

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.

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN
MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

OLEH

NOVIANA KARTIKA
11970125023



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

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.

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN
MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

NOVIANA KARTIKA
11970125023



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



NAMA : NOVIANA KARTIKA
NIM : 11970125023
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL :PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN
MANDAU KABUPATEN BENGKALIS
TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING


IRIENI VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN


ASTUTIMEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Noviana Kartika
 NIM : 11970125023
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat

Penguji I
 Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II
 Nurlasera, SE, M.Si



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **NOVIAMA KARTIKA**
 NIM : **11970125023**
 Tempat/Tgl. Lahir : **RUMBAL, 22 NOVEMBER 2001**
 Fakultas/Pascasarjana : **EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**
 Prodi : **MANAJEMEN**

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN
 MANDAU KABUPATEN BENGKAUS**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 16 JUNI 2023
 Yang membuat pernyataan



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

Oleh

NOVIANA KARTIKA

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang beralamat di Jl. Nusa Indah, Air Jamban, Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau 28784. Populasi dalam penelitian berjumlah 344 orang, dengan rumus slovin maka sampel ditetapkan sebanyak 77 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menjelaskan rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan, selain itu seleksi juga memiliki pengaruh yang signifikan serta penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,5% sementara 34,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, SELECTION AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WAHANAKARSA SWANDIRI DURI MANDAU DISTRICT, BENGKALIS DISTRICT

By

NOVIANA KARTIKA

The purpose of this study is to influence recruitment, selection and job placement on employee performance. This research was conducted at PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, which is located at Jl. Nusa Indah, Air Latrines, Duri, Bengkalis Regency, Riau 28784. The population in the study was 344 people, using the slovin formula, the sample was determined to be 77 people. The technique of determining the sample using simple random sampling. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 25. The results of this study explain that recruitment has a significant effect, besides that selection also has a significant effect and work placement has a significant effect on employee performance. Simultaneously recruitment, selection and job placement have an influence on the performance of employees at PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, Mandau District, Bengkalis Regency. Meanwhile, the adjusted R Square value explains that recruitment, selection and job placement can affect employee performance by 65.5% while the remaining 34.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Recruitment, Selection, Work Placement and Performance

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WAHANAKARSA SWANDIRI DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah dijalan beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini Merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

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.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan kepada saya menimba ilmu di universitas tercinta ini.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I FakultasEkonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.



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.

9. Ibu Zulhaida, SE, MM, selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahkan.

11. Untuk yang tercinta kedua orang tua saya, Meri Yusmanti S.pd dan Pelita Ahmad, serta kedua saudara saya Anisa Ayu Lestari S.Ap dan Balqis Salma, Terimakasih telah memberikan dukungan do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, karya ini saya persembakan untuk kalian sebagai wujud terimakasih, semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan yang maha kuasa

12. Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.

13. Pihak perusahaan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.

14. Sahabat – Sahabat baik saya selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi, arahan sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis

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.

jujua mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah Khairan Katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal ,,alamin.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Mei 2023
Penulis,

NOVIANA KARTIKA
11970125023



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Penilaian Kinerja	17
2.2.4 Tujuan Penilaian Kerja	18
2.2.5 Indikator Kinerja	18
2.3 Rekrutmen	20
2.3.1 Definisi Rekrutmen	20
2.3.2 Indikator Rekrutmen	21
2.3.3 Tujuan Rekrutmen	21
2.3.4 Proses Rekrutmen	22
2.3.5 Dimensi yang Mempengaruhi Rekrutmen	24
2.4 Seleksi	25
2.4.1 Pengertian Seleksi	25
2.4.2 Indikator Seleksi	26
2.4.3 Tahap – Tahap Seleksi	26
2.4.4 Permasalahan dalam Proses Seleksi	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

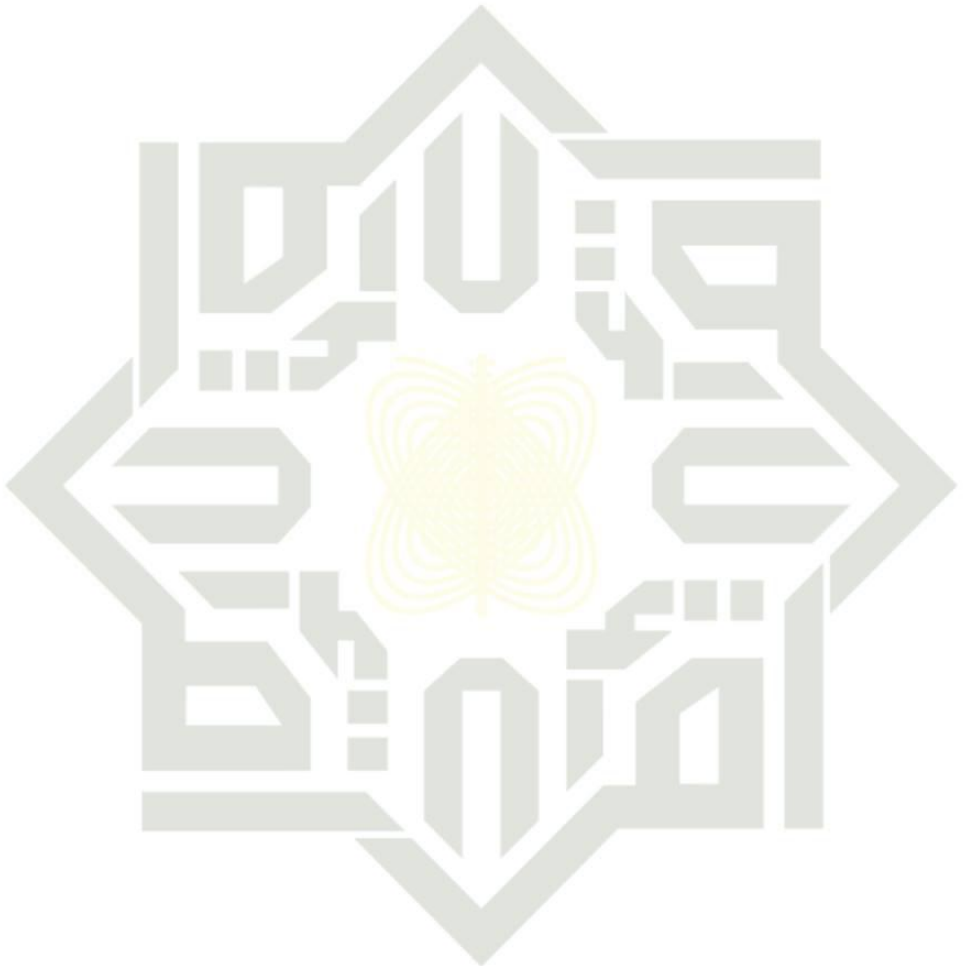
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2.4.5 Tujuan Seleksi	29
2.4.6 Dimensi yang Mempengaruhi Seleksi	30
2.5 Penempatan Kerja.....	31
2.5.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	31
2.5.2 Prinsip – Prinsip Penempatan	31
2.5.3 Faktor – Faktor Penempatan Kerja.....	32
2.5.4 Indikator – Indikator Penempatan	35
2.6 Pandangan Islam.....	36
2.7 Penelitian Terdahulu.....	39
2.8 Kerangka Pemikiran	41
2.9 Hipotesis	42
2.10 Konsep Operasional Variabel	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Analisis Data	48
3.6 Uji Kualitas Data.....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.9 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1 Gambaran Umum PT. Wahanakarsa Swandiri	56
4.2 Struktur Organisasi PT. Wahanakarsa Swandiri.....	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Deskripsi Variabel.....	64
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	71
5.5 Analisis Data Penelitian	74
5.6 Pembahasan.....	78

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.

BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

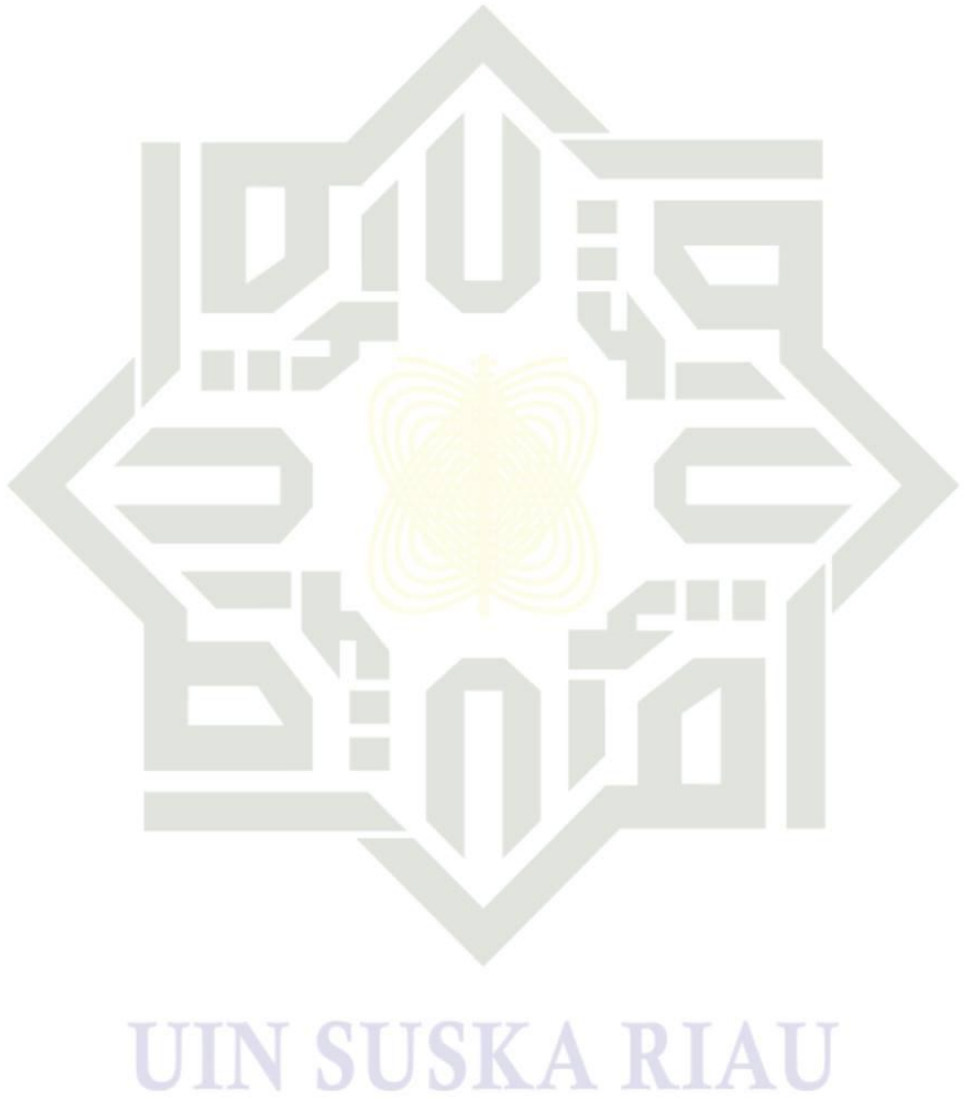
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan di PT. Wahanakarsa Swandiri Pada Tahun 2018 – 2022.....	5
Tabel 1.2	Jumlah Tenaga Kerja yang Sudah Diterima PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2018 - 2022.....	5
Tabel 1.3	Penempatan Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan Jenjang Manajemen pada PT. Wahanakarsa Swandiri.....	6
Tabel 1.4	Progres Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2018 - 2022.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.1	Instrumen Skala Linkert	49
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	62
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Rekrutmen	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Seleksi.....	66
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Penempatan Kerja.....	67
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja	68
Tabel 5.9	Uji Validitas Angket.....	69
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	74
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	76
Tabel 5.15	Uji F Hitung	77
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 5.1 Uji Normalitas P – P Plots	71
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	73



- 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, kemajuan akan ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat serta persaingan yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan yang menjalankan bisnisnya akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menjadi sebuah asset yang sangat berharga bagi perusahaan itu sendiri.

Pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya

Manusia (SDM) merupakan model dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberdayaan. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

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.

Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. *Prinsip the right man on the right place* harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan untuk melakukan penyaringan anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Menurut **Hasibuan (2010)** seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan di perusahaan adapun pendapat **Manullang (2013)** seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, bila kedua pokok di atas sudah ditetapkan. Sedangkan **Handoko (2011)** seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses



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.

memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi mencapai suatu tujuan, kegiatan operasional yang dilaksanakan dapat tercapai secara optimal apabila para pengelolahnya mempunyai pengalaman serta keahlian dalam memperoleh hasil yang optimal. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat dari proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja.

PT. Wahanakarsa Swandiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi dan perawatan, hal ini erat hubungannya dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja sehingga karyawan digunakan dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Melalui rekrutmen, seleksi karyawan maka organisasi dengan mudah memposisikan karyawan yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Pengelolaan Sumber Daya sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif untuk mencapai tujuan. Jadi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

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.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan

Kegagalan dalam sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerja bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Pada proses rekrutmen ini adalah pegawai yang direferensikan para pegawai tidak sesuai dengan persyaratan atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang dijalankan terlalu bergantung dengan satu sumber yaitu dengan referensi dari pegawai perusahaan, sehingga bila tidak ada referensi, proses rekrutmen tidak dapat dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga narasumber mengenai proses rekrutmen pegawai yang dilakukan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri pada posisi sales. PT. Wahanakarsa Swandiri Duri menggunakan metode rekrutmen berdasarkan referensi dari pegawai PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang bisa dari kenalan atau anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan teori dari Mathis dan Jackson (2006) bahwa metode referensi dari pegawai merupakan salah satu metode yang terpercaya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan yang meliputi kenalan, teman, dan anggota keluarga dari pegawai

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.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Dengan kata lain kinerja karyawan juga ditentukan oleh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik maka rekrutmen, seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan karyawan, dan penempatan kerja karyawan juga harus bisa memempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Sasaran pelayanan bimbingan kepada karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok yang menjadi sasaran pelayanan pada umumnya adalah perkembangan dan perilaku individu, namun secara lebih nyata dan langsung adalah sikap dan tingkah lakunya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian dan kondisi sendiri, serta kondisi lingkungannya, sikap dan tingkah laku dalam perkembangan kehidupan manusia, mendorong perumusan prinsip- prinsip dalam bimbingan kerja.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan di PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Pada Tahun 2018-2022

Bagian Jabatan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
President Director	1	1	1	1	1
Director	1	1	1	1	1
Operational Director	19	22	25	6	12
HRD Departement	1	1	1	1	1
Qa/Qc Departement	2	2	2	2	10
Marketing Director	3	3	3	3	9
Finance Departement	13	15	5	4	6

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.

Procurement Departement	10	8	8	8	10
Project Control	20	18	11	12	12
Contruction Departement	211	205	216	41	282
Total	281	276	273	290	344

Sumber : PT. Wahanakarsa Swandiri Duri , 2022

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri mengalami penurunan pada tahun 2019-2020. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen yang baik dan efektif untuk berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Tabel 1.2 : Jumlah Tenaga Kerja yang Sudah Diterima PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pelamar Yang Masuk (orang)	Jumlah Pelamar Yang Diterima (orang)
2018	159	80
2019	110	74
2020	135	93
2021	200	88
2022	210	91

Sumber: PT.Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 penulis dapat melihat bahwasannya tahun 2018 jumlah pelamar kerja yang masuk sebanyak 159 orang dan diterima sebanyak 80 orang ditempatkan sesuai bidang yang di berikan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis , pada tahun 2019-2020, pada tahun 2019 derima 74 orang pelamar masuk sedangkan pada tahun 2020 pelamar berjumlah 135 orang yang di terima hanya 93 orang . 2021-2022 pelamar berjumlah paling banyak dari pada tahun sebelumnya di lihat dari tabel pada tahun 2021 pelamar berjumlah 200 orang tetapi yang diterima hanya 88 orang. Sedangkan pada tahun 2022 pelamar kerja berjumlah 210 orang yang diterima hanya 91 orang . Diketahui

bahwasannya yang tidak diterima pada tahap seleksi ini dikarenakan belum memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan .

Proses selanjutnya setelah melakukan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia adalah melakukan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses untuk menghasilkan calon pelamar dengan latar belakang dan kemampuannya yang sesuai dengan kriteria yang terdapat pada spesifikasi pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber 1 dan 2 menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri bergantung dengan hasil perencanaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena rekrutmen disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen pegawai sales ditangani langsung oleh kepala personalia. Dari hasil wawancara mengenai metode rekrutmen, ketiga narasumber mengatakan hal yang sama bahwa metode rekrutmen yang diterapkan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri adalah berdasarkan referensi dari para pegawai perusahaan.

Setelah melakukan rekrutmen, langkah selanjutnya yang dilakukan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri adalah melakukan seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan calon pegawai yang memiliki kualifikasi-kualifikasi atau persyaratan kerja yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan tiga narasumber mengenai proses seleksi, yang bertanggung jawab dalam proses seleksi.

PT.Wahanakarsa Swandiri Duri hanya melakukan 3 tahapan seleksi :

1. Penyaringan Prakerja Penyaringan prakerja yang dilakukan

PT.Wahanakarsa Swandiri Duri adalah melalui wawancara sebelum melakukan

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.

penyaringan untuk mengetahui atau membuktikan kualifikasi dan persyaratan pegawai sales yang telah ditetapkan perusahaan telah terpenuhi oleh pelamar.

2. Wawancara Penyeleksian Proses wawancara yang dilakukan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri adalah memberikan pertanyaan untuk mengidentifikasi identitas diri, kemampuan, ketrampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja dari pelamar. Wawancara yang dilakukan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu wawancara terstruktur yang menggunakan pertanyaan standar yang diajukan kepada semua pelamar, wawancara yang diberikan juga mengenai spesifik bagaimana mengerjakan tugas atau menangani sebuah masalah di masa lalu

3. PT.Wahanakarsa Swandiri Duri juga menggunakan tahapan seleksi lain yang tidak ada dalam teori Mathis dan Jackson (2006), yaitu memberi masa percobaan kerja selama 3 bulan berupa magang kerja dimana pegawai melakukan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan . Pada tahapan ini, kepala personalia berwenang untuk menilai kinerja dan pekerjaan dari pegawai magang apakah dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik atau tidak.

Tabel 1.3 : Penempatan Karyawan Berdasarkan Tingkatan Pendidikan Jenjang Manajemen pada PT.Wahanakarsa Swandiri Duri

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan
1.	Pasca Sarjana (S2)	10 Orang	Operational Director&Qa/Qc Departement
2.	Strata Satu (S1)	28 Orang	Marketing Director & Project Control
3.	Diploma III	21 Orang	Contruction Departement
4.	SMA	32 Orang	Contruction Departement
Jumlah		91 Orang	

Sumber : PT.Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan disesuaikan dengan penempatan yang diberikan. Akan tetapi dari hasil observasi

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.

diketahui bahwa jabatan atau penempatan yang diberikan ada beberapa karyawan yang mengeluh karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya tamatan sarjana komunikasi diberikan penempatan sebagai .

Melakukan penempatan dan promosi jabatan tidaklah mudah, seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan PT Wahanakarsa Swandiri Duri bahwa karyawan yang prestasi kerjanya baik tidak selalu dipromosikan jabatannya, yaitu tergantung ada atau tidaknya posisi kosong yang digantikan dan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut. menurutnya karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ada baru dapat di promosikan jabatannya, kemudian dapat dilihat dari pengalaman dan skill yang bagus, kinerja yang dihasilkan dengan baik dan tepat waktu serta loyalitas karyawan dalam bekerja .

Tabel 1.4 : Progres Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Taun 2018-2022

Tahun	Target Central Area	Realisasi Central Area	Persentase (%)	Target North Area	Realisasi North Area	Persentase (%)	Target HO Infill	Realisasi HO Infill	Persentase (%)
2018	30 Well	25 well	83%	50 Well	42 well	84%	70 Well	60 Well	86%
2019	28 Well	23 well	82%	63 Well	60 well	95%	74 well	68 Well	92%
2020	38 Well	36 well	95%	77 Well	69 well	90%	87 well	70 Well	80%
2021	48 Well	44 well	92%	80 Well	73 well	91%	82 well	67 Well	82%
2022	39 Well	35 well	90%	106 Well	90 well	85%	80 well	73 Well	91%

Sumber : PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022

Dari tabel 1.4 dapat diketahui hasil target dan realisasi PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Bapak Fajri Arfi

Hak Cipta Diindungi 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.

Mukhlisin yaitu dalam 5 tahun terakhir tidak tercapainya target perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Ini terjadi karena penempatan yang kurang optimal atau kurang ahli dalam bidangnya, sehingga waktu pengerjaan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Well diatas adalah pembuatan sumur minyak dan HO Infill lokasi yang ditentukan dalam pembuatan sumur minyak get 125 .

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis**

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah Rekrutmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Seleksi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah Penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?

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.

Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah Rekrutmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
2. Untuk mengetahui Apakah Seleksi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
3. Untuk mengetahui Apakah Penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
4. Untuk mengetahui Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

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 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.

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau
2. Bagi Perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

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.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Data Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu perusahaan, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang penting. Olehnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karenanya dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang baik. menurut **Sutrisno (2016)** kinerja atau kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas didalam bekerja.

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dari sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam

organisasi/perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuanorganisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan,kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional. Sedangkan menurut **(Kasmir, 2016)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan,rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi,karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrialsampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraanstakholder.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atauaset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasioal sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik .

Human Resouerces Management refers to the policies, practices and system that influece employees behavior, attitudes, and performance. (Artinya :

Zeo menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja

karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).

Dari pengertian diatas dapata disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan .

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.

Kinerja Karyawan

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Edison (2016)** kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Adapun menurut **Sinambela (2019)** kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, guna mewujudkan tujuan dari organisasi Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kinerja ini harus diikuti dengantanggung jawab pekerjaannya. Hal lain yang harus perlu diperhatikan selain faktor kemampuan dan motivasi adalah kesempatan yang dimilikikaryawan, artinya ada kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Robbins mengatakan harus ada kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

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.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang seperti yang diinginkan baik dari karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Menurut **Kasmir (2016)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitu pula sebaliknya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

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.

5. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.
6. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku atau diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Artinya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.
10. Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam keadaan kurang baik. Dengan demikian loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

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.

11. **Komitmen.** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

12. **Disiplin kerja.** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. .

Menurut Luthan dalam (**Kasmir, 2016**) kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Sedangkan menurut Robbin dalam (**Kasmir, 2016**) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, seperti;

1. Kemampuan atau *ability*
2. Motivasi atau *motivation*
3. Kesempatan atau *opportunity*

2.3 Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 179) Penilaian Kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja

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.

individu. Menurut Davis dalam (**Kasmir, 2016**) Mengatakan bahwa *performace appraisal is the process by which organization evaluate individual job performace*” Maksud dari pernyataan diatasadalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kerja

Menurut (**Kasmir, 2016**) Beberapa tujuan penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kumunikasi efektif antara atasan dan bawahan

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerjakaryawan. Berikut beberapa indikator kinerja Menurut **Robbins (2016)**

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dankemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketikamelakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri

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 mengummumkan 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.

funksikerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Definisi Rekrutmen

Pada tahap rekrutmen, semua calon kandidat dimotivasi dan didorong untuk datang melamar, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar. Bisa jadi satu posisi lowong yang diperlukan oleh suatu perusahaan akan mendapatkan seratus orang yang datang melamar.

Rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar untuk tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai kualifikasi yang diinginkan Adapun menurut **Sudrajat (2011)** rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan pendapat **Handoko (2011)** penilaian (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa, rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi melakukan rekrutmen untuk kebutuhan pegawai dalam mencapai tujuan, dan pegawai membutuhkan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, serta menyumbangkan ilmu dan tenaganya

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.

alam organisasi tempat dia bekerja. Pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan.

3.2 Indikator – Indikator Rekrutmen

Menurut **Hasibuan(2010)** indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan

Dasar sumber penarikan karyawan ini berpedoman kepada *JobDescription*

2. Sumber-Sumber Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya, perekrutan (*recruitment*) harus dilakukan dengan mempergunakan semua jalan yang bersifat positif. Sumber tenaga kerja (karyawan) dapat berasal dari dalam (internal) dan dari luar (external) lembaga/organisasi.

3. Metode-Metode Rekrutmen

Pada dasarnya metode penarikan akan berpengaruh besar kepada banyaknyalamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Adapun menurut Aisyah dan Giovanni (2018:11) metode rekrutmen calon karyawan terdiri dari dua metode yaitu metodeterbuka dan tertutup

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.

3.3 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen pegawai untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki serta sesuai pula dalam melakukan penempatan pegawai pada organisasi. Menurut **Henry (2012)** proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain: Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek transparan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Selanjutnya menurut **Surtina (2012)** tujuan rekrutmen antara lain untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi syarat. Untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal .

3.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan meliputi beberapa poin penting, menurut **Simamora (2010)**, yakni:

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.

1. Penyusunan strategi untuk merekrut. Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja. Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external

Selanjutnya **Suganda (2012)** proses rekrutmen untuk menciptakan suatu sistem yang efektif para manajer dan sumber daya manusia guna menerapkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen.
2. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci
3. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
4. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
5. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen.

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.

6. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
7. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
8. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya
9. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. **Desler (2012)** proses rekrutmen adalah suatu sistem yang diterapkan sehingga menjadi sistematis guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3.5 Dimensi yang Mempengaruhi Rekrutmen

Desler (2012) dimensi rekrutmen karyawan adalah:

1. Kebutuhan karyawan, organisasi melakukan rekrutmen dikarenakan memerlukan penambahan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
2. Pemberian informasi, langkah kedua yang dilakukan suatu organisasi adalah memberikan informasi kepada calon karyawan tentang penerimaan karyawan baru.
3. Evaluasi, melakukan pemeriksaan tentang syarat yang dimiliki calon karyawan, apakah sudah sesuai dengan yang ditentukan atau pun belum.

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.

4. Keputusan, melalui proses evaluasi maka organisasi dapat mengambil suatu keputusan tentang penerimaan karyawan baru.

Adapun menurut Gibson (2009:82) dimensi rekrutmen karyawan adalah: perencanaan kebutuhan karyawan, pengamatan terhadap latar belakang calon karyawan, penempatan karyawan, bimbingan kerja dan peningkatan keterampilan kerja karyawan.

2.4 Seleksi

2.4.1 Pengertian Seleksi

Menurut **Purnaya (2016)**, seleksi merupakan proses satu arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Definisi lain mengatakan bahwa seleksi adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakterjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Seleksi karyawan penting karena tiga alasan yaitu kinerja, biaya dan implikasi yang sah dan pengangkatan yang sembrono. Kegiatan seleksi karyawan merupakan tahap yang sangat penting dalam merekrut manajemen

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, dengan memilih dan mendapatkan kandidat yang terbaik untuk mengisi posisi lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. pendaftaran tenaga kerja, seleksi dan penempatan merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, dari pekerja atau tenaga kerja yang memenuhi syarat.

2.4.2 Indikator – Indikator Seleksi

Ada beberapa kualifikasi yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator seleksi, Menurut Siagian dalam **Simbolon (2018)** :

1. Pengalaman

Calon karyawan harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon karyawan dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan

2. Tes Tertulis

Bentuk Tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan

3. Tes Wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar

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.

4.3 Tahap – Tahap Seleksi

Berikut ini tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi Menurut Handoko dalam Danang (2012:111) yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara penyelia, dan keputusan penerimaan

1. Penerimaan Pendahuluan. Jika pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman dan menghindarkan pencarian informasi dari sumber tidak resmi.
2. Tes-tes Penerimaan Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan.

Macam – macam tes seleksi, yaitu:

1. *Psychological test* (tes psikologis) *Psychological test* (tes psikologis) adalah berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan, dan keinginan berprestasi.
2. *Knowledge test* (tes pengetahuan) Bentuk tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki para pelamar. pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. *Performace test* (tes performa). Bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

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.

Wawancara Seleksi. Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak diterimanya seorang pelamar. Pewawancara mencari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan umum.

Pemeriksaan Refrensi-refrensi Personal reference biasanya diberikan oleh keluarga atau temanteman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau perusahaan sendiri. Jika referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekan hal-hal positif. Oleh karena itu referensi pribadi pada umumnya jarang digunakan.

6. Evaluasi Medis (tes kesehatan). Pada umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter diluar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri. Evaluasi medis memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya perawatan kesehatan karyawan dan asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yang dapat mengatasi stres fisik dan mental suatu pekerjaan.

Wawancara oleh Penyelia. Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan yang baru diterima. Penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Atas dasar alasan ini banyak organisasi yang memberikan wewenang kepada penyelia untuk mengambil keputusan penerimaan final.

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.

Keputusan Penerimaan. Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Dari sudut pandangan hubungan masyarakat para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu. Departemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan lagi parapelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi

4.4 Permasalahan dalam Proses Seleksi

Menurut Fahmi (2016) Terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi dari setiap proses rekrutmen dan seleksi, yaitu:

1. Data calon pelamar kadang kala ada yang dipalsukan dengan tujuan agar bisa lolos tes tahap administrasi.
2. Terjadi penarikan karyawan yang bersifat nepotisme dan menyingkirkan mereka yang sebenarnya lebih pantas lulus.
3. Kadang kala karena lemahnya kontrol seleksi memungkinkan masuknya para pelaku kejahatan atau pelaku kriminal untuk lulus seleksi, karena ia bisa dan mampu mengubah berbagai data pribadinya
4. Tim rekrutmen dan seleksi adakalanya tidak memiliki tingkat emosional yang tidak stabil dan terkendalikan dengan baik, sehingga keputusan memungkinkan ada kesalahan.

4.5 Tujuan Seleksi

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.

Suparman (2011:176) tujuan seleksi yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi, sesuai dengan job description.

Adapun Zainal (2011:57) tujuan dilakukan seleksi karyawan adalah untuk mengetahui latar belakang karyawan, kemampuan dan keahlian serta dapat menempatkan karyawan pada fungsi tugas yang tepat sesuai dengan yang diinginkan. Selanjutnya Muchdarsyah (2012:88) seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan dan tingkat pendidikan karyawan, sehingga organisasi mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang diharapkan.

2.4.6 Dimensi yang Mempengaruhi Seleksi

Dimensi seleksi karyawan menurut Jackson (2009:261) meliputi sebagai berikut:

1. Formasi merupakan pengumuman penerimaan calon karyawan yang memuat tentang kriteria karyawan yang diterima.
2. Permohonan, permohonan bagi calon karyawan ditetapkan sesuai dengan ketentuan.
3. Seleksi administrasi, Langkah selanjutnya memeriksa tentang kelengkapan administrasi sebagai syarat calon karyawan.
4. Wawancara, tes wawancara dilakukan untuk mengetahui keterampilan karyawan
5. Penilaian, melakukan evaluasi dan penilaian untuk mengambil keputusan

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.

Menurut **Edwin (2009:233)** ada lima indikator seleksi karyawan antara lain adalah “observasi yaitu pengamatan langsung terhadap calon karyawan, wawancara, tes tertulis, psycio tes dan evaluasi terhadap calon karyawan.

2. Penempatan Kerja

2.5.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut **Hartatik (2014:55)** Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang (**Rivai et al, 2013 : 198**)

2.5.2 Prinsip – Prinsip Penempatan

Prinsip-prinsip penempatan kerja Menurut Cici Rosita Devi et.al (2016), prinsip yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip individu yang tepat

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.

4. Prinsip kesamaan kompensasi
5. Prinsip kesatuan arah
6. Prinsip kesatuan tujuan
7. Prinsip kesatuan komando
8. Prinsip efektivitas
9. Prinsip efisiensi

Adapun Musenif yang dikutip oleh **Suwatno (2011:13)** prinsip penempatan kerja yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip dari orang yang tepat di tempat yang tepat
4. Prinsip gaji yang sama untuk kerja yang sama
5. Prinsip kesatuan arah
6. Prinsip kesatuan tujuan
7. Prinsip kesatuan komando
8. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

5.3 Faktor – Faktor Penempatan Karyawan

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan di antara lain:

1. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka 33 penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan

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.

yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan juga harus dipertimbangkan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya menurut **Sastrohadiwiryo (2010)**, terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta tanggung jawab.

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.

2. Pengalaman bekerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani merupakan rohani.

4. Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

5. Usia

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksikannya.

Adapula pendapat lain **Bernardin et.al (2009)** faktor yang harus

dipenuhi dalam penempatan karyawan antara lain:

1. Pengetahuan

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. Kemampuan
3. Keterampilan
4. Sikap

Sedangkan menurut **Marihot (2009:88)**, dalam pelaksanaan penempatan kerja faktor yang mudah dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan adalah sebagai:

1. Pertumbuhan perusahaan
2. Latar belakang pendidikan
3. Kesehatan fisik dan mental
4. Pengalaman kerja
5. Faktor status perkawinan
6. Sikap
7. Usia

2.5.4 Indikator – Indikator Penempatan

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118)**, indikator penempatan kerja yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kesehatan fisik dan mental
4. Keterampilan kerja

Sedangkan pendapat lain menurut Tjuju Yuniarsih et.al (2013), indikator penempatan kerja meliputi:

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.

1. Penempatan sesuai dengan pendidikan Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan
2. Penempatan sesuai dengan pengetahuan Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan
3. Penempatan sesuai dengan keterampilan Kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.
4. Penempatan sesuai pengalaman Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu
5. Penempatan sesuai dengan faktor usia Pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat AnNajm ayat 39-41 yang berbunyi

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS An Najm: 39-41). Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti membalas setiap amalperbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya: jika seseorang melaksanakan

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.

pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula, maka iya mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya atau pun perusahaannya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Rekrutmen

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ 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".

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Seleksi

Dalam sumber lain di kemukakan bahwa seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Adapun tahapan awal yang perlu di lakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/CV/ curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar di lakukan penyortiran antara pelamar yang akan di panggil dengan yang gagal memenuhi standart suatu pekerjaan. Lalu berikutnya memanggil kandidat terpilih untuk di lakukan ujian tes tulis,

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.

wawancara kerja / interview dan proses seleksi lainnya. 43 Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al- An Kabut Ayat 3.

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Dan sungguh, Kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui orang-orang yang dusta”

2.6.4 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penempatan kerja seperti yang telah dijelaskan dalam : QS. An Nissa’ Ayat : 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

Konsep Penempatan kerja didalam Islam juga telah dijelaskan didalam Hadist yang artinya :

“Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya“. (H.R. Bukhari)

Penempatan karyawan pada satu posisi tertentu yang harus mengemban tugas dan tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik, pihak

perusahaan harus benar-benar memilih orang yang tepat yang sesuai dengan keahliannya. Karena pekerjaan itu selain menjadi tanggung jawab tetapi juga merupakan amanah yang harus dipegang agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sehingga dapat menjadi rujukan dalam penyelesaian masalah dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yulasm (2016)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADAM Kota Bengkulu	Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan	Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai hitung $2,012 > 2,000$ dengan tingkat signifikan $(0,049 < 0,05)$. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja
	Chandra syatreya kartika (2014)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya	Rekrutmen, seleksi, penempatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa proses Rekrutmen karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan media cetak, sedangkan untuk karyawan harian dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan.

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.

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Hanief Lathifah Verrawati (2017)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Di Pelalawan	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan	Secara keseluruhan bahwa internal eksternal, proses seleksi, job description dan proses penempatan karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau termasuk dalam kategori baik dalam hal kemampuan dalam menjalankan tugas perusahaan.
Riau	Raudhatul Jannah (2015)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada PT. Indofood cbp Sukses Makmur Di Pekanbaru	Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang jujur dan terbuka agar tidak terjadi kecemburuan sosial pada karyawan yang dapat mengganggu jalannya fungsi organisasi serta menjadikan karyawan sebagai aset bukan faktor produksi agar semakin tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan di PT. Indofood CBP sukses Makmur Tbk.
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Ulya Qisti Fauziah (2014)	Strategi Rekrutmen Karyawan Outsourcing di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.	Rekrutmen	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa strategi rekrutmen dimulai adanya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, perencanaan rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen.
Sultan Syarif Kasim Riau	Utari Nadia (2013)	Tinjauan pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan Outsourcing pada PT.	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan	Proses rekrutmen dimulai ketika perusahaan user membutuhkan calon tenaga kerja dan berakhir ketika mendapatkan data calon tenaga kerja untuk melakukan yang dilakukan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi

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.

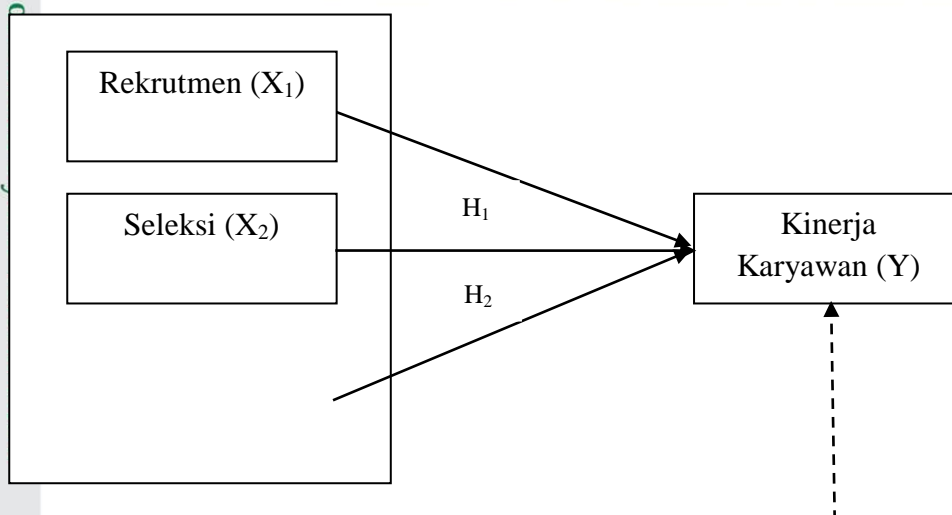
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Andalan Mitra Prestasi Padang		Padang terdiri dari: 1) seleksi administrasi 2) tes kesehatan 3) tes wawancara awal dan tes fisik 4) tes psikologi 5) tes wawancara akhir. Dan proses penempatan yang terdiri dari: 1) karyawan melengkapi administrasi untuk pendaftaran ulang 2) orientasi 3) Mengikuti PAP (Pembekalan Akhir Penempatan) 4) sosialisasi 5) dan karyawan mulai bekerjaproses seleksi. Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode eksternal atau metode terbuka, Proses seleksi

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

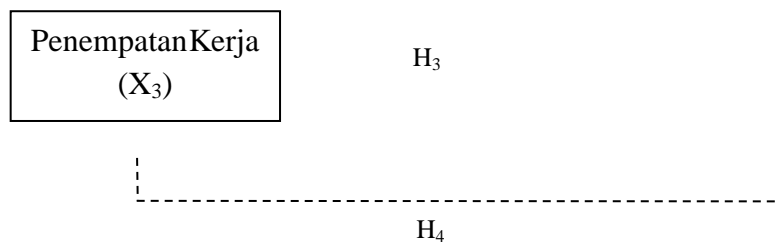
1. Variabel bebas (independent)
 - a. Rekrutmen (X₁)
 - b. Seleksi (X₂)
 - c. Penempatan Kerja (X₃)
2. Variabel terikat (dependen)
 - a. Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya :



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.



Sumber: Kasmir (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan:

- - - - - > : Pengaruh secara parsial

..... > : Pengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014 : 63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Diduga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

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.

Diduga Seleksi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Diduga Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

4. Diduga Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan table yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), sertabvariabel independent yaitu Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) dan Penempatan Kerja (X3). Berikut adala konsep operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016)	Likert
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar untuk tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber-Sumber karyawan 3. Metode-metode rekrutmen (Vivi Dewanti, 2018) 	Likert
Seleksi(X2)	Seleksi merupakan prosessatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 	Likert

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
	arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi	2. Tes Tertulis 3. Wawancara (Siagian,2018)	
Penempatan Kerja (X3)	Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. (Hartatik,2014)	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Keterampilan kerja (Yuniarsih, 2013)	Likert

© Hak cipta dan hak milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang beralamat di Jl. Nusa Indah, Air Jamban, Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau 28784 dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2022- Mei 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:137)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:137)** Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data. Biasanya data ini diberikan lewat orang lain. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 80)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri adalah sebanyak 344 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (**Sugiyono, 2014:116**) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi, pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Karena pada PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis memiliki 344 karyawan maka dalam penelitian ini diambil dari sebagian jumlah populasi dengan menggunakan teknik slovin dalam menentukan sampel yang dibutuhkan. Adapun rumusnya sebagai berikut :

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Jumlah sampel (*size of sample*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

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

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presentasi tingkat kesalahan yang di toleransi 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{344}{1 + 344(0,10)^2} = 77,47 \text{ dibulatkan menjadi } 77 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) sebanyak 77 orang karyawan. Dimana setiap anggota dan populasi memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel diantaranya seluruh karyawan PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

3.4.1 Interview (Wawancara)

Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan

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.

dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang dilakukan dalam penelitian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.

4.2 Kuisisioner

Sugiyono (2018: 219) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuisisioner.

3 Analisis Data

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. **Suliyanto (2011)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan

Skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letak kan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalau ganjil dan ada selalu pilihan “cukup setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2018)

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table atau dapat dilakukan dengan membandingkan hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$.

Dengan ketentuan :

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.

1. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil dari suatu penelitian yang dilakukan secara berulang – ulang dari waktu ke waktu, semakin tinggi tingkat reliabilitas yang dihasilkan, maka penelitian yang dilakukan semakin dapat diandalkan. Kriteria pengukuran dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,60 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2013)** uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

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.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik tidak menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2013)** Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Keputusan yang digunakan dalam pengujian uji multikolinieritas yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka model regresi terjadi multikolinieritas.
2. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

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.

Menurut **Ghozali, (2013)** uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik, adapun dasar kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali, (2013)** uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Apabila nilai *Durbin-Watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (**Ghozali, 2013**) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen

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.

dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Rekrutmen
X ₂	= Seleksi
X ₃	= Penempatan Kerja
B ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi (Parsial)
€	= Tingkat Kesalahan (Error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T Parsial

Menurut **Ghozali (2013)** uji t parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan didalam sebuah penelitian. Penentuan nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = n - k$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel

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.

Adapun kriteria penentuan uji t parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial (sendiri) variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial (sendiri) variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.9.2 Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2013) menjelaskan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penentuan nilai f_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f_{tabel} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k$$

Keterangan :

Df = derajat bebas/degree of freedom

n = jumlah sampel

k = jumla variabel

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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.

1. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan (bersamaan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan (bersamaan) seluruh variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.9.3 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2013) analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square (R^2). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas maka koefisien determinasi di jelaskan melalui nilai adjust R square (adjust R^2).


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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Wahanakarsa Swandiri

PT. Wahanakarsa Swandiri Merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi dan perawatan, perusahaan ini didirikan pertama kali di Jakarta yaitu pada bulan November 1988. PT. Wahanakarsa Swandiri memiliki banyak anak cabang di tiap satu kota, seperti yang berlokasi di Jl. Nusa Indah, Air Jamban, Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau 28784.

PT.Wahanakarsa Swandiri ini memiliki banyak anak cabang di tiap satukota. Pusatnya PT Wahanakarsa Swandiri tersebut di daerah Jakarta. Perusahaan ini pada bulan Juni tahun 2008 manajemen pusat memutuskan untuk bekerja sama kepada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun bergerak di bidang lainya. Perusahaan ini sekitar bulan Oktober 2008 perusahaan ini sudah mengalami pertumbuhan yang bekerja sama dengan PT lainnya. PT.Wahanakarsa Swandiri yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa perusahaan-perusahaan lainnya. Dan sudah memiliki cabang di tiap-tiap provinsi. PT.Wahanakarsa Swandiri mempunyai motto yaitu senyum-salam-bantu. Dimana berikan senyuman yang indah, salam yang ramah, dan bantuan yang tulus kepada pelanggan.

PT. Wahanakarsa Swandiri yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa perusahaan-perusahaan lainnya. Dan sudah memiliki cabang di tiap-tiap Provinsi. Impian management Wahanakarsa Swandiri

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.

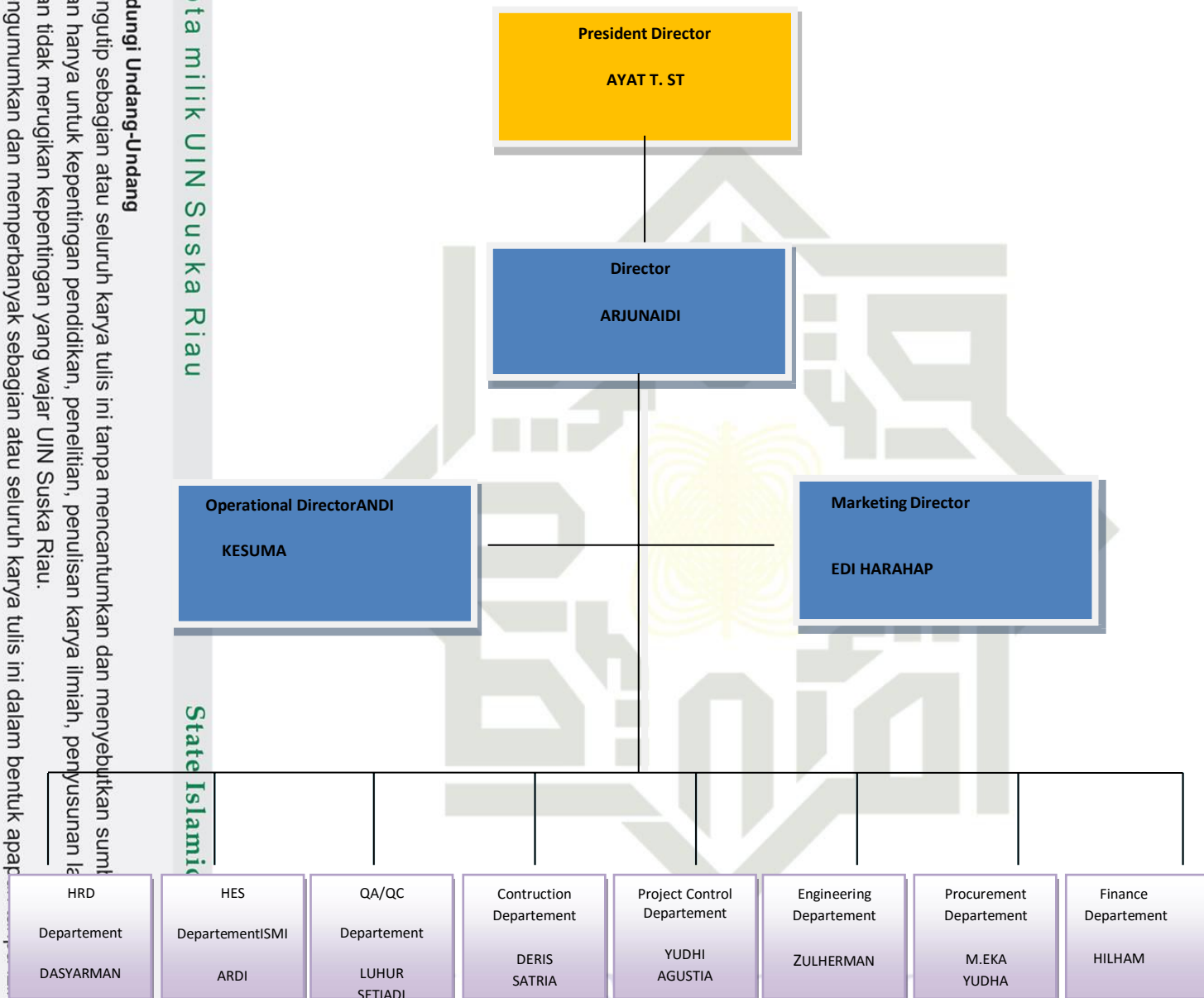
adalah untuk meningkatkan kualitas mutu kerja dan menjadi lebih baik lagi perusahaan nomor satu di Indonesia.

Untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi perusahaan diperlukan diantaranya kerjasama yang baik dan terkoordinir antara para karyawan. Perusahaan yang memiliki sejumlah karyawan dengan berbagai posisi diperlukan pengorganisasian sebaik mungkin, untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

4.2 Struktur Organisasi PT. Wahanakarsa Swandiri

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja menggambarkan hubungan dan batasan yang jelas dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta Untuk menjadi perusahaan pilihan terutama di Minyak, Gas dan Energi Industri dan Proyek Infrastruktur lain di Indonesia. Memberikan nilai tambah bagi pelanggan, karyawan dan pemegang saham sesuai dengan strategi bisnis. Mengembangkan organisasi dan kompetensi disetiap lingkup layanan. Memberikan Pelayanan Kompetitif dalam Kualitas, Keselamatan dan Kinerja.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis



Sumber : PT.Wahanakarsa Swandiri Duri

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumti
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan la
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apaap

issag kritik atau tinjauan suatu masalah.
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.

1. President Director

Jabatan yang ditunjukan dan memberi laporan kepada dewan deraksi/ board of Director (BOD):

- a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- b. Menawarkan visi dan imajinasi ditingkat tertinggi.
- c. Memimpin rapat umumd.Bertindak sebagai perwakilan organisasidalam hubungan dengandunia luar.
- d. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai denganstandar etika dan hukum.

2. Director

Seorang yang ditunjukan untuk memimpin sebuah perseroan terbatas (PT):

- a. Memiliki PT atas nama perseroan untuk melakukan bisnis dengan perusahaan lain.
- b. Mewakili PT dalam perkara pengadilan.
- c. Mengurus dan mengelola PT untuk kepentingan PT yang sesuai dengan perusahaan lainnya.
- d. Menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan kebijakan yang tepat.

3. Operational Director

Bertanggung jawab kepada Deputy managing director

- a. Memonitor penjualan, service dan keuangan pada perusahaan
- b. Memastikan kondisi seluruh aset dan lingkungan kerja dapat dilakukandengan baik dan mendukung suasana kerja

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.

- c. Mengembangkan, mengimplementasikan dan mengawasi kebijakandanproduser dijalankan secara benar
- d. Mengembangkan strategi sumberdaya manusia yang ada dan
- e. Mengarahkan kegiatan para kepala departement/divisi guna selarasdengan arah dari bisnis plan.

4. Marketing Director

Pemilik perusahaan yang bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan.

- a. Memimpin rapat direksi
- b. Menetapkan kebijaksanaan, strategi dan perencanaan terhadap perusahaan
- c. Mengambil keputusan untuk perusahaan berdasarkan dari laporan -laporan dan setiap staff didalam perusahaan.
- d. Memonitor perkembangan perusahaan.

5. HRD Departement

Bertanggung jawab kepada operation director.

- a. Rekrument dan seleksi serta penepatan karyawan.
- b. Sistem imbal jasa karyawan.
- c. Penilaian karya
- d. Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- e. Administrasi data karyawan.
- f. Pembinaan dan pengembangan karyawan.

6. QA/QC Departement

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.

Membentuk pendekatan tiga cabang untuk melebihi harapan pelanggan memastikan kualitas sepanjang masa hidup organisasi dan proyek-proyek dengan menyediakan produk yang berkualitas tinggi dalam durasi terpendek dan dengan investasi yang optimal.

- a. Kegiatan penjaminan mutu
- b. Kualitas kegiatan controlc.QA/QC pada infeksi proyek.

7. Contruction Departement

Departemen konstruksi diawasi oleh manajer konstruksi, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua pekerjaan diperlukan selesai batas waktu, sesuai anggaran, dan dengan spesifikasi yang ditetapkan oleh designer produksi.

- a. Carpenters
- b. Tukang cat
- c. Riggers
- d. Plester

8. Project Control

Tindakan manajemen, baik terencana untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diambil sebagai tindakan korektif diminta oleh proses monitoring. Kontrol proyek terutama berkaitan dengan metrik proyek, seperti jumlah, waktu, biaya, dan sumber daya lainnya, namun juga pendapatan proyek dan arus kas dapat menjadi bagian dari metrik proyek di bawah kontrol.

- a. Perencanaan, Penjadwalan Proyek & Pelaporan
- b. Earned Value Analysis & Manajemen

- c. Biaya Rekayasa & Memperkirakan
- d. Manajemen Perubahan dan control

9. Procurement Departement

- a. Melaksanakan seluruh tugas satuan kerja pusat, terutama pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan didalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)
- b. Memimpin pelaksanaan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam DIPA
- c. Seluruh pelaksanaan kegiatan/rencana kerja yang tertuang dalam DIPA
- d. Semua penerimaan/pengeluaran satuan kerja yang membebani APBN
- e. Realisasi keuangan dan pencapaian keluaran/output yang telah ditetapkan.

10. Finance Departement

- a. Bertanggung jawab kepada Direktur administrasi dan keuangan
- b. Menandatangani seluruh dokumen yang berkaitan administrasi perusahaan
- c. Membuat evaluasi kegiatan perusahaan bidang keuangan .

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,001. dengan nilai $t_{hitung} (2,269) > t_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,026 masih berada dibawah 0,05. Artinya semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, diharapkan dapat memiliki calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga diharapkan dapat membantu pencapaian kinerja yang dihasilkan perusahaan.
2. Koefisien regresi sebesar 0,415 dengan nilai $t_{hitung} (3,627) > t_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05. Artinya proses seleksi yang baik diharapkan dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
Koefisien regresi sebesar 0,620 dengan nilai $t_{hitung} (2,927) > t_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,005 masih berada dibawah 0,05. Artinya dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, diharapkan dapat membantu karyawan untuk mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.
Koefisien regresi sebesar 0,310 dengan nilai $F_{hitung} (49,197) > F_{tabel} (2,73)$ dengan Sig. (0,000) < 0,05. Sedangkan nilai adjusted R Square

menjelaskan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sebesar 65,5% sementara 34,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan terutama bagi PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis terutama dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi bagi calon karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai kinerja yang lebih maksimal.
 - b. Saran berikutnya disarankan bagi manajemen bagi PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis untuk dapat menempatkan setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya serta bidang pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lagi penelitian dengan menggunakan judul yang sama seperti menambah variabel – variebel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

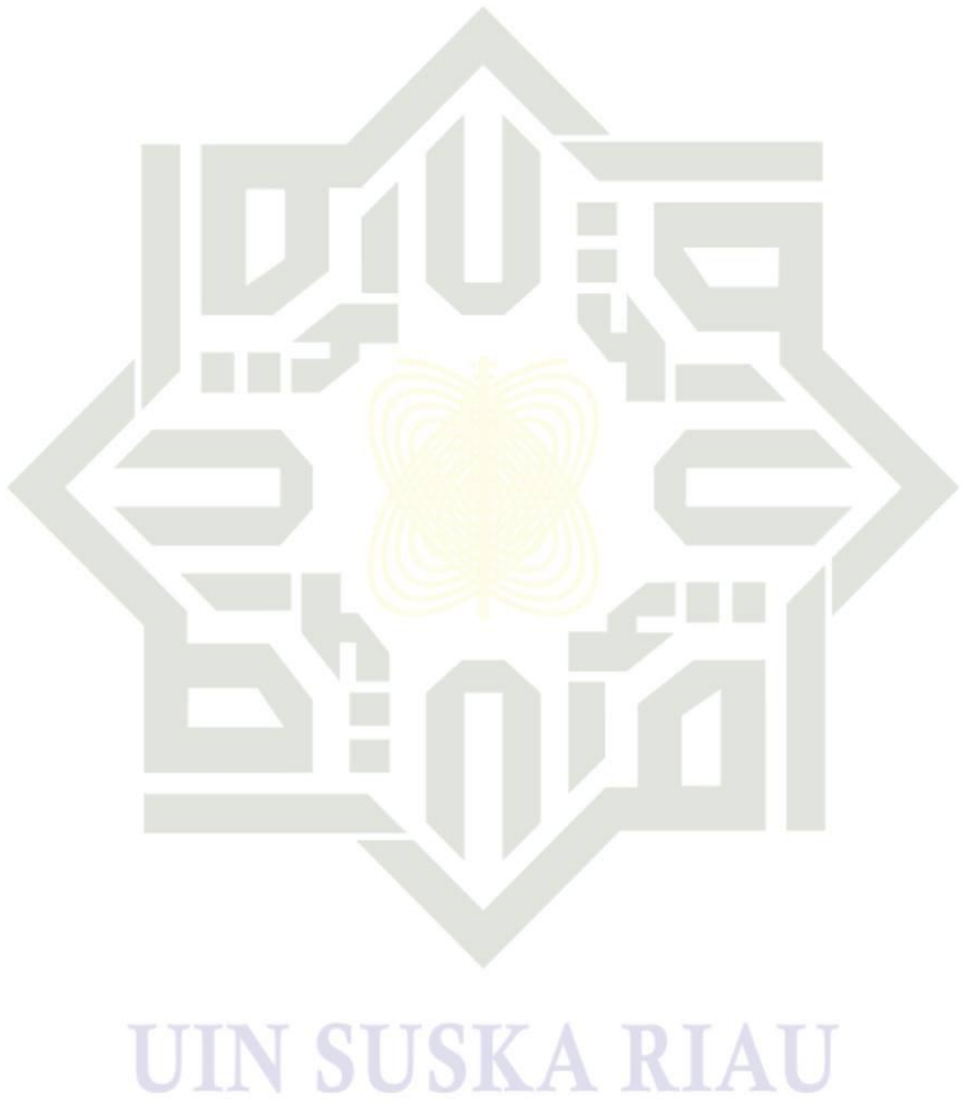
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.

seperti variable Pendidikan dan pelatihan , menggunakan data yang lebih baru serta analisis data yang lebih baik untuk menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.



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.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemahan 2015. *Departement Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Abdurrahmat, Fathani (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ardana, I, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edwin, Plippo (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edison, Emron. Yohni anwar, Imas komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gibson (2009). *Efektivitas dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY.
- Hardian (2009). *Manajemen Perkantoran*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simomara (2012). *Pengembangan karir*, Jakarta: Erlangga.
- Hery, (2018) . *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ibrahim, M.Z., and Hakam, M.S. (2014). Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14 (1).
- Kasmir, (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Manullang (2013), *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muchdarsyah (2012). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.

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.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 10).
- Pembagio, dkk. (2013). Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (1)
- Ridwan, M. (2015). Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*
- Rivai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Rohmah, N.H., and Anjanarko, T. (2014). Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Karya Bintang Mandiri. Ebis
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT RefikaAditama
- Sinambela, Lijan Poltak (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suganda (2012). *Administrasi Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suganda (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Surtina (2012). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gramedia Grafika
- Sutrisno, Edy. (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Swatno, dan Tjuju Yuniarsih (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia”Bandun : Alfabeta
- Zinal, Abidin (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banda Aceh : Percetakan Unsyiah



BIOGRAFI PENULIS



Noviana Kartika, yang akrab disapa Tika ini adalah seorang perempuan yang lahir pada tanggal 22 November 2001 di Pekanbaru. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari bapak Pelita Ahmad dan Ibu Meri Yusmanti. Penulis memulai pendidikan di TK. Al-amin Rumbai Pesisir, kemudian melanjutkan SDN 02 Gajah Sakti, Kec. Mandau pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2013, lalu melanjutkan pendidikan ditahun yang sama di SMPN 3 Mandau dan tamat pada tahun 2016. Lalu, melanjutkan pendidikan di SMAN 8 Mandau pada tahun 2016 dan tamat pada tahun 2019. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019 pada program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Gubernur Provinsi Riau. Kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kotalama, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu. Pada tahun 2023 penulis mengikuti ujian oral *comprehensive* pada hari Selasa 27 Juni 2023 lalu di nyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

UIN SUSKA RIAU