

SKRIPSI

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI PT.
GUTHRIE PECCONINA INDONESIA MANGGUN JAYA
ESTATE**



Nofriyanti
1656200171

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI
SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2020



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

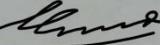
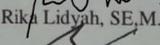
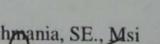
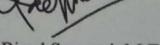
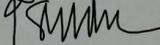
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Nofriyanti
Nim/Jurusan : 1656200171 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal:

PANITIA UJIAN SKRIPSI

| | | |
|---------|------------------|---|
| Tanggal | Pembimbing Utama | : Muhammad Rusdi, SE., M.Sc t.t :  |
| Tanggal | Pembimbing Kedua | : M. Iqbal, SH. ME t.t :  |
| Tanggal | Penguji Utama | : Dr. Rika Lidyah, SE, M.SI. AK, CA t.t :  |
| Tanggal | Penguji Kedua | : Rachmania, SE., Msi t.t :  |
| Tanggal | Ketua | : Dr. Rinol Sumatri, M.E.I t.t :  |
| Tanggal | Sekretaris | : Sri Delasmi Jayanti, M.A.CC., AK., CA t.t :  |



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu`alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Nofriyanti
Nim/Jurusan : 1656200171/ EkonomiSyari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate

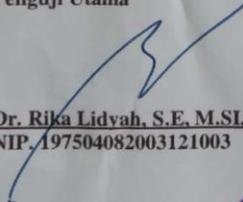
Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

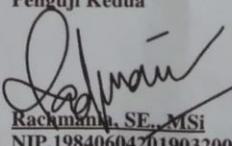
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2020

Penguji Utama

Penguji Kedua


Dr. Rika Lidyah, S.E, M.SI, AK,CA
NIP.197504082003121003


Rachman, SE, MSi
NIP.198406042019032008

Mengetahui
Wakil Dekan I




Dr. Rika Lidyah S.E., M.Si, AK, CA
NIP.197509282006042001



UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

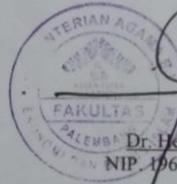
PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Guthrie Pecconina
Indonesia Manggun Jaya Estate
Ditulis Oleh : Nofriyanti
NIM : 1656200171

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Palembang, 02 September 2020

Dekan



Dr. Heri Junaidi, M.A.
NIP. 196901241998031006

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Nofriyanti

Nim : 1656200171

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipakasa oleh pihak manapun.

Palembang, Juli 2020



Nofriyanti

1656200171



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C. 2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA Manggun Jaya Estate

Yang tertulis oleh :

Nama : Nofriyanti
Nim : 1656200171
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, April 2020

Pembimbing Utama

Muhammad Rusdi, S.E.,Msc

Pembimbing Kedua

M. Iqbal, M.E

ABSTRAK

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), salah satu hal yang penting adalah proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi, dimana proses ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan calon pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikiran para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Guthrie Peconina Indonesia Manggun Jaya Estate. Metode penelitian ini yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif, dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Guthrie Peconina Indonesia Manggun Jaya Estate, ternyata diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai dalam skripsi ini ialah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama Latin | Huruf | Keterangan |
|------------|------------|-------|----------------------------|
| ا | Alief | - | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba>“ | B | - |
| ت | Ta>“ | T | - |
| ث | S a>“ | S | s dengan titik di atasnya |
| ج | Ji>m | J | - |
| ح | H{a>“ | H{ | h dengan titik di bawahnya |
| خ | Kha>“ | Kh | - |
| د | Da>l | D | - |
| ذ | Z a>l | Z | z dengan titik di atasnya |
| ر | Ra>“ | R | - |
| ز | Za>“ | Z | - |
| س | Si>n | S | - |
| ش | Syi>n | Sy | - |
| ص | S{a>d | S{ | s dengan titik di bawahnya |
| ض | D{a>d | D{ | d dengan titik dibawahnya |
| ط | T{a>“ | T{ | t dengan titik di bawahnya |
| ظ | Z{a>“ | Z{ | z dengan titik di bawahnya |
| ع | „Ain | „ | Koma terbalik di atasnya |
| غ | Gain | G | - |
| ف | Fa>“ | F | - |
| ق | Qa>f | Q | - |
| ك | Ka>f | K | - |
| ل | La>m | L | - |
| م | Mi>m | M | - |
| ن | Nu>n | N | - |
| و | Wa>wu | W | - |
| ه | Ha>“ | H | - |
| ء | Hamzah | „ | Apostrof |
| ي | Ya>“ | Y | - |

B. a' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis contoh **تعبدة** ditulis bi' idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis **تعبدة** ditulis bil' ibadatirabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah(---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah(---) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اِ) = ay
- b. (اِي) = iy
- c. (اَو) = aw
- d. (اُو) = uw

3. Vokal Panjang

- a. (ا-----) = a b. (اِي) = i
- c. (اُو-----) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

- a. Al qamariyyah contohnya : “ **الحمد** ” ditulis al-hamd.
- b. Al syamsiyyah contohnya : “ **النمل** ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h = halaman

swt = subhanahu wa'ta'ala

saw = sall Allah'alaih wa sallam

QS, = al-Qur'an Surat

HR = Hadis Riwayat

Ter. = Terjemahan

F. Lain – lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Bersemangatlah dalam menggapai apa-apa yang bermanfaat bagimu (HR. Muslim), “dan ingatlah, sebaik-baiknya manusia adalah dia yang banyak bermanfaat bagi orang lain (HR. Bukhari)”. Bukan besar kecilnya tugas yang menjadikan tinggi rendahnya dirimu. Jadilah saja dirimu, sebaik-baiknya dirimu sendiri.

Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri
Q.S. AL-Ankabut {29}: 6

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ ALLAH SWT
- ❖ Keduanyang orangtuaku yang tercinta (Ruswan dan Idaroyani), Adikku (Fitriani), dan kakaku (Zefri adi.S)
- ❖ Dosen pembimbingku yang terthebest Bapak Muhammad Rusdi. SE., M.Sc dan Bapak M.Iqbal, SH. ME
- ❖ Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuanganku
- ❖ Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate”. Sebagai syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Ekonomi Syariah. Tak lupa Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari terdapat kesalahan dan kekurangan, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Orang tuaku yang tersayang dan tercinta Ruswan dan Idaroyani yang telah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, tanpa didikan dan kasih sayang yang luar biasa kalian berikan, aku bukan apa-apa. Maafkan nofri dan semoga nofri bisa menjadi orang yang sukses dan berguna bagi keluarga dan orang lain, supaya nofri bisa membahagiakan kalian dan bisa memberangkatkan kalian ketanah suci Aiinn.
2. Kakaku dan adikku terimakasih atas dukungan dan semangat kalian, walau sering bertengkar tapi kalian tetap saudara yang terbaik, terhebat dan terthebest.
3. Keluarga besar yang menjadi salah satu motivasi terbesarku untuk menyelesaikan Skripsi ini, doakan aku dapat memberikan yang terbaik untuk keluarga.

4. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, M.A., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.i selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Dr. Titin Hartini, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
7. Bapak Muhammad Rusdi, S.E., M.Sc selaku Pembimbing I dan Bapak M.Iqbal, SH. ME selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Dr. Qodariah Barkah, M.H.i selaku Pembimbing Akademik.
9. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
10. Teruntuk Rikiriansyah yang telah menjadi teman baik yang selalu menjadi tempat pelampiasan keamarahanku, thanks yah sejauh ini masih tetap menjadi yang terbaik.
11. Sahabat-sahabatku dari sekayu Bayu, emot, ayu, deni, rudi, suryak dan agus yang telah memberikan motivasi dan dukungannya, semangat ya rantau memang keras, buktikan pada mereka bahwa kita jugabisa dan semoga kita bisa sukses semua Amiin.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan kelas Ekonomi Syariah 4 2016, semoga segala urusan dipermudah dan diperlancar
13. Teman-teman alumni KKN di Desa Sidorahayu plakat tinggi fajri, andri, angga, nadila, nadia, ana, refin mey dan aul, yang katanya mau ngumpul lagi tapi sampai kata pengantar ini dibuat belum terealisasi, terima kasih juga telah menjadi salah satu cerita terbaik dalam hidupku mulai dari berbagi makanan, pengalaman atau bahkan cinta. Semoga segala urusan kalian di permudah dan dilancarkanya.

14. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada mereka semua untuk membalas kebaikan, dukungan, motivasi dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa/i dan masyarakat luas pada umumnya.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, juli 2020

Penulis

Nofriyanti

NIM.1656200171

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|--------------|
| FORMULIR E4..... | i |
| FORMULIR D2..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| FORMULIR C2..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | vii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | x |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 2 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 2 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 12 |
| E. Sistematika Penulis..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori..... | 14 |
| 1. Rekrutmen..... | 14 |
| a. Pengertian Rekrutmen..... | 14 |
| b. Sumber-Sumber Rekrutmen..... | 18 |
| c. Tujuan Rekrutmen..... | 21 |

| | |
|---|----|
| d. Prinsip-Prinsip Rekrutmen | 22 |
| e. Indikator Rekrutmen | 23 |
| f. Kendala Kendala Dalam Proses Rekrutmen | 24 |
| 2. Seleksi..... | 26 |
| a. Pengertian Seleksi..... | 26 |
| b. Langkah-Langkah Dalam Seleksi..... | 28 |
| c. Tujuan Seleksi | 30 |
| d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi | 30 |
| e. Indikator Seleksi | 31 |
| f. Kendala-Kendala Dalam Seleksi | 32 |
| 3. Kompensasi | 33 |
| a. Pengertian Kompensasi..... | 33 |
| b. Karakteristik Kompensasi | 35 |
| c. Tujuan Kompensasi | 36 |
| d. Jenis-Jenis Kompensasi..... | 37 |
| e. Indikator Kompensasi | 38 |
| f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 39 |
| 4. Kinerja Karyawan..... | 40 |
| a. Pengertian Kinerja | 40 |
| b. Persyaratan Penilaian Kinerja | 41 |
| c. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja..... | 43 |
| d. Indikator Kinerja..... | 44 |
| e. Tujuan Dan Fungsi Manajemen Kinerja..... | 45 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 46 |
| C. Kerangka Konseptual | 47 |
| D. Pengembangan Hipotesis..... | 48 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Ruang Lingkup Penelitian | 51 |
| B. Desain Penelitian..... | 51 |
| C. Jenis Dan Sumber Data | 51 |
| 1. Jenis Data | 51 |

| | |
|--|----|
| 2. Sumber Data..... | 52 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 52 |
| 1. Populasi..... | 52 |
| 2. Sampel | 52 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 54 |
| 1. Kuesioner (Angket) | 55 |
| 2. Wawancara (Interview)..... | 55 |
| F. Variabel Penelitian Dan Pengukuran | 55 |
| 1. Variabel Penelitian | 55 |
| a. Variabel Independen | 55 |
| b. Variabel Dependen | 56 |
| 2. Pengukuran Penelitian | 56 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 58 |
| H. Teknik Analisis Data | 58 |
| 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas | 58 |
| a. Uji Validitas | 59 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 59 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 60 |
| a. Uji Normalitas | 60 |
| b. Uji Heteroskedastisitas..... | 60 |
| c. Uji Multikolonieritas | 61 |
| d. Uji Autokorelasi | 61 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 62 |
| 4. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)..... | 63 |
| 5. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F) | 63 |
| 6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 63 |

BAB IV PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 65 |
| 1. Sejarah Singkat Pt. Guthrie Pecconina Indonesia | 65 |
| 2. Visi Misi Pt. Guthrie Pecconina Indonesia | 66 |
| 3. Struktur Organisasi Pt. Guthrie Pecconina Indonesia | 66 |

| | |
|--|-----------|
| B. Karakteristik Responden..... | 67 |
| 1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin | 67 |
| 2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 68 |
| 3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... | 69 |
| C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas. | 70 |
| 1. Uji Validitas. | 70 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 71 |
| a. Uji Reliabilitas Rekrutmen (X_1)..... | 71 |
| b. Uji Reliabilitas Seleksi (X_2)..... | 72 |
| c. Uji Reliabilitas Kompensasi (X_3)..... | 72 |
| d. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) | 73 |
| D. Hasil Analisis Data..... | 73 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 73 |
| a. Uji Normalitas | 73 |
| b. Uji Linearitas | 76 |
| c. Uji Heteroskedastisitas..... | 77 |
| d. Uji Multikolonieritas..... | 78 |
| e. Uji Autokorelasi | 79 |
| f. Analisis Regresi Berganda | 80 |
| 2. Uji Hipotesis..... | 82 |
| a. Uji T (Koefisien Regresi Parsial)..... | 82 |
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)..... | 84 |
| c. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 85 |
| E. Hasil Pembahasan | 87 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 91 |
| B. Saran | 93 |
| DAFTAR PUSTAKA | 94 |
| Lampiran-lampiran | 97 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Guthrie Pecconina Indonesia..... | 7 |
| Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 9 |
| Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan | 9 |
| Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 10 |
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu | 46 |
| Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian..... | 56 |
| Tabel 3.2 Skor Pendapatan Responden..... | 58 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 67 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 68 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 69 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen | 70 |
| Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Rekrutmen | 71 |
| Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Seleksi | 72 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kompensasi | 72 |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan | 73 |
| Tabel 4.9 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov | 75 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Rekrutmen | 76 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Seleksi | 77 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Kompensasi..... | 77 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 4.14 Uji Autokorelasi | 80 |
| Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda | 81 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji t Parsial | 83 |
| Hasil 4.17 Hasil Uji F | 85 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 | 86 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Proses Rekrutmen | 22 |
| Gambar 2.2 Proses Seleksi | 29 |
| Gambar 2.3 Kerangka Penelitian | 48 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate | 66 |
| Gambar 4.2 Pengujian Normalitas Histogram | 74 |
| Gambar 4.3 Pengujian Normalitas P.P Plot | 75 |
| Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas..... | 78 |

S

s

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen-SDM, dan juga fokus utama manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses Rekrutmen dan Seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.¹

Kinerja yaitu perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upayah perusahaan untuk mencapai tujuannya.²Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.³

Perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

¹Isnawati. Tugas Akhir. *Pengaruh Proses Rekrutmenn,Seleksiii dank Gaji Terhadap Kinerjam Karyawantt Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kayuagung*. Jurusan DIII Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dank Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang, 2017

²Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumberk Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hal 406

³Veithzal Rivai Zainal,dkk, hal 406

Penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala.⁴ Sedangkan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁵ Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan.⁶

Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan (dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.⁷

Proses Rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara, dengan penyerahan berkas lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini merupakan sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya

⁴Veithzal Rivai Zainal, dkk, hal 406

⁵Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung : Pionir Jaya, 1991), hal 9

⁶Moekijat, hal 9

⁷Vivi Dewanti Simbolon. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pengadaian (Persero) Kantor Wilayah Medank*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medank, 2018, hal 1

untuk seleksi.⁸ Menurut Malthis Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.⁹ Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “orang yang tepat di tempat yang tepat”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.¹⁰

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Keberhasilan rekrutmen dilandasi oleh proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Proses rekrutmen karyawan tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitas.¹¹

Proses Seleksi juga penting dalam hal pengembangan SDM. Seleksi ialah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses dari Seleksi ini penting karena melalui

⁸Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal 130

⁹Jaya .M.K., Ari Ninyoman.N., Suarjana Wayan.I. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Administrasi*, Vol 13 No. 2. ISSN1978-6069, 2018, hal 168

¹⁰Muhammad Aji Nugroho. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2012, hal 2

¹¹Muhammad Aji Nugroho, hal 2

proses inilah akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok, sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan.¹²Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (Pembelian), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, Seleksi, penempatan, dan produksi. Proses Seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹³

Seleksi karyawan merupakan salah satu dari fungsi pengadaan sumber daya manusia, kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar memenuhi persyaratan. Pelaksanaan seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Kualifikasi pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹⁴

Pelaksanaan Seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam

¹²Soekidjo Notoadmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hal 134

¹³Renaldo Billy.P, Viktor Lengkong, dan Monihraon,S. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sultugo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04, 2016, hal 455

¹⁴Ibrahim Zakki.M, Hakam Soed,m, dan Ruhana Ika. Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14 No. 1 September, 2014, hal 2

hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.¹⁵

Perusahaan juga perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka sadar apabila mereka bekerja dengan lebih baik maka mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka, salah satu imbalan yang diberikan perusahaan ialah kompensasi atau gaji.¹⁶

Kompensasi atau gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁷ Veithzal Rivai menyatakan kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi dapat terdiri dari kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu

¹⁵Ibrahim Zakki.M, Hakam Soed,m, dank Ruhana Ika, hal 2

¹⁶Agnes Heni,T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2008), hal 84

¹⁷Agnes Heni,T, hal, 556

perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.¹⁸

Dalam perekonomian Indonesia, industri minyak sawit memiliki peran strategis, antara lain penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia:berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia. Dua pulau utama serta perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah sumatra dan kalimantan.¹⁹

Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) Indonesia. Dalam kurun 1990-2015, terjadi perubahan perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia, yang ditandai dengan tumbuh dan berkembangnya. Perkebunan rakyat dengan cepat, yakni 24% per tahun selama 1990-2015. Pada 2015, luas perkebunan sawit Indonesia adalah 11,3 juta ha (kementrian pertanian,2015), dan pada 2017 mencapai 16 juta ha. Saat ini, proporsi terbesar adalah perkebunan rakyat sebesar 53%, diikuti

¹⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hal 741

¹⁹Jan Horas. Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan, *Jurnal Masyarakat Indoneia*, Vol. 43 No. 1, Juni 2017, hal 2

perkebunan swasta 42%, dan perkebunan negara 5%. Pada 2017, produksi CPO Indonesia diprediksi mencapai 42 juta ton.²⁰

PT.Guthrie Pecconina Indonesia Manggun Jaya Estate merupakan salah satu perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang sawit, dimana ketetapan, dan ketelitian merupakan faktor penting dalam memberikan jasa terbaik bagi perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki *skill* untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dimana hal tersebut tentu menuntut perusahaan untuk memperhatikan sekurmen dan seleksi secara seksama agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik.

PT. Guthrie Pecconia Indonesia Manggun Jaya Estate merupakan perusahaan yang membuat target dan realisasi produksi. Berikut adalah target dan realisasi hasil produksi berdasarkan wawancara dengan pegawai setempat, didapat hasil produksi selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Pabrik Kelapa Sawit
PT. Guthrie Pecconina Indonesia

| No. | Tahun | Target Produksi | Realisasi Produksi | Presentase |
|------------|--------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 1 | 2016 | 15.667.000 kg | 15.982.070 kg | 102,14% |
| 2 | 2017 | 16.124.000 kg | 17.309.630 kg | 107,83% |
| 3 | 2018 | 17.400.000 kg | 16.297.440 kg | 93,09% |

Sumber: PT.Guthrie Pecconina Indonesia²¹

Pada tabel diatas dapat kita ketahui setiap tahun perusahaan menaikkan target produksinya, akan tetapi realisasi hasil produksi mengalami perubahan

²⁰Jan Horas, hal 2

²¹Gusti Prayogi, (Kasie), 27 Januari 2020 PT. Guthrie Pecconina Indonesia.

yang fluktuatif, yaitu hanya pada tahun 2017 saja yang mengalami kenaikan dari tahun 2016 dari target produksi yang kemudian naik pada tahun 2017. Tentunya setiap pencapaian hasil produksi memberi pengaruh yang baik terhadap perusahaan dan kini tentunya juga dipengaruhi dari kinerja karyawan.²²

Masalah-masalah diatas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada, hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketetapan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa faktor proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *Resesearch Gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun variabel tersebut adalah proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasis.

²²Dialson Paulus. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jom Fisip*, Vol.3 No. 2 Oktober 2016, hal 3

Tabel 1.2
***Research Gap* Rekrutmen Terhadap KinerjaKaryawan**

| Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|---|-----------------------------|
| Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Jember | Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Rizqiyatul Munawaroh (2015) |
| Analisi Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai | Tidak terdapat pengaruh antara Rekrutmenn terhadap kinerja karyawan | Ellyta Yullyanti (2009) |

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa Sumber

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rizqiyatul Munawaroh, bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yullyanti, bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
***Research Gap* Seleksi Terhadap Kinerja karyawan**

| Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|--|--------------------------------|
| Pengaruh Seleksi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Techwin Benakat Timur Dipendopo | Terdapat pengaruh positif antara Seleksi terhadap kinerja karyawan | Irwan Rahmatullah Putra (2011) |
| Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi CV. Usaha Cabang Sukolilo | Tidak terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap kinerja karyawan | Moh Sugiyanto (2015) |

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa Sumber

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Irwan Rahmatullah Putra, bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh Sugiyanto, bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

***Research Gap* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

| Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|--|-------------------------|
| Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di CV Sunteak Alliance jepara) | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan | Nuria Khusna (2015) |
| Pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan | Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan | Dewi Putri Utami (2016) |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Nuria Khusna, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami, yang menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “ **Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA Manggun Jaya Estate**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia?
2. Bagaimana proses Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia?
3. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia?
4. Bagaimana proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia.
2. Untuk menganalisa pengaruh faktor Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia.
3. Untuk menganalisa faktor Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia
4. Untuk menganalisa secara simultan apakah pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Guthrie Pecconina Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia kerja.
2. Bagi akademis, memberi kontribusi dan tambahan referensi kepada kalangan akademik, terutama bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan proses Rekrutmen dan sistem Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi calon peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Sistematika Penulis

Sistematika ini sangat berguna untuk dapat memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan yaitu;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang setting penelitian, desain penelitian dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis)

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenal objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.