

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN FRONTLINER LRT SUMSEL**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**PUTRI RAMA
NPM. 17.01.11.01.03**


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRI RAMA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.01.03
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner
LRT Sumsel

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22/10/2021 Pembimbing I :  Hj. Noviarni, SE, M.Si
NIDN: 0221116101

Tanggal 22/10/2021 Pembimbing II :  Ellen Sumiarni, SE, MM
NIDN: 0223116001



Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 25/10/2021



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 25/10/2021


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTRI RAMA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.01.03
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner
LRT Sumsel

Penguji Skripsi

Tanggal 22/10/2021 Ketua Penguji : Hj. Noviarni, SE,M.Si
NIDN: 0221116101

Tanggal 22/10/2021 Penguji I : Ellen Sumiarni, SE,MM
NIDN: 0223116001

Tanggal 22/10/2021 Penguji II : Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN: 0222096301



Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 25/10/2021



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 25/10/2021

Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Selamat berjuang untuk yang sedang berusaha menata masa depan lebih baik. Kalau sudah coba lagi – coba lagi, coba laginya jangan meniru yang pernah gagal. coba laginya juga jangan tinggi ekspektasi pada katanya sudah berhasil, semua punya cara masing – masing. Semoga versimu jauh lebih baik”

Skripsi ini saya akan saya persembahkan untuk:

- ❖ Allah SWT**
- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta**
- ❖ Saudara-saudaraku Tersayang**
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang**
- ❖ Para Dosen dan Staff Universitas Tridinanti
yang saya hormati**
- ❖ Almamaterku Universitas Tridinanti**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Rama
NPM : 1701110103
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 23 September 2021



Putri Rama

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FRONTLINER LRT SUMSEL”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dan menyelesaikan program Pendidikan Srata Satu Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini dan secara khusus pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si, Ak, CA, CSRS., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Triidinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Noviarni, S.E.M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan pada skripsi ini.

5. Ibu Ellen Sumiarni, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan pada skripsi ini.
6. Bapak Amrilah Azrin, SE.,MM, Selaku Dosen Akademik yang membimbing sejak awal studi hingga akhir masa studi.
7. Kepada Bapak/Ibuk Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
8. Kepada seluruh karyawan Frontliner LRT Sumsel yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Bapak dan Ibuku tercinta serta saudara-saudaraku yang telah mendoakan, mendukung, memberi semangat kasih sayang dan cinta yang tulus kepada penulis dari kecil hingga sekarang.
10. Kepada seluruh teman angkatanku yang telah banyak membantu dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih dan mudah-mudahan penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

Putri Rama

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Rekrutmen.....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Rekrutmen.....	10
2.1.3 Penentuan Dasar Rekrutmen.....	11
2.1.4 Sumber-Sumber Rekrutmen.....	12
2.1.5 Metode-Metode Rekrutmen.....	14
2.1.6 Kendala-Kendala Rekrutmen.....	15
2.2 Pengertian Seleksi.....	15
2.2.1 Kriteria dan Teknik Seleksi.....	17
2.2.2 Dimensi Seleksi.....	17
2.2.3 Indikator Seleksi.....	18
2.2.4 Kualifikasi Seleksi.....	19
2.2.5 Kendala-Kendala Seleksi.....	20
2.2.6 Tujuan Seleksi.....	21

2.3 Pengertian Penempatan Kerja.....	21
2.3.1 Dimensi Penempatan Kerja.....	23
2.3.2 Indikator-Indikator Penempatan Kerja.....	23
2.3.3 Tujuan Penempatan Kerja.....	24
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	24
2.4 Pengertian Kinerja.....	26
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.4.2 Dimensi Kinerja.....	28
2.4.3 Indikator Mengukur Kinerja Karyawan.....	28
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	29
2.6 Kerangka Berpikir.....	31
2.7 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	34
3.2.1 Sumber Data.....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
3.5.1 Variabel dan Dependen Kerja.....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen.....	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9 Teknik Analisis Data.....	48
3.9.1 Regresi Linear Ganda.....	48
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	48
3.9.3 Korelasi Determinasi (R^2).....	49

3.10 Uji Hipotesis.....	50
3.10.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	50
3.10.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	51
BAB IV	53
4.1 Hasil penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi dan Misi LRT.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	56
4.1.4 Uraian Tugas.....	57
4.2 Pembahasan hasil penelitian.....	64
4.2.1 Pembahasan.....	64
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.3.1 Uji Validitas.....	66
4.4 Uji Reliabilitas.....	72
4.4.1 Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (Variabel X1).....	72
4.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (Variabel X2).....	73
4.4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (Variabel X3).....	74
4.4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y).....	75
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1 Uji Normalitas.....	77
4.5.2 Uji multikolinearitas.....	78
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	79
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	80
4.6 Teknik Analisis Data.....	81
4.6.1 Regresi Linier Berganda.....	81
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	83
4.6.3 Analisis Determinasi (R^2).....	85
4.7 Uji Hipotesis.....	86
4.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	86
4.7.2 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	87
BAB V	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Yang Relevan.....	29
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	34
3.2 Kisi Kisi Instrumen Penelitian.....	40
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen.....	67
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi.....	68
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja.....	69
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	71
4.9 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Rekrutmen.....	73
4.10 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Seleksi.....	74
4.11 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja.....	75
4.12 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja.....	76
4.13 Uji Normalitas.....	77
4.14 Uji Multikolinieritas.....	78
4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.16 Uji Autokorelasi.....	80
4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	83
4.19 Hasil Analisis Determinasi (R ²).....	85
4.20 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	86
4.21 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	87

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir.....	31
4.1 Struktur Organisasi.....	41

ABSTRAK

PUTRI RAMA, PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FRONTLINER LRT SUMSEL, Di bawah bimbingan Ibu Hj. Noviarni, SE,M.Si., dan Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM

Penelitian ini pada dasarnya membahas bagaimana pengaruh Rekrumen, Seleksi dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner LRT Sumsel. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran koesioner penelitian terhadap responden dengan menggunakan Teknik regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 117 orang dan diambil sampel juga 31 orang responden.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

PUTRI RAMA, THE INFLUENCE OF RECRUITMENT SELECTION AND WORK PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF LRT SUMSEL FRONTLINER EMPLOYEES, Under the guidance of Mrs. Hj. Noviarni, SE, M.Sc., and Mrs. Ellen Sumiarni, SE, MM

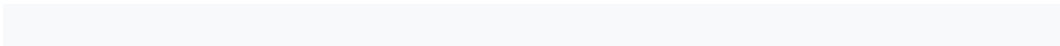
This research basically discusses how the influence of Recruitment, Selection and Work Placement on the Performance of South Sumatra LRT Frontliner Employees. In writing this thesis the author uses quantitative research methods, namely the calculated data in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using multiple linear regression techniques using the SPSS version 23 statistical application. The population in this study amounted to 117 people and was taken the sample is also 31 respondents.

Keywords: *Recruitment, Selection, Job Placement, Employee Performance.*

RIWAYAT HIDUP

Putri Rama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 Januari 1997 dari pasangan Bapak Ruslan dan Ibu Siti Asiah. Anak ketiga dari 4 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 129 Palembang dan tamat pada tahun 2008. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTS Negeri 2 Palembang dan tamat pada tahun 2011. Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 11 Palembang dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2017 melanjutkan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan model dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tidak

hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Kualitas kerja pegawai di dalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, Beberapa diantaranya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang sesuai. Tujuan dari setiap pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan.

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

Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan rekrutmen.

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi. Seleksi juga merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga yang direkrutnya.

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

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Lintas Rel Terpadu Palembang (nama resminya LRT Sumatra Selatan) adalah sebuah sistem angkutan cepat dengan model Lintas Rel Terpadu yang beroperasi di Palembang, Indonesia, menghubungkan Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II dengan Kompleks Olahraga Jakabaring. Pembangunan LRT ini difungsikan sebagai sarana transportasi penunjang warga Palembang dan sekitarnya, termasuk untuk menunjang mobilitas penonton dan atlet pada Pesta Olahraga Asia 2018.

Ada 13 stasiun pada jalur LRT ini dan 1 depot. 12 stasiun di antaranya telah beroperasi sejak 6 Oktober 2018. Setiap rangkaian kereta akan berhenti selama 1 menit di setiap stasiun, kecuali di setiap stasiun akhir perjalanan rangkaian kereta akan berhenti selama 10 menit 5 di antara 13 stasiun yang ada dilengkapi dengan jembatan penghubung dengan bangunan-bangunan di sekitarnya.

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

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar

belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang habis kontrak, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh LRT SUMSEL. Oleh karena itu pegawai baru yang menggantikan akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutmen seleksi dan penempatan kerja didalam LRT SUMSEL hanya menghasilkan pegawai frontliner yang statusnya sebagai pegawai kontrak.

Kegagalan dalam sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari frontliner LRT SUMSEL mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi customer.

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

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Dengan kata lain kinerja karyawan juga ditentukan oleh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik maka rekrutmen, seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan karyawan, dan penempatan kerja karyawan juga harus bisa memempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner LRT SUMSEL** “

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh secara Bersama-sama / simultan terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
3. Apakah Seleksi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara Bersama-sama / simultan terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
3. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja secara persial terhadap kinerja karyawan Frontliner LRT SUMSEL.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Sebagai baahn referensi bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya Fakultas Ekonomi dengan topik sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfin Samir, Dwi Larso. 2011. *Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UKM Catering di Kota Bandung*. Jurnal Manajemen Teknologi. vol. 10 no. 2
- Handoko, Hani T, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi ke dua, BPEE: Yogyakarta.
- Hasiabuan, Melayu, SP. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing* , edisi revisi, cetakan ke tujuh belas, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kuncoro, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Gramedia: jakarta.
- Siagian , Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Stastistika Untuk Penelitian*, CV - Alfabeta Bandung.
- Simamora, Hendry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke empat Kencana: Jakarta.
- Siswanto (2012) *Pengantar Manajemen Jakarta.*: Bumi Aksara.
- Sunyoto (2015) *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016) *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi (2012). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung -Mandar Maju.
- Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Raja Grafindo Persada.

Desi Elia, 2015 "*Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang*". Universitas Tridinanti: Palembang.

Kiki Patmala, 2020 "*Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin*".
Universitas Tridinanti: Palembang.