

**PENGARUH REKRUTMEN KERJA DAN PENEMPATAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. LINTAS BINTAN SAMUDRA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**PRATAMA ADI SAPUTRA
14612300**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH REKRUTMEN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
LINTAS BINTAN SAMUDRA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memeperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**PRATAMA ADI SAPUTRA
14612300**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
LINTAS BINTAN SAMUDRA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Pratama Adi Saputra
Nim : 14612300

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN.1025118803 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PENEMPATAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
LINTAS BINTAN SAMUDRA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Pratama Adi Saputra
NIM : 14612300

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh
Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Sekretaris,

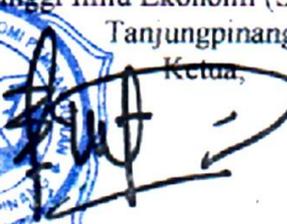


Raja Hadiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDK. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor



PERYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Pratama Adi Saputra
NIM : 14612300
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,51
Program Studi / Jenjang : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja
Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Pada PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa adapaksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 24 Agustus 2020



Penyusun

PRATAMA ADI SAPUTRA

NIM : 14612300

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Ya Allah Ya Tuhanku, semua waktu yang telah kulalui ini kujalani dengan begitu kuat, semangat dan lelah dimana ini telaah menjadi jalan takdirku. Sedih, bahagia, kecewa, marah, semua perasan ini campur jadi satu dihatiku, serta bertemu orang-orang hebat, orang-orang yang luar biasa dimana selalu memberikan warna warni dalam kehidupanku.

Dalam hari-hari panjangku ini aku selalu berusaha dan berdoa sekuat tenaga agar dapat menyelesaikan kewajibanku ini. Dipenghujung awal perjuanganku segala puji bagi Mu ya Allah, lantunan Al-fatimah beriring shalawat dalamrintihaku. Menadahkan doa dalam puji dan syukur yang tiada terkira. Kupersembahkan sebuah karya yang menguras diri ini untuk ibundaku tercinta serta untuk semua keluargaku yang telah mendukungku selama ini, semua dorongan, nasehat, kasih sayang beriring tangisan yang selaluku dapatkan yang membuat diri ini selalu bergertar dan semangat untuk menyelesaikan semua kewajibanku ini.

Terimalah bukti kecil atas kesungguhan ku ini sebagai kado terindah di hari bahagiaku ini.. demi semua ini serta pengorbanan dan semua lelah yang ada insyaallah akan terbalaskan. Maafkan anakmu ini yang masih menyusahkan Mu... Semoga segala kesakitan ini akan memberikan sebuah senyuman dan tangisan kebahagiaan bagi kita semua...

Ya Allah Ya Rahman Ya Rahim... Terimakasih telah memberikan aku malaikat tak bersayapmu yang selalu menyayangiku dan selalu memberiku

*kebahagiaan dan setiap waktu dengan ikhlas menjagaku, mendidikku,
membimbingku dengan baik...*

*Ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan
jadikanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu*

*Untuk mu mamaku (Mardianis) dan ayahku (Sabtu)..Terimakasih ku
ucapkan...*

MOTTO

*Tiada Hasil Yang Menghianati Segala Usaha Ynag dilakukan.
Jangan Pernah Takut akan Kegagalan dan Jangan pernah Patah
Semangat Jika Kita Dijatuhkan.
Selalu Akan Ada Jalan Untuk Bangkit Kembali.*

Pratama Adi Saputra

(PENULIS)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun judul skripsi yang diangkat adalah “ **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Lintas Bintang Samudra Cabang Tanjungpinang**” tepat pada waktunya.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, Jurusan Manajemen.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkan saya sebagai penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Allah SWT selaku Tuhan Bagi Umat Agama Islam yang selalu menjadi tempatku berserah dan memohon serta meminta petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Charly Marlinda, S.E., M. Ak. CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku wakil ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku ketua program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku sekertaris program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. juga selaku dosen pembimbing pertama saya yang telah membantu saya dengan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga dengan sabar membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kedua orang tuaku tercinta (Ibu Mardianis dan Bapak Sabtu) serta keluargaku abang-abang dan kakaku yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dan kasih sayang serta bersama-sama membiayai kuliah serta selalu memotivasi kepada sayan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk orangtua angkat ku yang selalu membantuku dikala susah dan senang ibu Fita Rini, SST.Par , ibu nur dan keluarga besar Edotel Mahligai Tanjungpinang yang selalu mendoakan dan mensupportku
10. Untuk teman seperjuangan yang juga mentor telah membantu ku dengan senang hati sdr. Tedy Maryadi, S.E dan teman-teman yang selalu menyemangatiku setiap saat Utari Pratiwi, Yosihara, Gita, Rafis Muhadan, S.E, Dewi, Soli, Rahmi, Tinar, Kibong, Echa, Muhammad Ari Novri, S.Ip, Arini Riva'i, S.E., M.M, Rizki Utami Diastuti, S.H, Adek, Muhammad Agus, S.H, Mario dengan dukungan kalian akhirnya skripsi ini terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pembelajaran dimasa yang akan datang, dan atas segala jasa yang telah diberikan kepada berbagai pihak yang disebutkan diatas kepada penulis. Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan karunia serta hidayah Nya, Aamiin Aamiin Yaa Rabbal'alam.

Tanjungpinang, 08 Agustus 2019

Penulis

PRATAMA ADI SAPUTRA

NIM 14612300

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Secara Teoritis	7
1.4.2 Secara Praktis	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Tahapan Perencanaan SDM	14
2.1.3 Rekrutmen Karyawan	16
2.1.3.1 Defenisi Rekrutmen Karyawan	16
2.1.3.2 Proses Rekrutmen Karyawan	17
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Rekrutmen Karyawan.....	18
2.1.3.4 Faktor Yang mempengaruhi Rekrutmen Karyawan .	22
2.1.3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Kegiatan Rek .	23
2.1.3.6 Tujuan Rekrutmen Karyawan.....	24
2.1.3.7 Hubungan Rekrutmen Terhadap Motivasi Kerja.....	25
2.1.4 Penempatan Kerja Karyawan	25
2.1.4.1 Defenisi Penempatan Kerja Karyawan	25
2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penempatan...	26
2.1.4.3 Aspek Penempatan Kerja Karyawan	30

2.1.4.4	Indikator Penempatan Kerja Karyawan	31
2.1.4.5	Tempat Penempatan Kerja Karyawan	33
2.1.4.6	Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi	33
2.1.5	Motivasi Kerja	34
2.1.5.1	Defenisi Motivasi Kerja	34
2.1.5.2	Jenis - Jenis Motivasi Kerja	36
2.1.5.3	Indikator Motivasi Kerja	36
2.1.5.4	Faktor - Faktor Motivasi Kerja	37
2.1.5.5	Tujuan Motivasi Kerja	38
2.1.5.6	Fungsi Motivasi Kerja	39
2.1.5.4	Metode Motivasi Kerja	39
2.2	Kerangka Pemikiran	40
2.3	HIpotesis	41
2.4	Penelitian Terdahulu.....	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Jenis Data	48
3.3	Teknik Pengumpulan Data	48
3.4	Populasi dan Sampel	49
3.4.1	Populasi 49	
3.4.2	Sampel	50
3.4.3	Teknik Sampling	50
3.5	Definisi Operasional Variabel	51
3.6	Teknik Pengolahan Data	52
3.7	Teknik Analisis Data	54
3.7.1	Uji Kualitas	55
3.7.1.1	Uji Validitas	55
3.7.1.1	Uji Reliabilitas.....	55
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	56
3.7.2.1	Uji Normalitas	56
3.7.2.2	Uji Multikolinieritas	57
3.7.2.3	Uji Heteroskedastitas	57
3.7.3	Uji Regresi Linier Berganda	58
3.7.4	Uji Hipotesis.....	59
3.7.4.1	Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	59
3.7.4.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji f)	60
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Gambaran Umum	63
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.1.1	Latar Belakang PT. Lintas Binrtan Samudra	63
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Lintas Bintang Samudra	64
4.1.1.2.1	Visi PT. Lintas Bintang Samudra.....	64
4.1.1.2.2	Visi PT. Lintas Bintang Samudra.....	64
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Lintas Bintang Samudra	65

4.1.2	Gambaran Umum Responden	66
4.1.2.1	Demografi Responden	66
4.1.3	Analisis Deskriptif	68
4.1.3.1	Variabel Rekrutmen.....	68
4.1.3.2	Variabel Penempatan Kerja Karyawan.....	72
4.1.3.3	Variabel Motivasi Kerja Karyawan	76
4.1.4	Teknik Analisis Data	79
4.1.4.1	Uji Kualitas Data	79
4.1.4.1.1	Uji Validitas	79
4.1.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	81
4.1.4.2	Uji Asumsi Klasik	81
4.1.4.2.1	Uji Normalitas	81
4.1.4.2.2	Uji Multikolinieritas	83
4.1.4.2.3	Uji Heterokedastitas.....	84
4.1.4.2.4	Uji Autokorelasi	84
4.1.4.3	Uji Regresi Linier Berganda	85
4.1.4.4	Uji Hipotesis.....	87
4.1.4.4.1	Uji Parsial (Uji t)	87
4.1.4.4.2	Uji Simultan (Uji f).....	88
4.1.4.4.3	Uji Koefisien determinasi (R ²)	89
4.2	Pembahasan	90
4.2.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Motivasi Kerja PT. Lintas Bintan Samudra.....	90
4.2.2	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Lintas Bintasn Samudra.....	91
4.2.3	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi kerja karyawan PT. LBS	92
BAB V PENUTUP		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Data Karyawan PT. Lintas Bintang Saudra.....	5
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.4 Tabel Rincian jumlah Karyawan PT. Lintas Bintang Samudra	50
Tabel 3.5 Tabel Defenisi Operasional.....	51
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden	67
Tabel 4.2 Tabel karakteristik Responden	67
Tabel 4.3 Tabel Jawaban Variabel Rekrutmen.....	69
Tabel 4.4 Tabel Jawaban Variabel Penempatan Kerja.....	73
Tabel 4.5 Tabel Jawaban Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4.7 Tabel hasil Pengujian Reliabilitas	81
Tabel 4.8 Tabel Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4.10 Tabel Uji Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.11 Tabel Uji Parsial	87
Tabel 4.12 Tabel Uji Simultan.....	88
Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 3.7.2.3 Scatterplot	58
Gambar 4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Lintas Bintang Samudra	65
Gambar 4.1.4.2.1 Uji Normalitas (Histogram)	82
Gambar 4.1.4.2.1 Uji Normalitas (P-plot).....	82
Gambar 4.1.4.2.3 Uji Heterokedastitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman kuesioner
2.	Dokumentasi
3.	Rekap tabulasi
4.	Hasil SPSS
3.	Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian
4.	Presentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS BINTAN SAMUDRA

Pratama Adi Saputra. 14612300. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang. tama.marquez93@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis atau untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan populasi sebanyak 36 orang karyawan PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang. pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner secara langsung pada karyawan PT. Lintas Bintang Samudra. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Data analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil persamaan penelitian yaitu $Y = 15,976 + 0,161X_1 + 0,534X_2$ dan nilai koefisien determinasi nya atau (R^2) sebesar 0,629 atau 62,9%.

Hasil uji t pada variabel rekrutmen (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai probability signifikansi $0,044 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,099 $> t_{tabel}$ 2,034. Hasil uji t pada variabel penempatan posisi kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,838 < t_{tabel}$ 2,034.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan berpengaruh secara parsial maupun secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudra, dengan nilai kontribusi nilai R square sebesar 0,629 atau 62,9%, sedangkan sisanya nya yaitu 37,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : rekrutmen, penempatan posisi kerja dan motivasi kerja

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.Sos., M.M

ABSTRACT

INFLUENCE OF RECRUITMENT AND EMPLOYEE POSITION PLACEMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION IN PT. LINTAS BINTAN SAMUDRA

Adi Saputra Pratama. 14612300. S1 Management. Tanjungpinang College of Economics (STIE). tama.marquez93@gmail.com

The purpose of this study is to analyze or find out whether there is an influence between recruitment and placement of employee work positions on employee motivation at PT. Lintas Bintan Samudra Tanjungpinang.

This study uses quantitative associative methods with a population of 36 employees of PT. Lintas Bintan Samudra Tanjungpinang. Data collection is done by distributing questionnaires or questionnaires directly to the employees of PT. Lintas Bintan Samudra. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the t test, f test, and the coefficient of determination test. Data of multiple linear regression analysis with the help of SPSS program version 21. The results of the research equation are $Y = 15,976 + 0,161X1 + 0,534X2$ and the value of its determination coefficient or (R^2) is 0.629 or 62.9%.

T test results on the recruitment variable ($X1$) on work motivation (Y) obtained a significance value of $0.044 < 0.05$ and a t-value of $2.099 > 2.034$ ttable. T test results on the variable work placement ($X2$) on work motivation (Y) obtained a significance value of 0.000 significance < 0.05 and tcount value of $5.838 < ttable 2.034$.

The results of this study indicate that the recruitment and placement variables of employees' work positions affect partially or simultaneously or simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation at PT. Lintas Bintan Samudra, with a contribution value of R square of 0.629 or 62.9%, while the remaining 37.1% is influenced by other variables not examined or included in this study.

Keywords: recruitment, job placement and work motivation

Adviser Lecturer 1: Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

Adviser Lecturer 2: Risnawati, S. Sos., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang bisa membangkitkan kinerja karyawan dimana dengan motivasi kerja dapat membuat kinerja karyawan meningkat karena mendapatkan motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kesuksesan.

Dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan senantiasa bekerja dengan baik dan benar serta bertanggung jawab dengan segala tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dimana karyawan hendaknya menempati posisi kerja yang sesuai dengan pengalaman dan *passion* karyawan tersebut agar dalam memberikan motivasi karyawan dapat diterima dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penarikan sejumlah atau beberapa orang yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan tersebut. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Adanya ketidaksesuaian sistem rekrutmen yang ditentukan perusahaan terhadap penempatan kerja karyawan akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, dimana tidak terlaksananya sistem dan prosedur dari rekrutmen tersebut oleh perusahaan sehingga terjadinya diskriminasi pada saat rekrutmen berlangsung terhadap calon karyawan dan juga akan mempengaruhi pada penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai tempatnya. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa penempatan posisi karyawan adalah tindak lanjut dari rekrutmen/seleksi, yaitu menempatkan

calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Pada dasarnya rekrutmen dan penempatan kerja biasanya dilakukan dengan pertimbangan beberapa keputusan dalam perusahaan masing-masing. Dimana manager personalia akan mendiskusikan kepada beberapa direksi perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan untuk perusahaan mereka. Setiap direksi memiliki kriteria karyawan yang ingin dipilih untuk menempati posisi yang kosong di perusahaan tersebut, dengan begitu manager personalia dan direksi yang ada akan menentukan spesifikasi karyawan seperti apa yang paling baik untuk diterima dalam rekrutmen yang akan dilakukan oleh setiap perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam perekrutan karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawainya. Proses dan penatalaksanaan perekrutan dan penempatan posisi karyawan didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman yang memadai. Penempatan posisi karyawan yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi standar kompetensi yang telah ditetapkan, dan terfokus pada jalur spesialis bagi karyawan yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus.

Tidak jarang kita menemui beberapa permasalahan yang biasanya sering terjadi di banyak perusahaan pada rekrutmen dan penempatan kerja yang telah di

jalankan oleh perusahaan adalah kesalahan dalam sistem rekrutmen seperti orang yang masuk dalam rekrutmen merupakan orang-orang yang belum memenuhi standart yang diinginkan oleh perusahaan dan bisa jadi karena adanya permainan dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan untuk penempatan kerja biasanya yang terjadi adalah salah penempatan dimana orang yang memiliki kompetensi dibidang tersebut tetapi ia ditempatkan di posisi yang lain karena satu dan lain hal dan yang kedua karena adanya silsilah kekerabatan dimana karyawan yang belum berkompoten dibidang nya diletakan diposisi tersebut karena masih memiliki ikatan saudara. Hal ini yang sebenarnya tidak bisa ditolerir karena hal ini dapat merusak lingkungan kerja dan produktivitas kerja serta membutuhkan motivasi kerja yang sangat tinggi bagi karyawan yang ada.

Proses rekrutmen dan penempatan kerja ini biasanya akan berdampak pada produktivitas perusahaan dan juga kinerja karyawan dimana dengan diletakan nya karyawan diposisi baru ia akan mulai beradaptasi dengan hal-hal yang ada disekitarnya. Pada hakikatnya jika terjadi kesalahan dalam sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan maka akan terjadi hal-hal yang akan memperlambat kinerja karyawan ataupun produktivitas perusahaan itu sendiri.

Begitu juga dengan motivasi karyawan yang dapat timbul dari adanya penempatan posisi karyawan dimana karyawan baru memasuki lingkungan kerja yang baru maka perlu mendapatkan motivasi kerja sehingga dari sistem rekrutmen dan penempatan kerja tersebut didapati motivasi kerja bagi karyawan itu sendiri pada posisi kerja tersebut.

Table 1.1

Data karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudra

Bagian	Jumlah
Kepala cabang	1
Keuangan	4
Kasir	3
Administrasi	4
<i>Sales and marketing</i>	10
Kurir	8
<i>Store keeper</i>	4
<i>Supervisor</i>	2
Total	36

Sumber : Data PT. Lintas Bintang Samudra 2017

Objek pada penelitian ini adalah di PT. Lintas Bintang Samudera Tanjungpinang. Saya meneliti tentang pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap motivasi karyawan pada perusahaan ini dimana perusahaan ini bergerak dibidang pendistribusian gas LPG dan oli yang telah berdiri sejak tahun 2000.

Berdasarkan latar belakang diatas yang diperoleh di lapangan maka fenomena-fenomena ini sebagai berikut, antara lain:

1. Rekrutmen yang tidak sesuai pada karyawan terhadap penempatan kerja karyawan nya, seperti lulusan hukum yang ditempatkan pada bagian keuangan kantor.
2. Masih adanya rekrutmen yang kurang tepat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri dengan melakukan sistem kepercayaan kepada keturunan (KKN) seperti, anak *supervisor* yang dipekerjakan dibagian *sales and marketing*.

3. Kurangnya kepercayaan terhadap manager personalia dalam melakukan rekrutmen dan penempatan posisi kerja secara penuh, dimana beberapa atasan masih sering ikut campur dalam rekrutmen yang diadakan.
4. Kurangnya motivasi yang membangun kinerja dari manajer operasional atau supervisor terhadap karyawan sehingga karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan dikantor.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian lebih lanjut tentang fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan dalam sebuah usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS BINTAN SAMUDERA TANJUNGPINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah yaitu :

- a. Apakah Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudera Tanjungpinang ?
- b. Apakah Penempatan Posisi Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang ?
- c. Apakah Sistem Rekrutmen dan Penempatan Posisi Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudera Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang samudera Tanjungpinang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Posisi karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudera Tanjungpinang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Posisi Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lintas Bintang Samudera Tanjungpinang

1.4 Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan bagi berbagai pihak dalam berbagai macam penerapan di dalam nya, antara lain :

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu atau memperkaya ragam penelitian yang akan dilakukan kedepannya serta untuk mengembangkan pengetahuan yang diperoleh semasa perkuliahan di STIE Pembangunan dan guna mengembangkan pengetahuan dibidang sumber daya manusia yang ada di lokasi penelitian.

1.4.2 Secara Praktis

- Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori serta menambah pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia

kerja khususnya tentang Rekrutmen Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan.

- Bagi Manajemen PT. Lintas Bintang Samudera

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pimpinan dan pihak manajemen sebagai masukan dan pertimbangan tentang Rekrutmen dan Penempatan Karyawan dengan tujuan menambah motivasi kerja karyawan untuk lebih baik lagi dan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan karyawan di PT. Lintans Bintang Samudera Tanjungpinang.

- Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan acuan ataupun pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan serta motivasi kerja karyawan.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai nkarya tulis ilmiah ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sitematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian (karya tulis ilmiah) ini

meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan bahasan-bahasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran hubungan antar variable dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang definisi operasional variable, teknik pengumpulan data yang digunakan, metode analisa data, populasi, sampel dan pengujian kualitas data , validitas dan reliabilitas data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan dan gambaran umum yang terjadi pada perusahaan yang diteliti.

BAB V bab ini membahas tentang kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini dan saran yang diberikan kepada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Menurut (Yani, 2012) mengatakan bahwa MSDM atau manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Hasibuan, 2010) mengatakan MSDM adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan dan hubungan kerja karyawan.

Menurut (Sikula, 2017) mengatakan MSDM atau administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.

Menurut (Simamore, 2017) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi/perusahaan/keompok kerja.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk dalam perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian Hasibuan (2016).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan pengorganisasian semua karyawan atau tenaga kerja dengan memberikan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi atau struktur organisasi, organisasi dan karyawan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*Directing*) adalah suatu kegiatan yang mengarahkan semua karyawan atau tenaga kerja, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan bersama.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana dan arahan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) adalah suatu proses penarikan, seleksi,

penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*Development*) adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang disiapkan oleh perusahaan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa atau pemberian hasil kerja karyawan atau tenaga kerja secara langsung (*direct*) ataupun secara tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*Integration*) adalah suatu kegiatan agar mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar menimbulkan kerja sama yang serasi serta saling menguntungkan satu sama lainnya.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*Maintenance*) suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan atau tenaga kerja, agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan hingga batas waktu yang telah disepakati kedua belah pihak.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan (*Discipline*) merupakan fungsi MSDM yang amat penting dan kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal nantinya.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusanya atau selesainya hubungan kerja antara karyawan atau tenaga kerja dengan perusahaan.

Menurut Moekijat (Hasibuan, 2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Sebagai berikut :

- a) Perencanaan
- b) Penilaian prestasi
- c) Seleksi
- d) Pengembangan dan latihan
- e) Administrasi gaji dan upah
- f) Lingkungan kerja
- g) Pengawasan pelaksanaan pekerjaan
- h) Hubungan perburuhan
- i) Kesejahteraan social
- j) Penilaian dan riset

2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia alah sebuah proses dalam menentukan kebutuhan pegawai atau tenaga kerja dan menyesuaikan kebutuhan tersebut agar pelaksanaan berjalan sesuai rencana organisasi atau perusahaan, menurut Sikula dalam Priansa (2016).

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang dipilih oleh manajemen untuk menjamin bahwa dalam perusahaan atau organisasi

tersedia SDM atau tenaga kerja yang tepat untuk menempati berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tsesuai dan pada waktu yang sesuai pula dalam artian Semua dilakuka dengan pas, Rivai dan Sagala (2010).

Alwi (Priansa, 2016) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah perencana yang disusun pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan SDM atau tenaga kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi.

Davis (Sutrisno, 2011) mengatakan bahwa perencanaan SDM ialah suatu perencanaan yang sesuai dengan aturan atau susunan tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang SDM atau tenaga kerja bagi perusahaan.

2.1.2.2 Tahapan Perencanaan SDM

Perencanaan yang baik perlu didasari pada beberapa tahapan yang saling berkenaan dan menunjang satu dengan lainnya, ini sema dilakukan agar perencana dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Menurut (Priansa, 2016) empat tahapan perencanaan sumber daya manusia secara umum bagi organisasi antara lain berkenaan dengan sebagai berikut ini :

1. Tujuan Organisasi

Perencanaan SDM dimulai dengan adanya kebutuhan dalam perusahaan. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang berasal dari berbagai departemen kerja yang ada didalam perusahaan. Kebutuhan juga merupakan salah satu gambaran dari berbagai tujuan yang ingin diraih oleh perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Merumuskan Kondisi Saat Ini

Setelah tujuan perusahaan teridentifikasi dengan jelas yang disertai dengan

adanya kebutuhan SDM bagi perusahaan, selanjutnya adalah merumuskan kondisi yang ada pada perusahaan. Perumusan kondisi saat ini penting untuk menyajikan gambaran tentang perusahaan dan strategi pencapaian tujuannya.

3. Mengidentifikasi SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman)

Semua aspek yang melingkupi SWOT perlu di tetapkan dengan baik guna mengukur kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan serta strategi pencapaiannya. Dengan demikian perlu diketahui faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal mempengaruhi hal tersebut.

4. Mengembangkan Rencana Tujuan SDM

Tahapan ini meliputi pengembangan berbagai pilihan kegiatan perencanaan SDM dalam rangka mencapai tujuan SDM maupun perusahaan secara bersamaan. Berbagai pilihan disediakan dalam bentuk memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan.

Menurut John Westerman (Priansa, 2016) mengatakan bahwa perencanaan tenaga kerja (SDM) dapat dibedakan menjadi tahapan utama yaitu :

1. Taksiran Permintaan

Yaitu memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang dengan melihat rencana-rencana organisasi dan ramalan-ramalan tentang tingkat kegiatan perusahaan tersebut dimasa yang akan datang.

2. Taksiran Penawaran

Yaitu memperkirakan penawaran tenaga kerja dari dalam maupun luar perusahaan dengan mempelajari sumber-sumber yang ada pada saat ini dan yang tersedia pada masa yang akan datang.

3. Renacana Tindakan

Tahapan ini perlu dilaksanakan untuk mengurangi masalah defisit (kekurangan) maupun surplus (kelebihan) tenaga kerja dimasa yang akan tiba.

2.1.3 Rekrutmen Karyawan

2.1.3.1 Definisi Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah suatu proses penarikan (*recruitment*) sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik menurut (Sastrohadiwiryono, 2010). Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses mendapatkan, menentukan dan menarik pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu di lingkungan perusahaan. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena akan terjadi proses memilih terbaik dari yang baik. Sehingga setelah kebutuhan tenaga kerja dapat diperkirakan maka perusahaan melakukan rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang menjadi standar kualifikasi dalam rekrutmen menurut (Riva'i, 2010).

Menurut (Riva'i, 2010) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenagakerja dan

membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada.

Menurut (Jackson, 2010) rekrutmen merupakan proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.

Menurut (Wilson, 2012) penarikan tenaga kerja/rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenagakerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuaidengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah dan panjang.

Menurut (Riva'i, 2010), tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik.

2.1.3.2 Proses Rekrutmen

Melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan karyawan dengan ketersediaan karyawan baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Sebagaimana didefenisikan sebelumnya, perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi.

Bila suatu organisasi atau perusahaan memutuskan untuk melakukan rekrutmen, menurut Riva'I (2010) terdapat dua pilihan sumber rekrutmen yaitu dari dalam perusahaan (sumber internal) atau dari luar perusahaan (sumber

eksternal). Masing-masing sumber memiliki kekurangan dan kelebihan. Berbagai metode penarikan karyawan dengan menggunakan sumber internal dan eksternal akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
- b. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Rekrutmen

Rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan adalah melakukan proses penarikan secara seksama sejumlah calon pelamar yang telah memenuhi ketentuan syarat lamaran sehingga mendapatkan calon karyawan yang akan diseleksi selanjutnya, sesuai dengan tujuan pemenuhan formasi kekosongan jabatan yang telah dihitung dan direncanakan perusahaan. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2013), Dimensi rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu :

1. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan proses untuk memperoleh informasi tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh penerima jabatan.

2. Sumber Rekrutmen

Penarikan karyawan pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga.

3. Metode Penarikan

Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber lainnya. Yaitu sumber yang berasal dari dalam perusahaan yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, dan kedua sumber dari luar perusahaan yang menggunakan metode iklan dimedia masa, *walk-in applicant*, lembaga pendidikan dan lain-lain.

Berdasarkan dimensi diatas ini didapat indicator rekrutmen yang sesuai menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

1. Uraian pekerjaan (*Job description*)

Uraian pekerjaan merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

2. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*)

Spesifikasi pekerjaan merupakan informasi yang memberikan gambaran tentang persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan merupakan suatu informasi dalam analisis pekerjaan.

3. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.

1. Metode rekrutmen internal

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan tenaga kerja berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan komite pegawai yang ada diperusahaan.

- a. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
 - b. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
4. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu, dimana biasanya tenaga kerja dari luar akan membawa ide-ide baru ke dalam perusahaan.

1. Metode rekrutmen eksternal

Upaya penarikan karyawan melalui lamaran kerja (*walk-in applicant*), departemen ketenagakerjaan, lembaga pendidikan dan iklan di media masa.

a. Lamaran kerja (*walk-in applicant*)

walk-in applicant adalah metode dimana para calon karyawan datang sendiri dengan membawa lamaran ke bagian penerima tenaga kerja suatu perusahaan. Para pelamar walk-in tidak mengetahui secara spesifik tentang perusahaan yang dilamar karena tidak ada rekomendasi dari karyawan lama. Para pelamar walk-in applicant ini biasanya datang dari sekitar wilayah sekitar perusahaan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa para pelamar walk-in yang akhirnya diterima umumnya memiliki tingkat turnover yang sama dengan karyawan yang diterima melalui rekomendasi karyawan lama.

b. Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari departemen tenaga kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

c. Lembaga Pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi dan rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Di Indonesia sumber penarikan dari lembaga-lembaga pendidikan dapat dilakukan pada berbagai tingkat pendidikan seperti Sekolah menengah Umum (SMU), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan lulusan Perguruan Tinggi (PT).

d. Iklan media masa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media masa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan, demikian memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon-calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Sedangkan menurut Sudiro (2011), indikator dari rekrutmen karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dasar sumber penarikan karyawan
2. Sumber karyawan
3. Efektivitas rekrutmen

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi rekrutmen

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode-metode rekrutmen, antara lain biaya dan manfaat atas rekrutmen, waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan serta kuantitas dan kualitas rekrutmen.

a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen

Berbagai metode rekrutmen memiliki kelebihan dan kekurangan, tidak semua metode rekrutmen sesuai dengan keadaan perusahaan. Perlu pertimbangan atas biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh dalam memilih metode rekrutmen yang tepat. Karena metode penarikan yang tepat adalah jika biaya yang dikeluarkan kecil dan menghasilkan manfaat yang sesuai.

b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan

Lamanya waktu yang digunakan untuk mengisi lowongan pekerjaan merupakan suatu hal yang penting dalam memilih metode rekrutmen. Metode rekrutmen yang tepat dalam mengisi lowongan kerja dengan segera.

c. Kuantitas dan kualitas rekrutmen

Untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya, perusahaan dapat membandingkan metode yang dilakukan dimasa lalu atau membandingkan metode penarikan yang dilakukan dimasa lalu atau membandingkannya dengan metode yang digunakan di perusahaan lain.

2.1.3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Kegiatan Rekrutmen

A. Faktor Pendukung Kegiatan Rekrutmen

Pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Yani, 2012), yakni:

1. Kondisi ekonomi negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
2. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Misal, bidang teknologi komputer atau bidang *cellular engineering*.
3. Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba-lomba bekerja didalamnya.

B. Faktor Penghambat Kegiatan Rekrutmen

Kebijakan ini berusaha mencapai keseragaman, manfaat hubungan masyarakat, ekonomis dan sasaran lain yang tidak berhubungan dengan rekrutmen. Kebijakan organisasional yang mempengaruhi rekrutmen ialah:

1. Kebijakan promosi

Merupakan kebijakan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan untuk mengisi lowongan pekerjaan, hal

ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, membantu upaya pemeliharaan karyawan.

2. Kebijakan kompensasi

Kebijakan untuk penggajian yang rendah akan mengurangi minat pelamar.

3. Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan honorer, kontrak/minuman. Hal ini akan mengurangi minat pelamar berkualitas yang menginginkan kerja *full time*.

4. Kebijakan penerimaan tenaga kerja lokal

Kebijakan ini bertujuan menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan.

2.1.3.6 Tujuan Rekrutmen

Menurut (Riva'i, 2010) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-sebanyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut (Wilson, 2012) secara umum, tujuan rekrutmen adalah memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.

Secara khusus, tujuan rekrutmen, antara lain:

- a. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan rekrutmen sesuai kebutuhannya.

- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dalam mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.

2.1.3.7 Hubungan Rekrutmen Terhadap Motivasi Kerja

Rekrutmen dan motivasi kerja berkaitan ataupun berhubungan satu sama lain karena dengan adanya rekrutmen karyawan yang benar dan baik sehingga calon karyawan ataupun karyawan yang direkrut secara benar dan baik maka dalam bekerja karyawan tersebut akan mendapatkan nilai-nilai ataupun motivasi kerja pada dirinya agar lebih baik lagi menurut (Hasibuan, 2010). Sehingga dalam melakukan perekrutan karyawan sebaiknya dilakukan dengan benar dan baik sehingga hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi.

2.1.4 Penempatan Kerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Penempatan Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2010) mengemukakan bahwa penempatan posisi karyawan atau penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari rekrutmen/seleksi, yaitu menempatkan para calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Menurut (Sagala, 2011) mengemukakan bahwa penempatan yaitu penugasan kembali atau penempatan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut (Teguh, 2010) penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh pemimpin suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu yang terdapat pada pegawai tersebut.

Menurut (Siswanto, 2010) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut (Riva'i, 2010) penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini kusus terjadi pada karyawan baru ataupun kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan di sebuah perusahaan.

Menurut (Mathis, 2010) penempatan adalah proses menempatkan dan mencocokkan seseorang pegawai atau karyawan keposisi pekerjaan yang tepat, karena kesesuaian penempatan kerja untuk karyawan akan memengaruhi kuantitas dan kualitas kerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja Karyawan

Dalam melakukan penempatan SDM, perusahaan ingin agar dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas yang tinggi bagi perusahaan

dan bagi SDM yang bersangkutan. Efisiensi dalam arti agar SDM dapat bermanfaat dan mempunyai nilai tambah bagi perusahaan. Efektif maksudnya agar SDM dapat segera bekerja sesuai dengan prosedur. Produktif maksudnya agar SDM dapat segera memberikan kontribusi bagi kepentingan perusahaan. Manager SDM yang profesional biasanya selalu jeli dalam menempatkan tenaga kerjanya dalam tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka bekerja terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut sebagai bahan penilaian, menurut (mujiati, 2012):

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer SDM, SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk mendapatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diarahnyadapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademik menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin lama bekerja semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja maka makin rendah pula tingkat keahlian dan keterampilannya. Perusahaan akan mendapatkan nilai tambah apabila tenaga kerja yang diterimanya sudah berpengalaman. Pengalaman berkerja yang telah dimiliki seseorang lebih banyak membantu seseorang tersebut mengerjakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya.

3. Kesehatan fisik

Tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran pekerjaan dan tes kesehatan khusus yang diselenggarakan dalam seleksi tenaga kerja tidak menjamin yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh tim dokter yang formalitas saja. Oleh karena itu, faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapat pertimbangan dalam penempatan kerja. Karena tanpa pertimbangan yang matang pasti akan muncul hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

4. Status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan

manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja tersebut. Misalnya tenaga kerja yang telah memiliki suami dan anak perlu mendapatkan pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya. Kadang-kadang status perkawinan tenaga kerja juga menjadi bahan pertimbangan dalam penerimaan tenaga kerja dan penempatannya. Karena banyak pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja dengan status perkawinan yang mensyaratkan tenaga kerja yang belum menikah.

5. Faktor umur

Yang memerlukan pekerjaan bukan hanya tenaga kerja muda yang baru lulus sekolah, tetapi juga tenaga kerja yang sudah tua, bahkan pensiunan-pensiunan pun melamar pekerjaan baru. Hal ini dapat dimaklumi karena dalam praktiknya yang membutuhkan pekerjaan tidak hanya tenaga kerja muda, malahan yang sudah tua banyak memerlukan pekerjaan tambahan atau pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan agar bisa menyambung hidup anak dan dirinya. Tenaga pensiunan masih banyak membutuhkan biaya sehingga dari segi kemanusiaan masih perlu dibantu, dengan tanggung jawab yang benar. Hal ini menghindari rendahnya produktivitas tenaga kerja dan resiko kecelakaan kerja bagi tenaga kerja tersebut.

6. Faktor jenis kelamin

Jenis kelamin tenaga kerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu maka yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti satpam, *walker*, tukang kebun, pesuruh, sedangkan pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir. Penerima tamu, operator telpon, lebih cocok adalah wanita. Demikian dengan pekerjaan untuk

malam hari, lebih cocok tenaga kerja pria, karena tenaga kerja wanita diperkerjakan malam hari lebih banyak mendatangkan resiko tinggi daripada manfaatnya.

7. Minat dan hobi

Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang bersangkutan. Seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakannya sesuai dengan minat dan hobinya. Bagi tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan minat dan hobinya akan bersedia bekerja walaupun penuh tantangan dan rintangan dan bahkan berani mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaan. Oleh karena itu, diusahakan agar menempatkan tenaga kerja sesuai dengan minat dan hobinya.

2.1.4.3 Aspek Penempatan Kerja Karyawan

Dalam alur ini, terdapat tiga konteks yang penting dari penempatan kerja yaitu promosi, transfer dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apapun penyebabnya seperti perampangan, merger, akuisisi, atau perubahan internal lainnya yang terjadi pada perusahaan tersebut, menurut (Priansa, 2013).

1. Promosi

Promosi menurut (Riva'i, 2010) adalah terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi yaitu dalam hal pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Hal ini sejalan dengan pendapat (Siagian, 2010) dimana promosi adalah seorang karyawan atau tenaga kerja yang dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lainnya dengan

tanggung jawab yang lebih besar, tingkatannya dalam hirarki lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar dari jabatan atau tugas sebelumnya.

2. Transfer dan Demosi

(Riva'i, 2010) mengatakan bahwa transfer adalah seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya dengan tingkatan yang sama yaitu baik dari tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya. Sedangkan yang dimaksud dengan demosi adalah karyawan yang dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya yaitu baik dari tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya.

3. *Job posting programs*

Job posting programs memberikan informasi kepada karyawan tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan pekerjaan tersebut biasanya mengundang karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Biasanya diumumkan melalui bulletin atau surat kabar perusahaan baik itu surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan biasanya diambil dari info analisis pekerja, melalui pencalonan diri ataupun direkomendasikan supervisor.

2.1.4.4 Indikator Penempatan Kerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2014) indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut, adalah:

1. Prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan ataupun pelatihan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan

tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya dan sesuai dengan kemampuannya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan atau *knowledge* merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain serta pelatihan yang didapat masa bekerja.

3. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana dan dengan waktu yang pas bahkan dengan waktu yang lebih cepat, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

4. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan dimiliki seseorang dan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Ardana (2010), indikator penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan
- 2) Kesesuaian dengan pengalaman dan masa kerja terhadap hasil kerja dan jabatan
- 3) Kesesuaian dengan status perkawinan dan jumlah tanggungan upah yang diterima
- 4) Kesesuaian usian dan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Kesesuaian antara jenis kelamin dengan pekerjaan yang dilakukan

2.1.4.5 Tujuan Penempatan Karyawan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk mengingatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas yang diberikan dan dikerjakan (Suwatno, 2011).

2.1.4.6 Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi kerja

Penempatan karyawan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap motivasi kerja karyawan karena dengan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan tersebut akan dengan mudah menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawan tersebut, dengan pekerjaan yang sesuai dengan *passion* atau minat karyawan itu sendiri maka dengan sendirinya motivasi untuk

bekerja lebih baik lagi pada karyawan tersebut akan timbul dengan sendirinya, menurut Hasibuan (2016).

2.1.5 Motivasi kerja

2.1.5.1 Definisi Motivasi Kerja

(Oloko, 2015) Mengatakan bahwa, Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan yang tepat kepada sumber daya manusia dengan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Obiefuna, 2014). Mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku seseorang, mempertahankan kemajuan perilaku seseorang, dan menyalurkan perilaku seseorang tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Obiefuna, 2014).

Steers & Porter dalam (Sugiyanto, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku seseorang, mengarahkan perilaku seseorang, dan memelihara atau mempertahankan perilaku seseorang yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan atau

pekerjaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2010) Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja atau pemberi semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar atau kecilnya prestasi yang dihasilkan (Anoraga, 2010).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti, tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh (Saraswathi, 2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi yang lebih baik, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual, disempurnakan oleh (Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016) yaitu, sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan atau pegawai akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima hal yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan atau pegawai dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja

indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan ungkapan atau kutipan dari A. Maslow dalam (Hasibuan, 2010) adalah:

1. Gaji / upah
2. Jaminan sosial tenaga kerja (asuransi, dana pensiun dan perlengkapan

keselamatan kerja)

3. Penghargaan atas kinerja pegawai

4. Pelatihan dan pendidikan kerja

5. Hubungan kerja harmonis

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010), mengatakan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)
2. Supervise
3. Kebijakan dan Administrasi
4. Hubungan Kerja
5. Kondisi Kerja
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Peluang untuk maju
8. Pengakuan atau penghargaan
9. Keberhasilan (*achievement*)
10. Tanggung jawab

2.1.5.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg dalam (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras kepada karyawan. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya yang dilakukan oleh karyawan.

b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan.

Fredrick Herzberg, (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu, sebagai berikut:

- a. *Supervise* (pengawasan)
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

2.1.5.5 Tujuan Motivasi

Tingkah laku karyawan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2010) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan atau pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan kinerja karyawan perusahaan atau pegawai.

4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan atau pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan atau pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan ataupun antar karyawan dengan atasan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan atau pegawai.

2.1.5.6 Fungsi Motivasi

Menurut (Sardiman, 2010), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.5.7 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

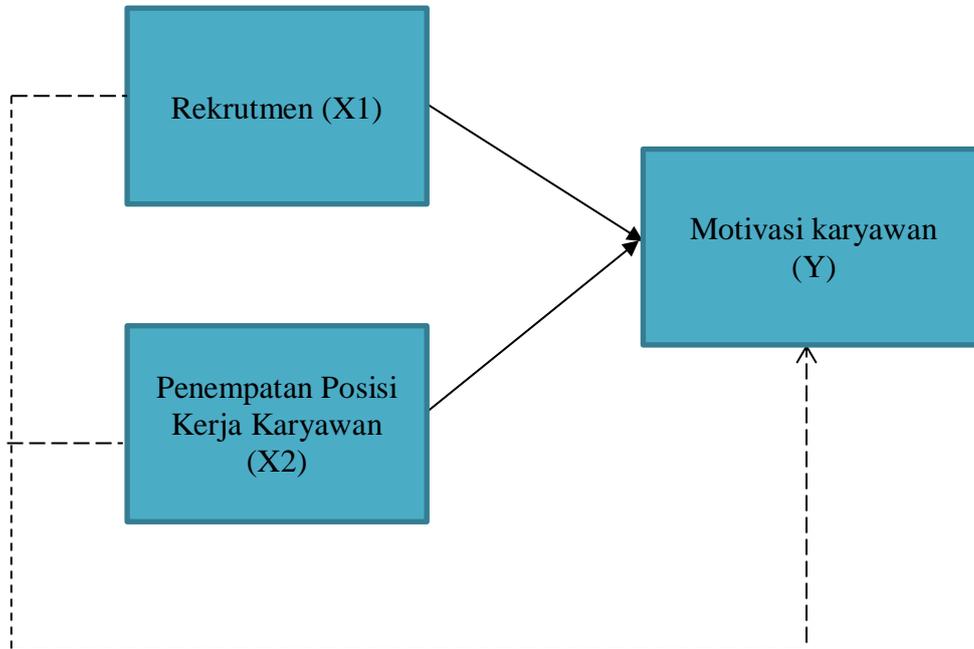
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Abdi, 2010) kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disintensikan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan dan landasan teori. Kerangka pemikiran yang baik apabila dapat mengidentifikasi variable-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variable.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variable independen yaitu Sistem Rekrutmen dan Penempatan Posisi Karyawan sedangkan variable dependennya adalah Motivasi kerja Karyawan. Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variable dependen dan variable independen yang digunakan dalam penelitian ini, maka digambarkan model penelitian sebagai berikut.

Gambar 1. 1
Bagian Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian 2017

Keterangan :

- > : Parsial adalah pengaruh masing-masing variable bebas dan varaibel terikat
- > : Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variable bebas terhadap variable terikat.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2011).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Sistem rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang.
2. H2: Penempatan posisi kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang.
3. H3: Sistem rekrutmen karyawan dan Penempatan posisi kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang.

2.4 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. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Table 2.4
Pendahuluan terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Titis Tresnawati	Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Pengembangan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dotivasi Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel pelatihan dan pengembangan memiliki peran dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
Nanang Rifa'I Dr. Noermijati,SE.,MTM	Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang	Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut: 1. Penempatan kerja pada perusahaan sudah memperhatikan ketiga hal yang menjadi indikator yaitu pendidikan, keterampilan dan pengetahuan 2. Mampu menjalin hubungan baik diantara sesama rekan kerja sehingga dapat bekerja sama dalam suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik. 3. Karyawan mengetahui bahwa dalam pekerjaannya memiliki tanggung

		<p>jawab yang menantang dan harus mampu diselesaikan dengan baik.</p> <p>4. karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan standart operasiona perusahaan yang telah ditetapkan.</p> <p>5. Karyawan mampu memelihara nama baik perusahaan diantara rekan kerja maupun diluar lingkungan perusahaan.</p>
Imro'atul Hasanah	Pengaruh Rekrutmen, pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya	<p>Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut ini:</p> <p>1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan rekrutmen adalah proses mendapatkaryawan baru yang <i>qualified</i> diman adiharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.</p> <p>2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, dikarenakan dengan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dan keahlian karyawan dalam mengerjakan tugasnyadan bertanggung jawab atas tugas yang</p>

		<p>diterimanya baik untuk masa saat ini ataupun untuk masa yang akan datang.</p> <p>3. Penempata kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dikarenakan dengan dilakukannya penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.</p>
<p>Mohammad Iskak Elly Seger priantono Reny Augustina</p>	<p>Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiarto Probolinggo</p>	<p>Dari hasil uji parsial dan uji simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $0,05(\alpha=5\%)$ diperoleh nilai signifikan pada variabel sistem rekrutmen sebesar $0.025 < 0,05$ dan penempatan posisi karyawan sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara x_1, x_2 terhadap y. begitu pula dengan hasil uji hipotesis secara simulta diperoleh hasil sebesar $0,007$ dengan nilai f hitung $5,637 > 3,26$ maka H_0 diterima sehingga adanya pengaruh yang signifikan pada uji simultan x_1, x_2 terhadap y</p>
<p>Astriana Rama Atmaja Mansur</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan</p>	<p>Penelitian ini menguji x_1, x_2, x_3 terhadap y</p>

	Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Papua Jayapura	pada penelitian ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas rekrutmen seleksi dan penempatan kerja. Dimana untuk x1 dan x3 didapatkan hasil dengan nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk x2 dengan nilai probabilitas $0,158 > 0,05$ sehingga H_a tidak ditolak dan H_0 diterima bahwasanya seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
Sarinah Rahmat Simon Gultom Asep Ali Thabah	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Penempatan Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Sriwijaya Air	Pada penelitian ini menggunakan analisis jalur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1 dan x2 berpengaruh secara signifikan terhadap x3 dan juga x3 berpengaruh secara signifikan terhadap y. rekrutmen adalah satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lain tidak.
Dr. Aminchi Daniel Amina Abba Sanda Andrew Salau Midala	Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pendidikan Orang Dewasa: Implikasi bagi Manajemen Pendidikan Orang Dewasa Borno State	Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan bagian utama dari keseluruhan sumber

	Nigeria	<p>daya organisasi strategi yang mengidentifikasi dan mengamankan orang-orang yang diperlukan oleh organisasi. lebih baik prosedur ketiganya menghasilkan peningkatan hasil organisasi. Semakin efektif suatu rekrutmen organisasi dan kandidat di organisasi pendidikan yang dimiliki orang dewasa sehingga lebih bijak dalam mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan penting untuk memiliki strategi dalam melakukan ketiga hal tersebut pada organisasi dan tenaga kerja tidak hanya unggul dalam hal keterampilan saja, kemampuan teknis dan pendidikan nya pun wajib diutamakan.</p>
--	---------	---

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka, meskipun bergitu terdapat juga data kualitatif sebagai pendukungnya. Seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat skala pengukuran (Sugiyono, 2011).

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu data langsung yang penulis peroleh dari objek penelitian pada karyawan PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang seperti tanggapan mengenai sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan serta motivasi karyawan. Data ini akan diambil dengan memberikan kuesioner penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab sesuai dengan panduan kuesioner (Sugiyono, 2010). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner ini memberikan daftar pertanyaan kepada seluruh Karyawan PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang didapat dari kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai dan budaya seperti buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2012).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lintas Bintang Samudra yaitu sebanyak 36 orang.

Table 3.4
Rincian Jumlah Karyawan PT. Lintas Bintang Samudra Tanjungpinang

Bagian	Jumlah
Kepala cabang	1
Keuangan	4
Kasir	3
Administrasi	4
<i>Sales and marketing</i>	10
Kurir	8
<i>Store keeper</i>	4
<i>Supervisor</i>	2
Total	36

Sumber : Data PT. Lintas Bintang Samudra 2017

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3.4.3 Teknik Sampling

Untuk menentukan besarnya sampel Menurut (Arikunto, 2010) Menggunakan teknik sampling jenuh adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi.

Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, maka sampel dalam penelitian ini semua jumlah karyawan yang ada di kantor tersebut. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 36 orang yang populasinya kurang dari 100, oleh sebab itu jumlah sampel yaitu 36 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda-beda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tabel Definisi Operasional Variabel

No.	Variable	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
1.	Sistem rekrutmen (X1)	Menurut rivai (2010) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/ <i>qualified</i> sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada.	1. Uraian pekerjaan 2. Spesifikasi pekerjaan 3. Sumber rekrutmen internal 4. Sumber rekrutmen eksternal (Hasibuan, 2013)	1, 2, 3 4 5, 6, 7 8	Likert
1.	Penempat	Menurut Mathis	1. Prestasi	1, 2	Likert

	an kerja (X2)	(2010) penempatan adalah proses menempatkan dan mencocokkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat.	akademis 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Pengalaman (Priansa S.d., 2013)	3 4, 5 6, 7	
2.	Motivasi kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2010) Istilah motivasi berasal dari kata Latin “ <i>movere</i> ” yang berarti dorongan atau menggerakkan, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan	1. Gaji/Upah 2. Jaminan sosial tenaga kerja 3. Penghargaan atas kinerja 4. Pelatihan dan pendidikan kerja 5. Hubungan kerja harmonis (Hasibuan, 2010)	1, 2 3 4 5 6, 7, 8	Likert

Sumber: Data Sekunder Yang Di Olah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan pengumpulan data penelitian

Dalam tahapan ini peneliti menyusun instrument penelitian dan penyebaran instrument tersebut (kuesioner).

2. Pengolahan data penelitian

Pada tahapan ini peneliti mengecek hasil semua jawaban yang terdapat pada kuesioner yang telah disebar. Lalu melakukan tabulasi data dengan menggunakan spss dan memberikan presentase data pada hasil penelitian.

a. Pengeditan (editing)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian kode

Kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian akan dikelompokkan kedalam kategori yang sama tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

c. Pemberian skor (skoring)

Pemberian skor adalah merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Mengubah data bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Skala pengukuran atau penelitian yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian terhadap variable-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

b. Sangat Baik(SB) = diberi bobot atau skor 5

c. Baik (B) = diberi bobot atau skor 4

d. Cukup Baik(CB) = diberi bobot atau skor 3

e. Tidak Baik (TB) = diberi bobot atau skor 2

f. Sangat Tidak Baik (STB) = diberi bobot atau skor 1

d. Tabulating

Tabulating adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam table

sehingga diharapkan agar pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 22.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Rumengan, 2010) teknik analisis data merupakan sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang biasa dan relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu membuat analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi. Menurut (Wijaya, 2013) analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diringkaskan dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, nilai rata-rata, deviasi standart sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan. Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisis *variable dependent* dipengaruhi oleh *variable independent*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terbagi dari uji *multikolinearitas*, uji *heterokedastisitas* dan uji *normalitas*, dan ada juga uji analisis linear berganda serta juga menggunakan uji hipotesis yaitu uji t (uji secara

parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji koefisien determinasi.

3.7.1 Uji Kualitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Priyatno, 2010). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefesien korelasi pada tarap signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Analisis faktor** merupakan metode analisis multivariat yang didasarkan pada korelasi antar variabel. Analisis faktor termasuk salah satu teknik statistika yang dapat digunakan untuk memberikan deskripsi yang relatif sederhana melalui reduksi jumlah variabel yang disebut faktor. Analisis faktor dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas, dari variabel lama yang banyak diubah menjadi sedikit variabel baru yang disebut faktor, dan masih memuat sebagian besar informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2010)

Analisis faktor dalam analisis multivariate tergolong analisis interdependensi (*interdependence technique*) dimana seluruh set hubungan yang interdependen diteliti. Variabel yang berada dalam satu kelompok akan memiliki korelasi yang tinggi sedangkan variabel yang berbeda kelompok akan memiliki korelasi yang rendah.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau

konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Suharsimi dalam (Sunyoto, 2011) rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach' Alpha yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r alpha dan r tabel.

Menurut Suharsimi dalam Danang (Sunyoto, 2011) butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan dikatakan tidak reliable jika Cronbach's Alpha < 0.60 .

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2013) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara 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.

Menurut (Priyatno, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2013) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali dalam (Priyatno, 2013) dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* besarnya lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2013) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Menurut (Sunyoto, 2011) jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

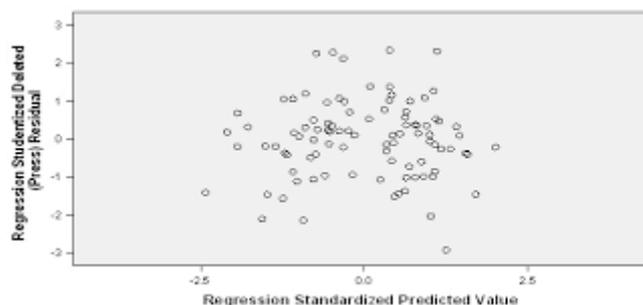
Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui

grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variable terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Menurut (Sunyoto, 2011) cara menganalisisnya sebagai berikut:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
2. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

Gambar 3.7.2.3
Scatterplot



3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2013) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Rekrutmen (X1), Penempatan Posisi Kerja Karyawan (X2) dan terhadap variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja (Y).

Menurut (Priyatno, 2013) Analisa regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

X1 = Variabel Bebas (Rekrutmen)

X2 = Variabel Bebas (Penempatan Kerja)

b1, b2 = Koefisien Berganda

a = Konstanta

e = error/Variabel Pengganggu

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan yang lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependen. Menurut (Priyatno, 2013) Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variable i

S_{bi} = Standar error variable i

Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : $b_i = 0$, berarti secara parsial variable independen (sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (motivasi kerja).

H_a : $b_i \neq 0$, berarti secara parsial variable independen (sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (motivasi kerja).

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung $>$ t table, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variable independen (sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan) terhadap variable dependen (motivasi kerja).
- b. Jika t hitung $<$ t table, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variable independen (sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan) terhadap variable dependen (motivasi kerja).
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.7.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variable independen (sistem rekrutmen dan penempatan posisi kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (motivasi kerja).

Menurut (Priyatno, 2013) derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

- R² = koefisien determinasi ganda
 N = banyaknya sampel (observasi)
 K = jumlah variable independen
 F = diperoleh dari table distribusi

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima. Artinya semua koefisien regresi (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.
- b. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak. Artinya semua koefisien regresi (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variable dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variable bias dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variable lain.

Menurut Priyatno (2013) adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1}).(ry_{x_2}).(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X2 dengan Y

r_{x_1} = korelasi sederhana (product momen pearson) antara X1 dengan X2.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, R. d. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Anoraga. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta.
- Arikunto. (2010). Jakarta.
- Bustami. (2011). *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hafizurrachman. (2011). *Kepuasan Pasien Rumah Sakit*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ketujuh belas ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta.
- Ina Ratnaningsih, R. G. (2012). Kompetensi SDM dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Manajemen* , 49-57.
- Iskandar, H. (2012). Tingkat Kepuasan Pasien Peserta Askes Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Watampone. *Jurnal Manajemen* , 55-64.
- Jackson, R. d. (2010). *Manajemen Sumber daya Manudia Terapan*. Jakarta.
- Jacob, B. A. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM.
- Jeriko Sinurat, A. K. (2014). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Di Bangsal Hemodialisa Rs. Pku Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* , 7-14.
- Kotler, p. (2011). *Manajemen Pemasaran jlid 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamik. (2010). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatanana dan Kebidanan*. Jakarta: Prins Media.
- Mathis. (2010). Jakarta: Salemba.
- mujiati, A. d. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta.

- n, h. (2013). *indikator kualiofikasi*. pinang: melayu delau.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Kperawatan edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Obiefuna, C. &. (2014). *Work Motivation*.
- Oloko, P. &. (2015). *Motivasi Kerja Pegawai*. Jakarta.
- Pohan. (2012). *Jaminan Mutu Layanan KEsehatan Dasar-Dasar dan Penerapan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Priansa, D. J. (2016). *perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, S. d. (2013). Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi*, 1885-2781, 70.
- Priansa, S. d. (2013). *Manajemen SDm dan Organisasi Publik*. Bandung: CV. Alvabeta.
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analaisi Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2010). Yogyakarta.
- Priyatno, D. A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisi Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riva'i. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Riva'i. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta.
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Sagala, V. R. (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta.
- Saraswathi. (2011). *Motivasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sardiman. (2010). *Teori Motivasi*. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo. (2010). *Sistem Rekrutmen Perusahaan*. jakarta.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Siswanto. (2011). Jakarta.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.

- Sugiyanto, M. &. (2010). Analisis Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen*, vol.3, 56.
- Sugiyono. (2011). *Hipotesis* (Edisi ke 2 ed.). Yogyakarta.
- Sugiyono. (Bandung). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2011: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2011). Uji Reabilitas. In Rianse, *Metodologi Penelitian* (p. 70).
- Supranto. (2010). Uji Validasi. In Rianse, *Metodologi Penelitian* (p. 75).
- Supranto, J. (2011). *Statistika Teori dan Aplikasi, edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Suryawati, C. (2012). Kepuasan Pasien Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 57-64.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Lanjutan*. Jakarta.
- Tan, W. &. (2013). *Human Resource Motivation*.
- Teguh. (2010). Yogyakarta.
- Tjiptono, F. (2010). *Service Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya. (2013). Teknik Analisis Data. In Rianse, *Metodologi Penelitian* (p. 37). Jakarta.
- Wilson. (2012). *Human Resource Managament*. Jakarta.
- Wirawan. (2013). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Indonesia*, vol.06, 17.
- Wusko, A. U. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Penggunaan Jasa Pada Rumah Sakit Umum Derah Bangil Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen* , 28-35.
- Yani, M. (2012). *Manajemen asumber Daya Manusia*. Jakarta.

CURICULUM VITAE



Nama : Pratama Adi Saputra
 Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Tempat Tanggal Lahir : Batam, 21 Juli 1994
 Status : Belum Menikah
 Agama : Islam
 Nomor Hp : 082173135802
 Email : tama.marquez93@gmail.com
 Alamat : Jl. Brigjen Katamso Km.2 Gg. Kenanga 1
 No.32

Nama Orang Tua

a. Ayah : Sabtu
 b. Ibu : Mardianis

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 001 Belakang Padang
 b. SMP : SMPN 4 Tanjungpinang
 c. SMA : SMK Pariwisata Engku Kelana
 Tanjungpinang
 d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang