karyawan**

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *Qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan pada perusahaan.

Jadi dengan kata lain seleksi adalah proses penyaringan (*screening*) pelamar kerja untuk mendapatkan calon yang tepat dan dalam jumlah yang tepat pula, Untuk itu langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang *Qualified* dengan penempatan yang tepat. **Hasibuan (2000: 46 )**

Langkah-langkah seleksi meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Seleksi surat lamaran

Menyeleksi surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak panggilan harus dicantumkan waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

b. Pengisian blangko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blangko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir ini memuat rincian data yang komplet dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang diminta. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

c. Pemeriksaan referensi.

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai sifat, perilaku dan hal-hal dari pelamar bersangkutan.

d. Wawancara pendahuluan.

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapat data yang lebih komplet dan lebih terinci. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan (*acceptability*) seseorang pelamar, dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu setiap yang paling tinggi kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu.

e. Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis.

f. Tes Psikologi (*Psychilological Test*)

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan.

g. Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yan

bersangkutan. Misalnya pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, dan mempunyai cacat badan atau tidak. Tes kesehatan hendaknya diperhatikan dengan cermat, karna sangat menentukan tingkat prestasi karyawan. Tidak mungkin karyawan akan berprestasi baik jika ia sering dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

#### h. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang akan diberikan kepadanya.

#### i. Memutuskan Diterima Atau Ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar lulusan dari setiap seleksi yang diputuskan diterima menjadi karyawan dengan status karyawan dalam masa-masa percobaan. Dengan demikian peranan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diseleksi.

### **3.5. Prestasi Kerja**

Dalam kamus besar bahasa indonesia di katakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari pada kata prestasi kerja (*Performance*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang di tetap kan. prestasi kerja (*job*

*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, prestasi kerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerjasama. **Mathis (2006 :378)**

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)

**Mangkunegara (2004 :67)**, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita(pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.



- b. Faktor motivasi, Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

**Menurut Rivai (2006 :143)** kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya

**Sulistiyani (2003 :223)** prestasi kerja atau kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

**Wirawan (2009:5)** prestasi kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu perkerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

**Hasibuan (2002 :93)** prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakepan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak
- b. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- c. Proses seleksi dan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- d. Pemeliharaan karyawan dan Tingkat disiplin karyawan.
- e. Program pengembangan karyawan yang terencana dan berkesinambungan

Sedangkan Menurut **Panggabean (2002:13)** faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan dan kemauanya. Kemampuan yang tidak lain adalah disebabkan oleh adanya kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya. Sedangkan kemuan dapat diberikan melalui dorongan berupa penghargaan.

### **3.6. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka petugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang capai setiap karyawan baik, sedang atau kurang.

Dengan adanya penilaian prestasi ini, para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah berkerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikan.

Penilaian prestasi ini penting bagi setiap perusahaan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya, oleh karenanya penilaian prestasi sangat menentukan nasib karyawan.

Untuk lebih jelasnya, pengertian penilaian prestasi kerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besar balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat mendorong untuk membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*sub ordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan nya.
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pelatihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job discription*).
- m. Jadi dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut maka, dapatlah diketahui prestasi kerja seseorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimiliki. Dimana bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki prestasi yang rendah maka prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan yang sesuai dengan kecakapan ataupun melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.

## **2.7. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen.**

Kenikmatan modal dasar yang diberikan Alloh swt selanjutnya tergantung bagaimana setiap manusia memanfaatkannya, jika ada kesungguhannya sudah dapat dipastikan akan berhasil dan memilih santai (*ghoflah*) hasilnya pun tidak memuaskan. Untuk menyiapkan calon karyawan yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi sebagai karyawan diawali pola rekrutmen pegawainya. Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam

rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola manajemen personalia sebagaimana diabadikan di dalam Al-Qur'an:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ <sup>مِثْلَ</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Q.S. Al-Qasas :26).

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya-tidaknya dua syarat yaitu: “ kuat dan amanah”.

**Pertama:** memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (*quatul aqidah*), cerdas (*quatul fikr*), wawasan jauh kedepan (*tsaqofah*), cerdas hati nuraninya (*quatul ruhiyah*) dan bekerja profesional (*itqon*). Seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (*muroqobah*) oleh sang Pencipta.

Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat, cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang. Oleh karenanya, seorang yang profesional akan menggabungkan secara seimbang aqidah, cara berfikir, wawasan, kecerdasan spiritualnya sehingga melahirkan amal secara berdaya guna dan hasil guna untuk kepentingan orang banyak. Dalam konsep Islam disebut rahmatan lil

‘alamin sebagaimana dipraktekan Rasulullah SAW ketika menata masyarakat madaniya dan diabadikan al-Qur’an sebagai berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya “Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam” (Q.S. Anbiya :107).

**Kedua:** seorang pegawai memiliki amanahnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Karena, faktor amanah sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata, disiplin dan bertanggung jawab. Mengingkari amanah yang diberikan kepada pegawai sesungguhnya telah melecehkan atau menghianati Allah SWT dan Rasulnya. Untuk itulah, pegawai yang profesional atas bingkai iman. perlu merenungkan penegasan Allah SWT dalam firman-Nya

: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ الرَّسُولَ لَوْ تَخُونُوا

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (Q.S, Anfal :27).

## 2.8. Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja

Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhlukNya agar berusaha dan berkarya supaya mendapatkan rezeki yang halal dan *tayyibah* (baik) sebagaimana diisyaratkan dalam firman Nya yang berbunyi sebagai berikut.

كثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوا

فُضِيَّتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

Artinya: *"Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah (rezeki) dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. "* (Q.S. Al Jumu'ah:10)

Dalam ayat lain Allah menjelaskan:

Artinya: *"Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. "* (Q.S. Al Inshirah :7)

Kedua ayat tersebut mengingatkan kepada kita bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja, tetapi bekerja mencari nafkah atau rezeki itu pun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridaan Allah semata. Kemudian, kita harus rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Dalam ayat tersebut juga tersirat dengan jelas bahwa kita tidak boleh kosong dari kegiatan. Kita harus aktif karena pekerjaan yang kita lakukan harus bervariasi agar kejenuhan tidak hinggap pada diri kita. Itulah sebabnya Allah mengingatkan kita agar kita rajin dan sungguh-sungguh serta berusaha untuk maju sesuai dengan kemampuan

Rajin dan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan itu memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi. Bukan saja yang melakukan pekerjaan itu yang untung, tetapi keuntungan tersebut. Keuntungan yang diraih seseorang itu ada bagian bagi orang lain. Apakah itu keuntungan dari bertani atau berdagang, dan sebagainya, seperti dengan zakat dan infak.

Prestasi kerja adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar ketimbang sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja adalah modal utama dalam berprestasi kerja. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas(etos) setiap muslim karena dewasa ini umat Islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai prestasi dalam bekerja.

## **2.9.Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai rekrutmen:

1. Verawati Magdalena (2010), Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestasri Sentosa, Tbk Pekanbaru. Dari hasil penelitian melalui uji  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yakni sebesar  $t_{hitung} 2,849 > t_{tabel} 2,005$ , dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, dan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah variabel rekrutmen dengan koefisien regresi sebesar 0,639 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2, 849.
2. Ria Vajarwati (2005), Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Rajawali Allindo Perkasa Cabang Pekanbaru. berdasarkan hasil penelitian  $R^2$  sebesar 0,326 yang artinya 32,6 % dimana



variabel produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel rekrutmen sedangkan 67, 4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf level of signifikan 5% yakni  $3,742 > 2,045$ .

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada tempat penelitian, jumlah sampel dan waktu peneltianya.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan memperkaya penelitian sebelumnya.

## 2.10. Kerangka berfikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**

Menurut **Dale Yolder** dalam buku **Mangkunegara (2004:33)** Rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi

sumber-Sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi organisasi.

Menurut **Hasibuan (2002:203)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak
- b. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- c. Proses seleksi dan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- d. Pemeliharaan karyawan dan Tingkat disiplin karyawan.
- e. Program pengembangan karyawan yang terencana dan berkesinambungan

### **2.11. Hipotesis**

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara, yaitu: ***“Diduga Rekrutmen Memiliki Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru”***.

### **2.12 . Variabel Penelitian.**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu rekrutmen (X) Variabel bebas (*independent variable* ) dan prestasi kerja karyawan (Y) Variabel terikat (*dependen variabel*).

### 2.13. Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Konsep dan Indikator Operasional Variabel**

Variabel penelitian	Indikator	Skala
Menurut <b>Dale Yolder</b> dalam buku <b>Mangkunegara(2004:33)</b> Rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-Sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi organisasi	Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen antara lain: a. Balas jasa yang diberikan. b. Kesempatan promosi c. <i>Job spesifikasi</i> dan Status karyawan yang ditawarkan d. Metode penarikan e. Solidaritas perusahaan dan Penawaran tenaga kerja f. Peraturan perburuhan, <b>Hasibuan (2002: 40)</b>	
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2004 :67)</b>	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: a. Balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak b. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya c. Proses seleksi dan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian d. Pemeliharaan karyawan dan Tingkat disiplin karyawan. e. Program pengembangan karyawan yang terencana dan berkesinambungan <b>Hasibuan (2002:203)</b>	

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan waktu Penelitian**

Dalam rangka menyelesaikan penulisan ini penulis mengambil lokasi Penelitian yakni pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru di Jl. Soekarno Hatta No. 38 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan oleh penulis dimulai bulan Januari 2012 sampai dengan selesai.

#### **3.2. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

a. Data Primer.

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu mengenai pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Data Sekunder,

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa tabel, gambar dan laporan-laporan lain nya.

#### **3.3. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, penulis melakukan penelitian kepada seluruh karyawan (populasi) yakni sebanyak 71 orang karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka yang ada di Pekanbaru. adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah metode sensus. Metode sensus adalah keseluruhan populasi yang ada sehingga dianggap mewakili seluruh karyawan. **Amiruddin (2004:141)**

### 3.4. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2002:130)** Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan terhadap pihak yang terkait dengan sistem perekrutmen karyawan, bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kebijakan perusahaan, terutama yang menyangkut masalah penarikan karyawan baru.

b. Quisioner

Quisioner dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan pernyataan terlebih dahulu kemudian menyebarkannya kepada sejumlah responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan

### 3.5. Uji Kualitas Data

Menurut **Iskandar (2010: 68)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang di gunakan untuk menguji kualitas data penelitian adalah sebagai berikut:

a. *Uji Validitas*

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan. Pengujian validitas

dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk di gunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji *validitas* untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item total correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0,3. Hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti sehingga item tersebut di nyatakan tidak valid. **Iskandar (2010:69)**

#### ***b. Uji Reliabilitas***

Uji reliabiliti adalah tingkat kesetabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( ) untuk masing- masing variabel, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  **Ghozali (2007:42)**

#### ***c. Uji Normalitas Data***

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *Multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Yaitu menguji apakah dalam model regresi, *variabel dependen* dengan

*variabel independen* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan untuk melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar, di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. **Ghozali (2007: 83)**

### **3.6. Metode Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan seluruhnya maka selanjutnya penulis akan menganalisa dengan metode diskriptif dengan cara kualitatif yaitu metode analisa yang menggambarkan seluruh peristiwa atau objek penelitian yang diteliti sehingga memberikan gambaran yang nyata atau fakta yang mendekati keadaan yang sebenarnya, dengan cara mengaitkan data yang diperoleh berdasarkan teori yang ada.

#### **a. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Formula untuk regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja (Variabel dependen)

X : Rekrutmen (Variabel independen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

Menurut **Sugiyono (2000:86)** Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kauntitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban sangat tinggi (SS) diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi
2. Jika memilih jawaban setuju (S) di beri bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi
3. Jika memilih jawaban netral (N) diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai sangat rendah.



**b. Uji t**

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. **Hartono (2004:166)**

**c. Koefisien Determinasi**

Menurut **Suharyadi (2004: 465)** koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independent) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) =1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0. Artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka adalah merupakan bagian dari PT. Indomobil group yang berdiri pada tahun 2002 bulan Mei dan berlokasi di Jl. Soekarno hatta no 38 Arengka Pekanbaru. Propinsi Riau. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka merupakan main daeler resmi Nissan yang memberikan pelayanan penjualan, service, suku cadang dan perbaikan body dan cat. produk yang dijual oleh PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka adalah Merupakan kendaraan bermotor khusus Nissan seperti nissan juke, livina, nissan X-traill, nissan serena, march, skyline, dan suny serta banyak lagi yang lainnya. PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka juga dilengkapi dengan perawatan khusus kendaraan bermotor Nissan

Visi PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Memberikan kenyamanan transaksi, pelayanan yang maksimal untuk konsumen, Kepuasan konsumen atas pelayanan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka yang didukung oleh manajemen dan perfoma karyawan yang profesional dimana manajemen dan karyawan memperoleh pelatihan manajemen serta pelayanan terhadap konsumen

PT.Wahana Meta Riau Nissan Arengka didesain sesuai dengan standar untuk memudahkan konsumen mengenali, dimana Daeler PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka menunjukkan identitas Dealer mobil Nissan Seperti daeler nissan resmi yang lainnya mulai dari eksterior dan interior secara jelas menggunakan dominasi pemasangan logo sebagai identitas daeler resmi mobil Nissan

Kecermatan dan ketepatan penataan tata letak daeler menciptakan keselarasan fungsi kerja dan aktivitas pelayanan, dimana penataan produk penjualan, tempat pelayanan perawatan dan perbaikan serta suku cadang yang ditunjang tata letak administrasi dan pelayanan secara tepat. Strategi marketing PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka meliputi pemasangan iklan di koran, *moving* tempat strategis, *personal selling*, *sales counter*, pameran di beberapa lokasi dan memfasilitasi kegiatan club mobil Nissan.

#### **4.2. Struktur organisasi perusahaan**

Perusahaan identik dengan organisasi karena terdiri dari orang-orang yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, untuk mewujudkan itu diperlukan koordinasi menjalankan fungsi manajemen yang semuanya itu dapat diimplementasikan melalui spesifikasi pekerjaan dan pelimpahan wewenang (*delevary authority*) yang jelas.

Mengingat betapa pentingnya pembagian pekerjaan pada setiap personil, maka dibentuklah struktur organisasi yang merupakan sarana pembagian lainnya. Struktur organisasi dijadikan sebagai kerangka dasar yang menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian- bagian yang terdapat pada organisasi. dalam perusahaan organisasi tersebut secara ringkas dapat disimpulkan secara umum unsur-unsur organisasi adalah: adanya sekelompok orang/ manusia, adanya kerja sama, adanya kerja dan tujuan tertentu. Ada beberapa macam bentuk struktur organisasi, antara lain dapat dibedakan atas:

- a. Struktur organisasi garis menggambarkan tiap-tiap atasan melimpahkan wewenang kepada satuan-satuan organisasi dibawah nya dalam bidang

pekerjaan tertentu. Sebaliknya masing-masing bawahan tersebut memberikan tanggung jawab kepada atasannya itu.

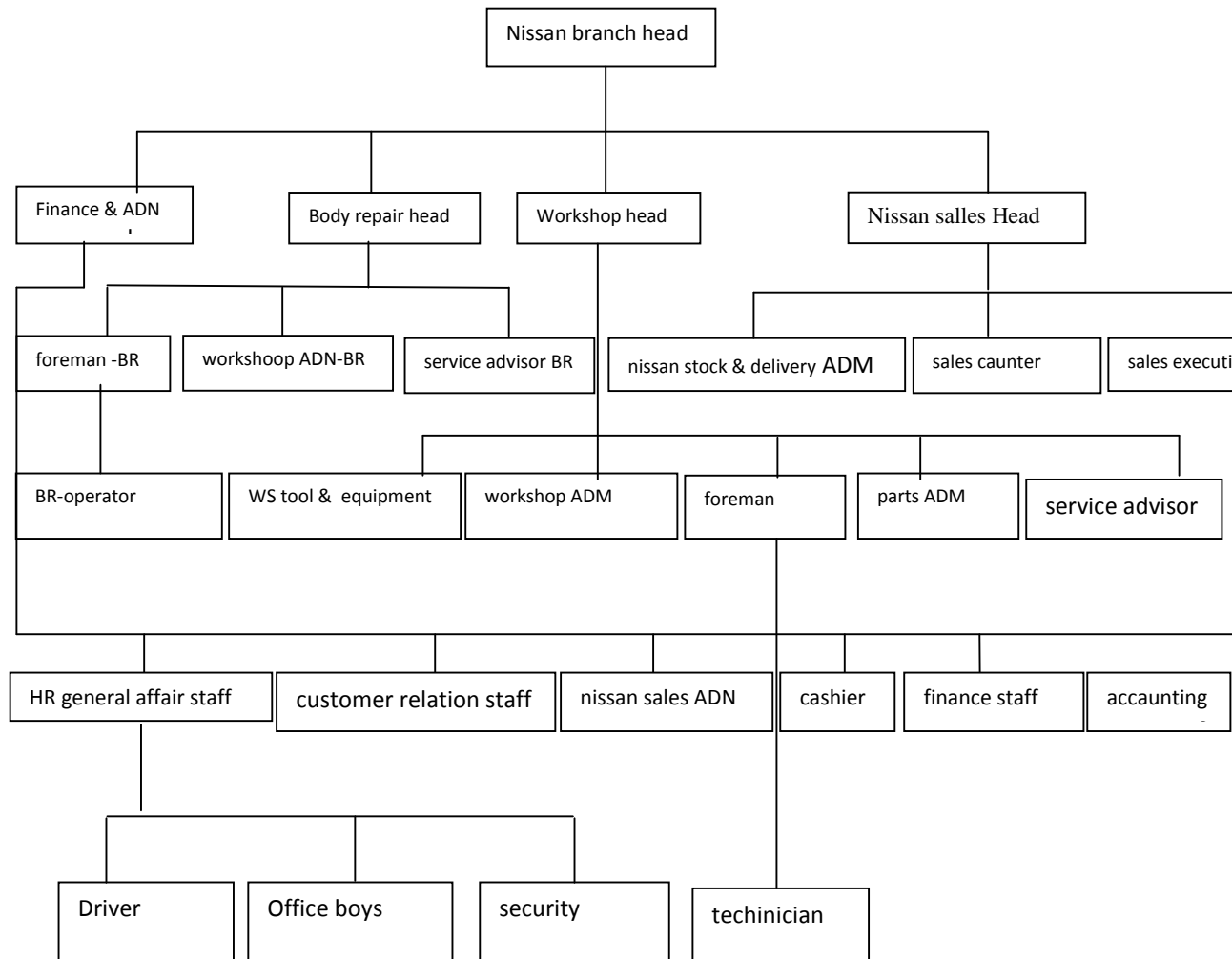
- b. Struktur organisasi staff mendeskripsikan wewenang dilimpahkan kepada puncak pimpinan, dilimpahkan pada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam pekerjaan tertentu, dengan demikian setiap pekerjaan melaksanakan tanggung jawab kepada lebih dari satu atasan.
- c. Selanjutnya pada struktur organisasi garis dan staff wewenang dari puncak dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam semua bidang pekerjaan dan puncak pimpinan dan pimpinan satuan.

Bentuk organisasi yang baik tergantung dari situasi kondisi organisasi perusahaan dan tujuan yang ingin dicapainya, karena bentuk struktur organisasi yang ada di tunjukan untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan tersebut.

Demikian juga dengan PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka di Pekanbaru, yang juga memiliki struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana perusahaan ini dipimpin oleh seorang kepala cabang yakni bapak. Daniel Sinaga.

Adapun struktur organisasinya adalah sebagai berikut:

**GAMBAR IV. I**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT. WAHANA META RIAU NISSAN ARENGKA - PEKANBARU**



*Sumber: PT. Wahana meta riau nissan arengka*

Dari gambar tersebut dapat kita lihat bahwa struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka yaitu struktur organisasi fungsional dan staff di mana wewenang dari pimpinan puncak dilimpahkan kepada organisasi bawahan dalam bidang tugas dan tanggung jawab tertentu dan pimpinan tiap-tiap bidang dan pula melimpahkan wewenangnya kepada bawahannya dalam bidang tertentu.

Pimpinan tiap bidang dapat memberikan perintah menyangkut bidang dan tanggung jawab yang diembannya. Kemudian dibawah pimpinan puncak di bentuk suatu pejabat yang memiliki garis perintah tetapi hanya dapat memberikan suatu masukan atau nasehat sesuai dengan bidang keahlian.

Dari struktur organisasi PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka tersebut dapat diuraikan suatu pembagian fungsi dan tugas dari masing-masing bidang.

### **4.3. Wewenang Dan Tanggung Jawab**

#### **a. Branch head**

Merupakan seorang pimpinan yang secara langsung mengelola dan bertanggung jawab atas pelaksanaan oprasional dan kegiatan perusahaan. Dengan tugas pokok yakni mengkoordinator dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas dari pada bawahan, sesuai dengan pembagian tugas yang telah di limpahkan kepada masing- masing bagian.

**b. Salles head**

Yakni bagian yang melakukan kegiatan dari kendaraan bermotor dengan tugas pokok penyusunan rencana penjualan melakukan kontrak-kontrak pemasaran kepada pedagang-pedagang perantara mencari kesempatan perluasan dealer pemasaran, serta mengkoordinasi pekerjaan yang telah di limpahkan kepada bawahannya yaitu *supervisor* dan *delivery*.

**c. Workshoop Head**

Bagian ini mempunyai tanggung jawab Membantu *Branch Manager* dalam mengelola PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka dan yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, Menyampaikan laporan aktivitasnya secara berkala kepada *Branch Manager*.

**d. Repair Head**

Bagian yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan perusahaan yakni terhadap perbaikan kendaraan bermotor konsumen dan Pengawasan standard pelayanan perawatan dan perbaikan.

**e. Finance & ADN Head**

Pada bagian ini Kegiatan nya menyelenggarakan kegiatan administrasi seperti kuitansi dan faktur pajak, surat pemesanan, surat penawaran, surat pembelian, dan penjualan, surat jalan, administrasi kendaraan (BPKB, STNK), dan lain-lain. Pada bagian ini bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang yang telah dilimpahkan.

#### **f. Sales Counter dan Sales executive**

Sales counter memberikan informasi produk dan penawaran produk nissan kepada calon konsumen atau konsumen yang datang langsung maupun melalui telepon. Salesman melakukan penawaran produk nissan secara langsung kepada calon konsumen melalui *canvass*, pameran, *moving*, dan Mengelola aktivitas marketing sesuai dengan kebijakan dan prosedur Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan aktivitas marketing dan mengelola ketersediaan informasi penjualan serta aktivitas marketing. Merencanakan program peningkatan produktivitas *sales counter* dan *salesman* dan Menyampaikan laporan aktivitas marketing kepada *Branch Manager*.

#### **g. Technician**

Melakukan *service* dan *sparepart*, menyelenggarakan permintaan perawatan, perbaikan kendaraan bermotor konsumen

### **4.4. Aktifitas Perusahaan**

Tujuan di dirikan perusahaan bagi perusahaan komersial adalah untuk memperoleh laba yang maksimal, meningkatkan volume penjualan dan pemasaran dalam jangka panjang. Kelangsungan hidup perusahaan ini dapat dijamin apabila volume penjualan dan pemasarannya meningkat dengan diikuti oleh kenikan laba perusahaan untk menjalankan aktifitas perusahaan.

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka sebagai salah satu dealer resmi untuk kendaraan merk Nissan di tuntutan untuk tidak hanya memasarkan mobil saja guna memenuhi dan melayani kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan



pemasaran kendaraan merk Nissan seperti pusat perbengkelan dan penjualan suku cadang. Hal ini di perlukan guna melayani kegiatan penjualan dalam rangka pengembangan pelayanan kepada para pembeli.

Jenis usaha yang dilakukan pada PT. Wahan Meta Riau Nissan Arengka adalah sebagai berikut:

- a. Showroom penjualan kendaran bermotor merk Nissan
- b. Penjualan suku cadang/ *spare park*.
- c. Pusat perbengkelan untuk tempat *service* dan perbaikan bagi segala jenis kendaran merk Nissan yang di lengkapi dengan peralatan yang canggih.

Dengan demikian maka pihak PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru dapat lebih baik dalam melayani konsumen kendaran merk Nissan

#### **a. Aktifitas Penjualan**

PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka bergerak dibidang *otomotif* yang mencakup jual beli mobil merk Nissan, penyediaan suku cadang, bengkel service kendaran bermotor. Sebagai perusahaan yang berstatus dealer mobil Nissan. PT. Wahana meta riau nissan arengka memasarkan produk mobil-mobil seluruh mobil tipe nissan seperti nissan Livina, nissan X-traill, Serena, March, Skyline, Sunny dan nissan Juke dan banyak lagi tipe lain nya.

Suku cadang merupakan keseluruhan komponen rill yang melekat pada suatu produk inti, baik komponen pokok maupun komponen pendukung, suku

cadang yang di pasarkan oleh PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka merupakan produk yang terjamin ketersediannya dan keasliannya serta kualitasnya pada tingkat harga yang standar. Hal ini dilakukan untuk membantu pelanggan mengatasi masalah-maslahnya dengan menjamin ketersediaan suku cadang produk mereka. Karena perusahaan menyadari bahwa kepuasan konsumen setelah penjualan harus tetap di batas aman.

Untuk melengkapi kepuasan konsumen PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka menyediakan bengkel service kendaraan yang memiliki fasilitas yang digunakan untuk perawatan dan perbaikan yang ditujukan untuk penunjang produk. Bengkel ini di sediakan untuk merawat produk seperti perawan rutin dan *over houlls* atau perbaikan berat, dengan fasilitas yang sangat memadai baik peralatan maupun teknisinya sehingga kualitas kerjanya dapat optimal

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebar kuisisioner kepada seluruh karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru. Kuisisioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu yang pertama adalah tanggapan karyawan mengenai Rekrutmen dan yang kedua adalah tanggapan karyawan mengenai Prestasi Kerja karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan identitas responden karyawan menurut usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir.

Adapun data identitas responden yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

**Tabel. 5.1 : Data Responden Menurut Usia**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
15-19 tahun	3	4
20-24 tahun	28	39
25-29 tahun	37	53
30 tahun ke atas	3	4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel di atas dari 71 orang responden yang menjadi objek penelitian 3 orang adalah berusia 15-19 tahun (4%), 28 orang adalah berusia 20-24 tahun (39%), 37 orang adalah berusia 25-29 tahun (53%), 3 orang adalah berusia 30 tahun ke atas (4%).

**Tabel. 5.2 : Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Pria	62	87
Wanita	9	13
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel di atas dari 71 orang yang menjadi objek penelitian 62 orang adalah berjenis kelamin pria (87%), 9 orang adalah berjenis kelamin wanita (13%).

**Tabel.5.3 : Data Responden Menurut Jabatan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Back Office	9	13
Foreman	2	3
Marketing	17	24
Mekanik	14	20
Office Boy	6	9
Sales	15	21
Satuan Pengaman	8	10
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel di atas dari 71 orang yang menjadi objek penelitian 9 orang adalah Back Office (13%), 2 orang adalah Foreman (3%), 17 orang adalah Marketing (24%), 14 orang adalah Mekanik (20%), 6 orang adalah Office Boy (9%), 15 orang adalah Sales (21%), 8 orang adalah Satuan Pengaman (10%).

**Tabel .5.4 : Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SMP/Sederajat	3	4
SMA/Sederajat	32	45
Diploma	9	13
Strata	27	38
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel di atas dari 71 orang yang menjadi objek penelitian 3 orang adalah SMP/Sederajat (4%), 32 orang adalah SMA/Sederajat (45%), 9 orang adalah Diploma (13%), 27 orang adalah Strata (38%).

## 5.2. Pernyataan Karyawan Mengenai Rekrutmen

Rekrutmen merupakan hal yang cukup penting dalam mempengaruhi Prestasi kerja. Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui mengenai pernyataan responden terhadap Rekrutmen.

Dibawah ini hasil sikap responden mengenai pernyataan mengidentifikasi rekrutmen yang disajikan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

**Tabel.5.5 : Data Pernyataan Mengenai Metode Rekrutmen Yang Di Lakukan Oleh Perusahaan Dalam Memperoleh Calon Karyawan Yang Berkwalitas Sudah Efektif**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	43	61
S	19	27
KS	9	13
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 43 orang (61%), menyatakan setuju berjumlah 19 orang (27%). Yang menyatakan kurang setuju ada 9 orang (13%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju menyatakan bahwa metode Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang berkualitas sudah efektif.

**Tabel 5.6 : Data Pernyataan Mengenai Apakah Kesempatan Promosi Yang Ditawarkan Perusahaan Sudah Baik.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	46	65
S	11	15
KS	14	20
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 46 orang (65%), menyatakan setuju berjumlah 11 orang (15%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 14 orang (20%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju Kesempatan Promosi Yang Ditawarkan Perusahaan Sudah Baik.

**Tabel 5.7: Data Pernyataan Mengenai Balas Jasa Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Beban Kerja Karyawan.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	41	58
S	21	29
KS	9	13
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 41 orang (58%), yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang (29%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang (13%). Berarti sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan

**Tabel.5.8 : Data Pernyataan Mengenai Job Spesifikasi Yang Ditetapkan Perusahaan Dalam Memperoleh Calon Karyawan Sudah Sesuai Dengan Job Diskriptif.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	45	63
S	18	25
KS	8	12
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 45 orang (63%), menyatakan setuju berjumlah 18 orang (25%). Yang menyatakan kurang setuju berjumlah 8 orang (12%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa job spesifikasi yang ditetapkan perusahaan dalam memperoleh calon karyawan sudah sesuai dengan job diskriptif.

**Tabel 5.9 : Data Pernyataan Mengenai Perusahaan Ini Sudah Mempunyai Peraturan Perburuhan Yang Sangat Bagus Selama Satu Tahun Terakhir.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	42	59
S	14	20
KS	11	15
TS	4	6
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 42 orang (59%), yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang (20%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 11 orang (15%) dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 4 orang (6%). Berarti

sebagian besar responden sangat setuju menyatakan bahwa perusahaan sudah mempunyai peraturan perburuhan yang sangat bagus tentang karyawan.

Uraian dan Tabel 5.5 sampai 5.9 (variabel X) menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan yang mengindikasikan Rekrutmen. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden atas Rekrutmen itu sendiri, skala sikap yang dipakai Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Perlu ditransformasikan kedalam kelas atau interval nilai tertentu yang dimaksud sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 digunakan menyimpulkan tanggapan responden mengenai Rekrutmen. Rumus yang dipakai menurut **Sudjana (2001:47)** adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

$$\begin{aligned} p &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan :

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Kurang Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik



**Tabel 5.10 : Data Mengenai Analisis Pernyataan Responden Terhadap Rekrutmen.**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Total</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Kesimpulan</b>
Metode rekrutmen yang di lakukan oleh perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang berkualitas sudah efektif.	43	1	9	-	-	31	4,47	Sangat Baik
Apakah kesempatan promosi yang ditawarkan perusahaan sudah baik	46	1	14	-	-	31	4,45	Sangat Baik
Menurut saudara,balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan	41	2	9	-	-	31	4,45	Sangat Baik
Job spesifikasi yang ditetapkan perusahaan dalam memperoleh calon karyawan sudah sesuai dengan job diskriptif	45	1	8	-	-	32	4,52	Sangat Baik
Perusahaan ini sudah mempunyai peraturan perburuhan yang sangat bagus selama satu tahun terakhir.	42	1	11	4	-	30	4,32	Sangat Baik
Rata-rata X						15	22,2	
Rata-rata X						31	4,44	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan 2012

Jadi, dilihat dari Tabel diatas, pernyataan responden terhadap rekrutmen dapat dikatakan sangat baik karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,44 berada pada interval 4,20-5,00.

### 5.3. Pernyataan Responden Mengenai Prestasi Kerja

Seperti hipotesis yang diambil penulis yaitu Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan, maka untuk membuktikannya dengan cara statistik diperlukan data hasil tanggapan responden terhadap pernyataan yang mengidentifikasi prestasi kerja karyawan berdasarkan rekrutmen. Pada bagian ini penulis akan menyajikan dan membahas mengenai pernyataan karyawan mengenai prestasi kerja pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru

**Tabel.5.11: Data Pernyataan Mengenai Apakah Penempatan Karyawan Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Keahlian Saudara .**

Pernyataan	Jumlah	%
SS	53	75
S	13	18
KS	5	7
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 53 orang (75%), yang menyatakan setuju berjumlah 13 orang (18%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang (5%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan keahlian.

**Tabel 5.12 : Data Pernyataan Mengenai Pemeliharaan Yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Berkerja Diperusahaan Ini Sudah Baik.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	55	77
S	12	17
KS	4	6
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 55 orang (77%), yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang (17%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang (6%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa Pemeliharaan Yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Berkerja Diperusahaan Ini Sudah Baik.

**Tabel 5.13 :Data Pernyataan tentang Selama Berkerja Diperusahaan Ini,Tingkat Disiplin Kerja Saya Semangkin Lebih Baik Lagi**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	53	74
S	9	13
KS	9	13
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 53 orang (74%), menyatakan setuju berjumlah 9 orang (13%), menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang (13%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa selama berkerja diperusahaan ini,tingkat disiplin kerja saya semangkin lebih biak lagi.

**Tabel 5.14 : Data Pernyataan Tentang Penghargaan Yang Dilakukan Pimpinan Perusahaan Terhadap Peningkatan Prestasi Karyawan Yang Diperoleh Selama Berkerja Di Perusahaan Ini Sudah Baik.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	53	75
S	13	18
KS	4	6
TS	1	1
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 53 orang (75%), menyatakan setuju berjumlah 13 orang (18%), menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang (6%), menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (1%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju Penghargaan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap peningkatan Prestasi Karyawan.

**Tabel 5.15 : Data Pernyataan Tentang Program Pengembangan Karyawan Yang Dilakukan Perusahaan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Sudah Efektif.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SS	55	77
S	7	10
KS	9	13
TS	-	-
STS	-	-
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 55 orang (77%), yang menyatakan setuju berjumlah 7 orang (10%), yang menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang (13%). Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa program

pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan sudah efektif.

Uraian dan Tabel 5.11 sampai 5.15 (Variabel Y) menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan yang mengidentifikasi prestasi kerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden atas prestasi kerja berdasarkan rekrutmen itu sendiri, skala sikap yang dipakai Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Perlu ditransformasikan kedalam kelas atau interval nilai tertentu yang sesuai untuk menyimpulkan pasti tidaknya prestasi kerja berdasarkan Rekrutmen. Kelas dengan interval tertentu yang dimaksud adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 digunakan menyimpulkan tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja. Rumus yang dipakai menurut **Sudjana (2001:47)** adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

$$p = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Keterangan :

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Kurang Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

**Tabel 5.16 : Data Analisis Pernyataan Responden Terhadap Prestasi Kerja**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata-rata	Kesimpulan
Apakah penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan keahlian saudara .	53	13	5	-	-	332	4,67	Sangat Baik
Pemeliharaan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang berkerja diperusahaan ini sudah baik.	55	12	4	-	-	335	4,71	Sangat Baik
Selama berkerja diperusahaan ini,tingkat disiplin kerja saya semangkin lebih biak lagi	53	9	9	-	-	328	4,61	Sangat Baik
Penghargaan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap peningkatan prestasi karyawan yang diperoleh selama berkerja di perusahaan ini sudah baik.	53	13	4	1	-	331	4,66	Sangat Baik
Apakah program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan	55	7	9	-	-	330	4,64	Sangat Baik

prestasi kerja karyawan sudah efektif.								
Rata-rata X						1656	23,3	
Rata-rata X						331,	4,66	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan 2012

Jadi, dilihat dari Tabel diatas, nilai rata-rata untuk Prestasi Kerja berdasarkan Rekrutmen yang diindikasikan oleh kelima variabel operasional adalah 4,66 berada pada kelas 4,20-5,00 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden akan sangat setuju bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru atau sesuai dengan kelima pernyataan yang diberikan.

#### 5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 5.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

###### a. Uji Validitas

**Tabel. 5.17 : Hasil Uji Validitas Kuisisioner Rekrutmen**

Variabel	Nilai hasil	Kesimpulan
Rekrutmen 1	0,363	Valid
Rekrutmen 2	0,421	Valid
Rekrutmen 3	0,380	Valid
Rekrutmen 4	0,365	Valid
Rekrutmen 5	0,419	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Dari kelima pernyataan dalam variabel Rekrutmen bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai hasil lebih dari nilai 0,3. Maka dapat dikatakan pernyataan diatas adalah valid.

**Tabel .5.18 : Hasil Uji Validitas Kuisiener Prestasi Kerja**

Variabel	Nilai hasil	Kesimpulan
Prestasi Kerja 1	0,387	Valid
Prestasi Kerja 2	0,566	Valid
Prestasi Kerja 3	0,361	Valid
Prestasi Kerja 4	0,651	Valid
Prestasi Kerja 5	0,431	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Dari kelima pernyataan dalam variabel Prestasi Kerja bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai hasil lebih dari nilai 0,3. Maka dapat dikatakan pernyataan diatas adalah valid.

Untuk uji Validitas, hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti menghasilkan nilai korelasi antara 0,363 sampai dengan 0,421 untuk variabel Rekrutmen, dan untuk variabel Prestasi Kerja menghasilkan nilai korelasi antara 0,361 sampai dengan 0,651. Artinya instrumen dinyatakan valid karena dari kesemua hasil nilai lebih dari nilai 0,3 yang ditetapkan.

#### **b. Reliabilitas**

**Tabel.5.19 : Hasil Uji Reliabilitas Kuisiener Seluruh Variabel**

Keterangan	Butir Pernyataan	Yang Dipertahankan	Alpha
Rekrutmen (X)	5	5	0,634
Prestasi Kerja (Y)	5	5	0,712

Sumber : Data Olahan 2012

Pada variabel Rekrutmen nilai alpha sebesar  $0,634 > 0,60$  dan pada variabel Prestasi Kerja nilai alpha sebesar  $0,712 > 0,60$ . Ini berarti setiap butir pernyataan untuk mengukur kedua variabel adalah reliabel.

Untuk uji reliabilitas, hasil dari keseluruhan variabel dapat diketahui untuk variabel Rekrutmen nilai alpha sebesar 0,634, sedangkan untuk variabel Prestasi

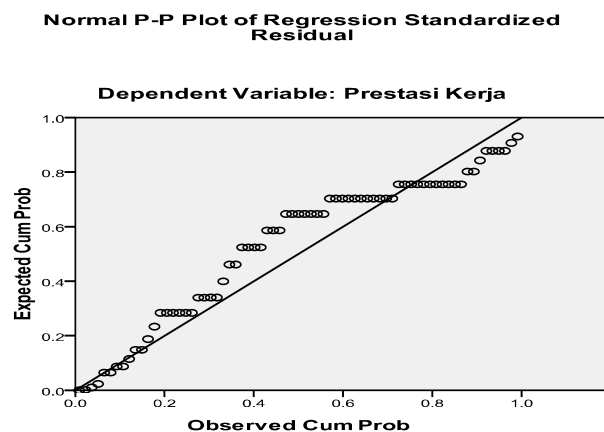


Kerja nilai alpha sebesar 0,712. Artinya instrumen yang dipakai reliabel karena lebih besar dari nilai yang ditetapkan yaitu 0,6.

#### 5.4.2. Uji Normalitas Data.

Alat diagnosis yang digunakan peneliti dalam pengujian normalitas data adalah *normal probability plot*. Tujuannya menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependennya maupun independen memiliki distribusi normal maupun mendekati normal.

**Gambar 5.1 : P- P Plot Normalitas**



**Sumber : Data Olahan 2012**

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik normal probilitas plot, dasar pengambilan keputusan adalah data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar di atas dapat diketahui adanya hubungan antara variabel X dan Y dimana model regresi asumsi normalitas penyebarannya rata-rata memenuhi disekitar garis diagonal.

### 5.4.3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu Rekrutmen (X) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Dipakai teknik analisis data Regresi Linear Sederhana.

**Tabel 5.20 : Koefisien Regresi Tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja karyawan**

Variabel	Beta	Standar Error	T	sig
Rekrutmen (X)	0,333	0,102	3,271	0,002
Constanta (a)	3,174	0,456	6,964	0,000
Adjsf. R Square = 0,122 R. Square = 0,134				

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana berikut :

$$Y = 3,174 + 0,333X$$

Penjelasan :

Dari perhitungan diatas fungsi regresi linier sederhana, yang berarti jika setiap kenaikan/penurunan variabel rekrutmen (X) maka akan di iringi dengan kenaikan/penurunan prestasi kerja (Y)

Pengaru rekrutmen, dimana variabel ini diperoleh nilai bX sebesar 0,333 yang artinya setiap terjadi peningkatan pada rekrutmen sebesar 1%, maka dapat menambah peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,333.

#### 5.4.4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) / R Square

**Tabel. 5.21. Koefisien Determinasi Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.122	.423	1.187

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )/Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel regresi sederhana dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,134 atau sebesar 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.4.5. Uji t

Uji t dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta mengetahui variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka harus dicari dari nilai  $t_{tabel}$  dengan menentukan *degree of freedom* (df) adalah:

$$\begin{aligned} \text{degree of freedom (df)} &= n-2 \\ &= 71-2 \end{aligned}$$

$$= 69$$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}(\alpha ; df) = t_{\text{tabel}}(0.05; 98)$

$$\frac{69 - 60}{120 - 69} = \frac{x - 1,671}{1,658 - x}$$

$$\frac{9}{51} = \frac{x - 1,671}{1,658 - x}$$

$$14,922 - 9x = 51x - 85,221$$

$$60 = 100,132$$

$$x = t_{\text{tabel}} = 1,669$$

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 5.22 : Koefisien Regresi Variabel bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	Beta	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Sig
Rekrutmen (X)	0,333	3,271	1,669	0,002

Sumber : Data Olahan 2012

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dan hasil pengujian secara parsial , maka diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  3,271 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  1,669. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka dengan demikian terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahanan Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai  $Y = 3,174 + 0,333X$ , Yang artinya Setiap peningkatan Rekrutmen sebesar 1, maka dapat menambah peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,333.
2. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,134, hal ini menunjukkan bahwa 13,4 % perubahan pada prestasi kerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor rekrutmen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
3. Hasil penelitian pada penelitian ini diperoleh  $t_{hitung} = 3,271$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,669$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.

#### **6.2. Saran**

1. Penarikan karyawan (rekrutmen) hendaknya dilakukan dengan efektif, dan saluran yang dilakukan melalui saluran penarikan yang lebih memungkinkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Perusahaan harus selalu mengadakan evaluasi secara rutin terhadap pelaksanaan program rekrutmen dan terus mengadakan perbaikan sehingga mampu menghasilkan calon-calon karyawan yang berkualitas.
3. Perusahaan perlu memberikan informasi-informasi yang lebih banyak, berupa penjelasan secara mendetail tentang perusahaan kepada calon karyawan baru. Dengan pemberian informasi yang menyeluruh yang berisi penjelasan-penjelasan secara mendetail tentang perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam proses orientasi atau penyesuaian diri dengan lingkungan barunya, perlu diperhatikan bahwa dalam pemberian informasi ini hendaknya tidak menunjukkan hal-hal yang positif dan bersifat mendukung perusahaan. Namun sedapat mungkin juga mengungkapkan kelemahan-kelemahan maupun kesulitan dari pekerjaan dan lingkungan baru yang akan dihadapi calon karyawan baru, sehingga mereka tidak memiliki gambaran yang berlebihan tentang pekerjaan baru mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an dan Terjemahaan. PT. Karya Toha Putra Semarang. 2002
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2004
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT. Remaja rosdakarya bandung, 2004
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta, 2000
- Hartono, *Statistik Untuk Peneitian*, LSK2P, Yogyakarta. 2004.
- Gibson L. James . Dkk, *Organisai*, Erlangga, 2004
- Garry dessler, *Human Resource Management* , PT. Indeks, 2006
- Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta. 2008
- Iskandar Muda. *Aplikasi analisis data dengan program SPSS*. Universitas Sumatra Utara. Medan. 2010
- Imam Ghozali. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, edisi ketiga. Universitas dipenogoro, semarang, 2007
- Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2002
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, Pioner Jaya, 2003
- Marihot Manulang, *Dasar- Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001
- ....., *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press , 2006
- Nawawi Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada Universitas Press, 2000

- Robert L. Mathis dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* Salemba Empat Jakarta, 2001
- Robbins, Stephen P. *Prilaku organisasi*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2001
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bumi Aksara, 2010
- ....., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bumi Aksara, 2001
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta Bandung. 2000
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, 2000
- Sunarto, *Prilaku Organisasi*, AMUS, Yogyakarta, 2004
- Suharyadi dan Purwanto S.K. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta. 2004
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta Bandung. 2008
- Veithzal Rivai, M.B.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2004
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta. 2009