

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola dengan mengoptimalkan dan mengembangkan kapabilitas serta kinerja karyawan. Terdapat beberapa definisi manajemen SDM yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Supomo dan Nurhayati, (2018:5) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penarikan, pemilihan, pengembangan, peneliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi, mengatur manusia, sehingga disebut juga dengan Manajemen personalia atau Manajemen kekaryawanan

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi / perusahaan memiliki SDM yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Menjaga dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan sehingga tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Memberikan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## 2.1.2 Rekrutmen

### 2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Sutrisno (2016:45) Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan di suatu organisasi. Menurut Kasmir (2017:93) Rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar untuk tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai kualifikasi yang diinginkan.

Dari para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar sesuai kualifikasi yang diinginkan untuk dipekerjakan di suatu organisasi.

### 2.1.2.2 Tujuan rekrutmen

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:120) tujuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

### 2.1.2.3 faktor-faktor yang memngaruhi rekrutmen

Menurut Bangun (2012:152) Faktor yang perlu di perhatikan dalam menentukan pilihan atas metode rekrutmen antara lain :

- a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen
- b. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowingan
- c. Kuantitas dan kwalitas rekrutmen

### 2.1.2.4 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

#### 1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

## 2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
- b. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

## 3. Metode Perekrutan

- a. Metode tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dnegan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

### 2.1.3 Penempatan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Hartatik (2014:55) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

Penempatan kerja adalah mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

#### 2.1.3.2 Tujuan Penempatan Kerja

Tujuan penempatan kerja seorang karyawan atau calon karyawan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut

Sastrohadiwiryono (2002:133) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Dari pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Penempatan kerja adalah memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja agar pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

#### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2016; 129) Faktor yang Memengaruhi Penempatan Kerja, yaitu :

1. Faktor Prestasi Akademis.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai suatu pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka pegawai tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

2. Faktor Pengalaman.

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai hendaknya perlu mendapatkan suatu pertimbangan pada saat penempatan pegawai. Semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan pegawai untuk menguasai tugas dan pekerjaannya akan semakin tinggi.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan dalam menempatkan pegawai karena tanpa adanya pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan pegawai perlu mendapatkan perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pegawai dengan usia lebih mudah relatif memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih tua.

#### 2.1.3.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) Penempatan kerja menyangkut beberapa indikator yaitu:

1. Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
  - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
  - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan Kerja yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :
  - a. Pengetahuan mendasari keterampilan: memahami tentang produk
  - b. Peralatan kerja
  - c. Prosedur dan metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :
  - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
  - b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
  - c. Keterampilan sosial, seperti memengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.
4. Pengalaman Kerja seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah:
  - a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
  - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

#### 5. faktor usia

Pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah :

- a. Kesesuaian faktor usia seseorang karyawan dengan posisi kerja

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rachmawati, 2016: 5) kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Menurut (Fahmi, 2016: 137) Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu.

#### 2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan Kerja akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- 5) Motivasi Kerja / Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan adalah Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya Kepemimpinan atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi ialah Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja atau kondisi lokasi tempat kerja.
- 11) Loyalitas Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 13) Disiplin Kerja yaitu Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

#### 2.1.4.3 indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalaha



Tabel 1 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	<i>Reni Hindriari</i> (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa	Variabel bebas a. Rekrutmen b. Seleksi variabel terikat a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Rekrutmen Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Sebesar. Seleksi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan.
2.	Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016) Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo	Variabel bebas a. Rekrutmen b. Seleksi variabel terikat a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo, Diketahui Ada Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Surianti dkk., (2018) Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sutomo Sukses Sejati	Variabel bebas a. Rekrutmen b. Seleksi variabel terikat a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sutomo Sukses Sejati, Diketahui Adanya Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai.

4.	Ni Made Widnyani (2020) Rekrutmen, Seleksi, Penempatan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas a. Rekrutmen b. Seleksi c. penempatan variabel terikat a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengaruh Rekrutmen Terhadap Penempatan Signifikan, Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan Signifikan, Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Signifikan, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Signifikan Dan Pengaruh Seleksi.
5.	tengku ariefanda aziz , m. syamsul maarif, dan anggraini sukrawati(2017)  Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja	ariabel bebas : a. Rekrutmen b. Seleksi  variabel terikat a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Seleksi. Seleksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dan Rekrutmen Secara Langsung Berpengaruh Oleh Kinerja Pada Karyawan PT INALUM
6	Marhamila Sari, Misransyah Akos, Muhammad Akbar (2017) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin)	Variabel bebas a. rekrutmen b.seleksi c.penempatan kerja variabel terikat : a.Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin,

7.	Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H. Dotulong (2017) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Variabel bebas a. penempatan kerja b. pengalaman kerja variabel terikat a. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.
8.	Hafis Laksmiana Nur Aldy (2020)  Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School	Variabel bebas a. penempatan kerja variabel terikat a. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian Dan Pembahasan Diperoleh Hasil, Bahwa Terdapat Hubungan Yang Positif Signifikan Yang Cukup Kuat Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Dapat Disimpulkan Hipotesis "Adanya Hubungan Positif Yang Signifikan Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Hanifa Islamic
9.	Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019) Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas a. penempatan pegawai b. motivasi c. lingkungan kerja variabel terikat a. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Variabel Penempatan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

10.	<p>Yovita Aldilaningsari , Mochammad Al Musadieq , Moch. Soe'oed Hakam (2014)</p> <p>Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)</p>	<p>Variabel bebas a. Rekrutmen b. Seleksi</p> <p>variabel terikat a.Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Berdasarkan Hasil Dari Analisis Regresi Linier Berganda Dapat Disimpulkan Bahwa Ketiga Variabel Bebas Yaitu Variabel PenempatanBerdasarkan KesesuaianPengetahuan, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan Dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan Mempunyai Pengaruh Yang Positif</p>
11.	<p>Mansur (2017) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng</p>	<p>Variabel bebas a.penempatan kerja b. stress kerja variabel terikat a.Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Baik Secara Simultan Maupun Secara Parsial Variabel Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan</p>
12.	<p>Cahyati, Cuci. ( 2017). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang).</p>	<p>Variabel bebas a.penempatan kerja b.kompensasi c. lingkungan kerja variabel terikat a.Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil uji t membuktikan bahwa variabel penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antar Variabel rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan  
Rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik sesuai dengan perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo (2012:54) yang mengatakan bahwa : “Rekrutmen mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena untuk mendapatkan pelamar yang professional membutuhkan standar rekrutmen yang baik yang telah ditentukan, mempunyai karyawan dengan kinerja terbaiknya pasti diharapkan oleh semua perusahaan”.

Menurut Handoko (2005:155) bahwa : “Istilah sistem rekrutmen pada umumnya digunakan untuk menghadirkan pelamar-pelamar yang mampu bergerak di bidang yang di inginkan perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut”.

Pernyataan di atas juga di dukung dengan penelitian Reni Hindriari 2018 dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa dengan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Antar Variabel Penempatan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Teori yang menghubungkan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

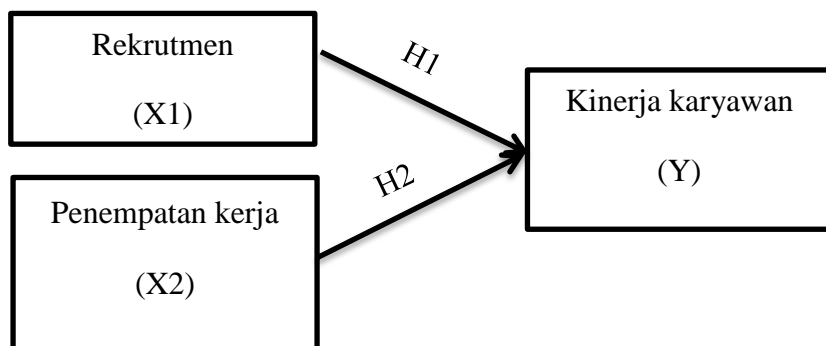
Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu Hafis Laksmana Nur Aldy 2020 dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (2014:128) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.1 sebagai berikut

Gambar 1 2.1 kerangka konseptual



### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha : Terdapat Pengaruh Antara Rekrutmen Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT Mitra Cahaya Abadi Metalindo Di Surabaya
- H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Rekrutmen Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT Mitra Cahaya Abadi Metalindo Di Surabaya

Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Mitra Cahaya Abadi Metalindo di Surabaya.
- H<sub>2</sub> : Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Mitra Cahaya Abadi Metalindo di Surabaya.