

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Abad ke 21 merupakan era kompetisi global, setiap perusahaan dihadapkan dengan tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia kerja adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM).<sup>1</sup> Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan industri pengolahan tenaga listrik jika pada awal dikenalkan ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perusahaan maka dewasa ini sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi, sehingga penerapan norma-norma kemanusiaan harus benar-benar diterapkan secara manusiawi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkesinambungan.

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002). Cet 3, hlm. 133-135.

Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh seorang manajer salah satunya mengenai manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membutuhkan manajemen perusahaan yang baik, maka tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai.

Masalah tenaga kerja saat ini adalah kompleks karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat dan adanya pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola karyawan dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak selektif, yaitu dengan cara ketepatan melakukan kegiatan rekrutmen, hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kinerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk satu periode tertentu. Dalam kondisi lingkungan di atas seorang manajer di tuntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing. Pengertian rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia. Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan. Adapun pengertian dari rekrutmen yaitu proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performance sesuai dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta, bahwa pelamar yang lulus ujian lisan dan wawancara, tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya.<sup>2</sup>

Hukum islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori Ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas. Terkait dengan persoalan diatas penulis lebih memfokuskan pembahasannya pada ijarah al-‘amal karena berkaitan dengan obyek penelitian yaitu tentang mekanisme rekrutmen dalam islam.

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur’an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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".*<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Emron Edison, S. E, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bndung : April 2010), hlm. 58

<sup>3</sup>*Al-quran, surat : al-qashash ayat 26*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan suatu yang maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tidak tepat menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidangnya dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari tenaga kerja tersebut. Oleh sebab itu peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan SDM perusahaan agar lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Proses Rekrutmen sangat penting karena kualitas SDM dalam perusahaan tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Karena proses rekrutmen ini bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut.<sup>4</sup>

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Antara perusahaan

<sup>4</sup>Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :ANDI, 2008). hlm. 85

<sup>5</sup>Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 65



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan melakukan rekrutmen dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, supaya kinerja karyawannya menghasilkan yang lebih baik untuk perusahaan tersebut, agar perusahaan tidak merasa dirugikan dengan kinerjanya, dengan demikian karyawan akan mendapatkan keuntungan tersendiri dari hasil kerjanya yang baik dan bertanggung jawab didalam perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industry pada PT. Kunango jantan group prestress di precas jalan raya pekanbaru bangkinang km. 23 rimbo panjang-kampar juga memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Industri ini merupakan industri yang sangat kompetitif. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tiang listrik dari beton dan tiang pancang. Awalnya perusahaan hanya bergerak dalam trading mekanikal elektrikal. Berbagai usaha telah dilakukan oleh manajemen PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar untuk meningkatkan kemajuan

<sup>6</sup>Ernie Tisnawati, *Pengantar Mmanajemen*, (Rawamangun-Jakarta, 2005), hlm. 191

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan dengan berbagai kebijakan yang diterapkan untuk mencapai tujuan. PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar sangat memperhatikan kualitas karyawan (SDM) yang ada.

Salah satu kebijakan yang diterapkan untuk mencapai tujuan pihak manajemen PT.Kunango Jantan ini dengan mencari karyawan yang berkualitas, dengan cara mengikuti prosedur-prosedur yang telah diterapkan didalam perusaahn, supaya perusahaan mendapatkan kinerja karyawan yang bertanggung jawab dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan tersebut.

**Table I.1**  
**Jumlah Karyawan Pada PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar Tahun 2011 – 2015**

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Orang
		Pria	Wanita	
1	2011	103	7	110
2	2012	102	3	105
3	2013	103	9	112
4	2014	119	9	128
5	2015	103	8	111

**Sumber: PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar Tahun 2015**

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. KUNANGO JANTAN Group Kabupaten Kampar mengalami penurunan pada tahun 2012 dan 2014, dan mengalami kenaikan pada tahun 2013 dan 2015.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen diharapkan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif untuk berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Kunango Jantan.

Melihat keadaan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk proposal dengan judul “PENGARUH

## **REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP PRESTREESRIMBO PANJANG-KAMPAR DALAM TINJAUAN EKONOMI ISLAM”**

### **B. Batasan Masalah**

Agar lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, perlu kiranya dibatasi pokok pembahasannya tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. KunangoJantan Group Prestress Diprecas Jalan RayaPekanbaru Bangkinang Km. 23 RimboPanjang-Kampar.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengemukakan perumusan masalah yaitu:

1. Sejauh mana pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja pada PT. Kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang KM. 23 Rimbo Panjang-Kampar?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan padaPT. Kunango Jantan Group Prestreesdi Precas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang KM. 23 Rimbo Panjang-Kampar?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui mengetahui rekrutmen karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang KM. 23 Rimbo Panjang-Kampar.

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar.
- d. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. KunangoJantan Group PrestreesDi PrecasJalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar.

**2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai masukan kepada PT. Kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara efektif.
- b) Bagi pihak PT. Kunango Jantan Group Prestrees Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar dapat dijadikan bahan pedoman dalam melaksanakan proses rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c) Untuk Referensi dalam kegiatan penelitian yang sama.
- d) Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Suska Riau dan mendapatkan gelar SE.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disusun suatu hipotesa yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Rimbo Panjang-Kampar ( $H_a$ ).
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Rimbo Panjang-Kampar ( $H_0$ ).

## F. Devinisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variabel tersebut adalah :

### 1. Variabel Independen (X)

Yang termasuk variabel independen (X) adalah rekrutmen. Yang dimaksud dengan rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.<sup>7</sup>

<sup>7</sup>Faustion Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta :ANDI, 2003), hlm. 105

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Yang termasuk variabel dependen (Y) adalah Kinerja. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup>

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Definisi Konsep Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator
Rekrutmen (X)	Serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan organisasi.	1. Proses Seleksi	1. Sumber rekrutmen 2. Pendidikan 3. Pengalaman 4. Kesehatan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Disiplin	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas pekerjaan 3. Beban kerja 4. Cara kerja

<sup>8</sup>Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat 2002), hlm. 102

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## G. Kerangka Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa rekrutmen dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pelaksanaan rekrutmen kepada karyawan dianggap baik oleh karyawan maka akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berdampak baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya jika rekrutmen tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan dianggap suatu hal yang buruk bagi karyawan maka akan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan.<sup>9</sup> Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar model kerangka penelitian:



## H. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Pekanbaru pada PT. KunangoJantan Group PrestreesDiprecasJalan Raya PekanbaruBangkinang Km. 23 RimboPanjang-Kampar.alasan penulis meneliti di PT. Kunango Jantan karena untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

<sup>9</sup>SP Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,(Jakarta: Bumi Aksara,2006), hlm. 216

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Subjek Dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. KunangoJantan Group PrestreesDiprecasJalan Raya PekanbaruBangkinang Km. 23 RimboPanjang-Kampar.Sedangkan yang menjadiobjekdalam penelitian ini adalah pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KunangoJantan Group Prestress Diprecas Jalan RayaPekanbaru Bangkinang Km. 23 RimboPanjang-Kampar.

## 3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 1 pimpinan dan 100 orang karyawan PT. Kunango Jantan Rimbo Panjang-Kampar. Maka dari itu penulis mengambil sampel sebesar 50% dari jumlah populasi yaitu 50 orang karyawan dan 1 orang pimpinan. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sample yaitu suatu teknik sampling yang dipilih secara acak.<sup>10</sup>

## 4. Jenis-jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan.
- b. Data skunder yaitu data yang diperoleh dari buku, dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, dan juga data yang berasal dari PT. Kunango Jantan Diprecas Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 23 Rimbo Panjang-Kampar.

<sup>10</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 174.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan mengamati dan meninjau secara langsung pada objek yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya dilapangan.
- b. Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan responden atas daftar pertanyaan tersebut.<sup>11</sup>
- c. Wawancara yaitu penulis melakukan wawancara dengan pimpinan pada PT. Kunango Jantan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.
- d. Studi kepustakaan yaitu penulis memperoleh data dari buku-buku di perpustakaan yang bersangkutan dengan permasalahan penelitian.

## I. Metode Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah 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

<sup>11</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), edisi kedua, hlm, 49

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>12</sup>

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ . Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan  $> 0,8$  adalah baik.<sup>13</sup>

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi linear sederhana. Uji normalitas dapat dilihat dengan uji K-S-Z (*Kolmogorov-Smirnov Z*) pada SPSS dengan kriteria pengujian:

<sup>12</sup>Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. Ke-2, Cet. Ke-3, hlm. 236.

<sup>13</sup>Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), hlm. 172.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Jika Sig.  $> 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi normal
- 2) Jika Sig.  $< 0.05$  maka data dikatakan berdistribusi tidak normal.

## 2) Uji Heterokidastisitas

Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel independen. *Heteroskedastisitas* berarti ada varians variabel pada regresi yang tidak sama (konstan), sebaliknya jika varians variabel pada regresi sama (konstan) disebut *Homoskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.<sup>14</sup> Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas
  - Jika nilai signifikan (sig.)  $< 0.05$  maka terjadi heteroskedastisitas
- Hasil perhitungan regresi nilai absolut residual terhadap

## 3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada priode t dengan residual pada priode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test)..

<sup>14</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan, Teori & Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2011), h. 95

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

#### 1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Rekrutmen (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), apakah variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Berdasarkan hasil penelitian SPSS versi 17.0

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y= kinerja karyawan,

a= konstan,

b= koefisien arah regresi linear,

X= rekrutmen karyawan,

#### 2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan  $\alpha = 0.05$  atau 5%. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Dan Korelasi (r)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam penjelasan variabel dependennya. Berikut adalah tabel hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0.

## J. Sistematika Penulisan

Penulisan ini pada garis besarnya terdiri dari lima bab dan setiap babnya terdiri dari bagian :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, hipotesis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Yaitu Sejarah PT. Kunango Jantan, sejarah rekrutmen dan penempatan PT. Kunango Jantan, visi misi PT. Kunango Jantan, produk-produk PT. Kunango Jantan dan struktur organisasi.

### **BAB III : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan dijelaskan yang berkaitan dengan teori yang ada hubungannya dalam permasalahan yakni pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, prinsip dan dasar

rekrutmen, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab terakhir yang berisikan kesimpulan hasil penelitian berdasarkan kesimpulan tersebut dikemukakan beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.