



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

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# **PENGARUH PROSEDUR REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TAKAFUL UMUM CABANG CIREBON**

## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)  
pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam  
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Oleh:

**NURUL HALIMAH**

**NIM. 14112210115**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
SYEKH NURJATI CIREBON**

**2015 M /1436 H**



## ABSTRAK

### NURUL HALIMAH. NIM. 14112210115: **Pengaruh Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon**

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kuantitas yang tepat pada suatu perusahaan adalah terletak pada rekrutmennya. Mencari karyawan dengan kinerja yang baik, profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Hal ini merupakan kewajiban bagi suatu perusahaan dalam melakukan perekrutan untuk memperoleh karyawan baru. Untuk itulah rekrutmen yang tepat dan efektif sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Dalam penetapan dan pelaksanaan prosedur rekrutmen yang tepat dan efektif ini pula, maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis dengan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik, profesional serta mampu membangun perusahaan sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari angket, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, transformasi data ordinal ke interval, uji regresi linear sederhana, pengujian hipotesis (uji-t atau uji signifikansi), serta determinasi (*R-Square*) dengan bantuan *program SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian analisis regresi linear sederhana yaitu  $Y = 14,024 + 0,581X$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar  $2,575 > t_{tabel} 1,77$  dengan signifikansi  $0,023 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Prosedur Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.

Sedangkan nilai koefisien determinasi  $\{R Square\}$  atau ( $r^2$ ) sebesar 0,338 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Prosedur Rekrutmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 33,8% dan sisanya yaitu  $100\% - 33,8\% = 66,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Prosedur Rekrutmen dan Kinerja Karyawan*



## ABSTRACT

NURUL HALIMAH. NIM. 14112210115: **Recruitment Procedures influence on Employee Performance At PT. General Takaful Insurance Branch Cirebon.**

One of the key in creating a Human Resources (HR) quality and quantity appropriate to an enterprise is located on recruitment. Looking for employees with good performance, professional quality and not easy. It is an obligation for a company in recruiting new employees to acquire. For that proper and effective recruitment is necessary for the company. In the establishment and implementation of proper recruitment procedures and is also effective, then the company can survive in the face-paced dynamic environment with employees memilikikinerja obtain a good, professional and able to build a company in accordance with the objectives of the company.

The purpose of this study was to determine is there a positive and significant impact on the performance of the employee recruitment procedure at PT. General Takaful Insurance Branch Cirebon. As this study uses a quantitative approach. Data obtained from questionnaires, interviews and documentation. Test instruments used are validity and reliability test. Then the data were analyzed using normality test, transformation of ordinal data into interval, a simple linear regression, hypothesis testing (t-test or tests of significance), as well as the determination (R-Square) with SPSS 16.0 for Windows.

The results showed that the recruitment procedures and significant positive effect on the performance of employees at PT. General Takaful Insurance Branch Cirebon. This can be seen from the test results of simple regression analysis is  $Y = 14.024 + 0,581X$  and  $t_{\text{test}}$  positive obtained values of  $2,575 > t_{\text{table}}$  value of  $1,77$  with a significance value of  $0.023 \leq 0.05$ , then the  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. Thus it can be interpreted that the recruitment procedures and significant positive effect on employee performance at PT. General Takaful Insurance Branch Cirebon.

While the value of coefficient of determination Square  $\{R\}$  or  $(r^2)$  of  $0.338$  which implies that the influence of the independent variables (Recruitment Procedures) on the dependent variable (Employee Performance) amounted to  $33.8\%$  and the rest is  $100\% - 33.8\% = 66,2\%$  is influenced by other variables not examined in this study.

**Keyword: Recruitment and Employee Performance**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## الملخص

نور حليلة، NIM. 14112210115: التوظيف الداخلي تأثير على أداء الموظف في PT. عامة للتأمين التكافلي فرع

سيريون

واحدة من المفتاح في خلق الموارد البشرية (HR) ويقع نوعية وكمية مناسبة للمؤسسة في التوظيف. تبحث عن موظفين مع الأداء الجيد والجودة المهنية وليس من السهل. وهو التزام على الشركة لكسب في تعيين موظفين حدد. لذلك التوظيف السليم والفعال هو ضروري للشركة. في إنشاء وتنفيذ إجراءات التوظيف السليم وفعالة على أي حال، فإن الشركة يمكن البقاء على قيد الحياة في بيئة ديناميكية وتيرة وجه من خلال حصولها على الموظفين الذين لديهم أداء جيد، والمهنية وقادرة على بناء الشركة وفقا لأهداف الشركة.

وكان الهدف من هذه الدراسة لتحديد وجود تأثير إيجابي وكبير على أداء إجراءات التوظيف للموظفين في PT. عامة للتأمين التكافلي فرع سيريون. وبما أن هذه الدراسة يستخدم النهج الكمي. البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات والمقابلات والوثائق. أدوات الاختبار المستخدمة هي الصدق والثبات الاختبار. ثم تم تحليل البيانات باستخدام اختبار الحياة الطبيعية، وتحويل البيانات الترتيبية في فترة، والانحدار الخطي البسيط، اختبار الفرضيات (في اختبار أو اختبارات من أهمية)، فضلا عن تقرير (R-ساحة) مع SPSS 16.0 لنظام التشغيل Windows.

وأظهرت النتائج أن إجراءات التعيين أثر إيجابي وكبير على أداء العاملين في PT. عامة للتأمين التكافلي فرع سيريون. يمكن أن ينظر إليه من نتائج اختبار بسيط تحليل الانحدار الخطي هو  $Y = 14.024 + X0,581$  وحصل  $tcount$  إيجابية في  $2.575 < 0.023 \geq 1.77$  أهمية  $0.05$ ، ثم تم رفض  $H_0$  وقبلت ها. وبالتالي فإنه يمكن تفسير أن إجراءات التعيين وتأثير إيجابي كبير على أداء الموظف في PT. عامة للتأمين التكافلي فرع سيريون. في حين أن معامل التحديد R ساحة  $\{ \}$  أو  $(2R)$  من  $0.338$  مما يعني أن تأثير المتغيرات المستقلة (إجراءات التعيين) على المتغير التابع (الأداء الموظف) وصلت إلى  $33.8\%$  والباقي هو  $100\% - 33.8\% = 66\%$ ، ويتأثر  $2\%$  وفقا لمتغيرات أخرى لم تنظر في هذه الدراسة.

كلمات البحث: إجراءات التوظيف وأداء الموظفين





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

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH PROSEDUR REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TAKAFUL UMUM CABANG CIREBON” oleh Nurul Halimah, NIM 14112210115, telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I) pada Program Studi Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Agustus 2015

### Sidang Munaqosyah

Ketua,

H. Juju Jumena, SH. MH  
NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris,

Eef Saefulloh, M.Ag  
NIP. 19760312 200312 1 003

Penguji I,

Dewi Fatmasari, SE. M.Si  
NIP. 19730107 200901 2 001

Penguji II,

Alvien Septian Haerisma, M.Si  
NIP. 19800912 200604 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>NOTA DINAS</b> .....	vi
<b>PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI</b> .....	vii
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	viii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>MOTTO</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Prosedur Rekrutmen.....	7
1. Pengertian Prosedur.....	7
2. Pengertian Rekrutmen .....	8
3. Pengertian Prosedur Rekrutmen.....	10



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Kinerja Karyawan .....	22
1. Pengertian Kinerja .....	22
2. Pengertian Karyawan .....	25
3. Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
5. Penilaian Kinerja .....	30
6. Sikap Karyawan Terhadap Kinerja .....	32
7. Aspek-aspek Kinerja .....	34
C. Hubungan Prosedur Rekrutmen Dengan Kinerja Karyawan .....	36
D. Penelitian Terdahulu .....	37
E. Kerangka Pemikiran .....	40
F. Hipotesis .....	40

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

1. Metode dan Pendekatan Penelitian .....	41
2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3. Sumber Data .....	42
4. Teknik Pengumpulan Data .....	42
5. Populasi dan Sampel .....	44
6. Definisi Operasional Variabel .....	44
7. Instrumen Penelitian .....	46
8. Uji Instrumen Penelitian .....	47
9. Teknik Analisis Data .....	48

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	52
B. Gambaran Distribusi Variabel .....	55
C. Hasil Uji Instrumen .....	63
D. Analisis Statistik .....	65
E. Gambaran Prosedur Rekrutmen .....	67
F. Gambaran Kinerja Karyawan .....	71



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

G.	Pengaruh Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
----	---	----

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan .....	76
B.	Saran .....	76

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini pembangunan ekonomi merupakan tujuan setiap Negara di dunia, termasuk Negara Indonesia. Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus dalam rangka penciptaan perubahan, baik dalam bidang sosial, politik, maupun ekonomi.<sup>1</sup>

Permasalahan yang dihadapi oleh Negara Indonesia dalam proses pembangunan ekonomi salah satunya adalah adanya Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah, serta dengan modal yang terbatas. Hal ini diperkuat dengan tingginya pertumbuhan penduduk yang makin meningkat yang ditunjukkan dengan angka kelahiran yang lebih tinggi dibandingkan dengan angka kematian. Dengan demikian mengingat jumlah penduduk yang semakin tinggi menyebabkan penawaran kerja yang berlebihan, sedangkan permintaan akan tenaga kerja dipasar tenaga kerja atau dilapangan sangat terbatas.<sup>2</sup>

Sebagian besar masyarakat yang bekerja mempunyai keinginan untuk bekerja disektor formal. Oleh karena itu banyak perusahaan yang berdiri di Negara Indonesia. Akan tetapi, munculnya perusahaan tentunya diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang cukup dan sesuai kriteria untuk bekerja guna menjalani program-program yang telah direncanakan dan diharapkan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>MudrajatKuncoro. *Ekonomika Pembangunan Teori, Masalah dan Kebijakan* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2004),342.

<sup>2</sup>Kamaluddin Rustian. *Pengantar Ekonomi Pembangunan* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1999), 85.

<sup>3</sup>Sadono Sukirno.*Ekonomi Pembangunan*(Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006),155.

Didalam suatu perusahaan karyawan merupakan aset utama sekaligus sebagai perencana dan menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Akan tetapi setiap perusahaan hanya mengharapkan kinerja yang terbaik dari para karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja (output) yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

Sebagaimana Allah Swt telah memilih manusia sebagai khalifah di muka bumi, pilihan ini pasti berdasarkan kriteria yang terbaik. Dalam pelaksanaan prosedur penarikan karyawan pada suatu perusahaan juga harus dapat memilih diantara pelamar yang banyak dan sesuai kriteria untuk diterima dan ditempatkan sesuai ahli dalam bidangnya atau posisinya. Islam memberikan pandangan bahwasannya, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran.<sup>5</sup>

Mencari dan merekrut tenaga kerja dengan kinerja yang baik, profesional serta berkualitas tidaklah gampang. Hal ini merupakan kewajiban bagi suatu perusahaan dalam melakukan penyaringan karyawan baru. Untuk itulah rekrutmen yang tepat dan efektif sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Bahkan demi keberlangsungan keberadaan suatu perusahaan, perekrutan karyawan ini sangatlah penting untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin.<sup>6</sup> Dalam penetapan dan pelaksanaan prosedur rekrutmen yang tepat dan efektif, maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis dengan memperoleh

<sup>4</sup>Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 67.

<sup>5</sup>Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 76.

<sup>6</sup>Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 144.



karyawan yang memiliki kinerja yang baik, profesional serta mampu membangun citra perusahaan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Begitu juga pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon. Sebagai perusahaan asuransi umum syariah, karyawan adalah hal terpenting dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan, sehinggamenjadi perusahaan asuransi umum syariah kepercayaan masyarakat atau nasabah.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prosedur Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan”**. Dimana objek kajiannya yaitu pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah
  - a. Wilayah kajian  
Wilayah kajian pada masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial.
  - b. Pendekatan penelitian  
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.
  - c. Jenis masalah  
Jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Prosedur Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pembatasan Masalah  
Untuk menghindari meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi sampai pada apakah prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.

<sup>7</sup>Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusi Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 27.



3. Pertanyaan Penelitian
  - a. Bagaimana gambaran prosedur rekrutmen pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon?
  - b. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon?
  - c. Apakah prosedur rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian antara lain:

- a. Untuk mengetahui gambaran prosedur rekrutmen karyawan yang ditetapkan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.
- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.
- c. Untuk mengetahui apakah prosedur rekrutmen yang ditetapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi  
 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi yang berkaitan dengan penelitian sejenis.
- b. Bagi Perusahaan  
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai prosedur rekrutmen karyawan, sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.





c. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam hal hubungan Industrial dan ketenaga kerjaan.

#### D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini mendeskripsikan bagian-bagian awal hingga akhir penelitian yang akan memberikan informasi kepada pembaca, yang dalam bentuk uraian deskriptif yang lugas mengenai kandungan penelitian yang akan dilakukan.<sup>8</sup>Oleh karena itu untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan serta memperoleh gambaran dari keseluruhan, maka dijelaskan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan.** Pada bab ini secara garis besar berisikan permasalahan penelitian yang meliputi, Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

**Bab II Landasan Teori.** Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian yang meliputi: 1) prosedur rekrutmen; pengertian prosedur rekrutmen, penentuan dasar-dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen dan metode rekrutmen. 2) kinerja karyawan; pengertian kinerja karyawan, penilaian kinerja, sikap karyawan terhadap kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan aspek-aspek dari kinerja. Serta 3) hubungan prosedur rekrutmen dengan kinerja karyawan.

**Bab III Metodologi Penelitian.** Pada bab ini berisikan gambaran proses penelitian di lapangan yang disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang dimaksud meliputi metode dan pendekatan penelitian,

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 38.



tempat dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.** Pada bab ini menguraikan hasil penelitian lapangan yang meliputi, gambaran umum perusahaan, hasil uji instrumen penelitian, gambaran serta pengaruh antara prosedur rekrutmen dan kinerja karyawan, yang didapat dari hasil wawancara, angket dan dokumentasi.

**Bab V Penutup.** Pada bab initerdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran prosedur rekrutmen masih tergolong baik, yang antara lain meliputi adanya perintah atau permintaan dari kepala cabang yang diakibatkan adanya jabatan atau bagian-bagian yang kosong, menganalisis biaya yang akan digunakan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan, adanya persetujuan dari manager yang ada pada kantor pusat, penentuan sumber-sumber rekrutmen, penentuan metode-metode rekrutmen, serta penerimaan calon karyawan.
2. Gambaran kinerja karyawan juga hingga saat ini masih tergolong dalam keadaan baik. Hal ini dapat terlihat dari deskripsi pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan tersebut telah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang ada.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows* dalam penelitian ini bahwa prosedur rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.

#### B. Saran

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mencari variabel lain selain prosedur rekrutmen yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi perusahaan dalam hal ini PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon, hendaknya lebih teliti dalam merekrut para karyawan agar tercipta kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan dan tercapainya target perusahaan, karena terbukti dalam penelitian ini secara statistik prosedur rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon.







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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ali. *Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*. Cirebon: STAIN Cirebon Press. 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan. 2011.
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002*. Jakarta: Al-Huda, 2005.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi Edisis Tujuh*. Jakarta: Erlangga. 1994.
- Fiqra, Muhammad. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi, Universitas Hasannudin Makassar. 2013.
- Gomes, Faustino Cardozo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi press. 2003.
- Hamka. *Tafsir al-Azhar*. Singapura: Kerjaya Printing Industries. 2003.
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Jurnal Skripsi. "Analisis Sistem Rekrutmen dan Imbalan terhadap Kualitas Kerja Karyawan." Rantau Prapat: PT. Bank Rakyat Indonesia. 2008.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Kuncoro, Mudrajat. *Ekonomika Pembangunan Teori, Masalah dan Kebijakan*. Yogyakarta: Salemba Empat. 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2005.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.  
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Mursi, Abdul Hamid. *SDM Yang Produktif Pendekatan al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani. 1997.
- Narbuko, Kholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Prayitno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom. 2010.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Press. 2008.
- Riduwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Rustian, Kamaluddin. *Pengantar Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Universitas Indonesia. 1999.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kamisius. 1998.
- Sari, Fitri Yunila. "Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." Skripsi, Universitas Sumatera Utara. 2009.
- Schuler, Randall. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga. 1997.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- \_\_\_\_\_. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sukirno, Sadono. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group. 2006.



- Sumarta, Edot Marta. “*Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.*” Skripsi, Universitas Mulawarman Samarinda. 2012.
- Susanto, Aries. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian.* Pekalongan: Graha Ilmu. 2011.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana. 2009.
- Taufik, Ali Muhammad. *Praktik Manajemen Berbasis al-Qur’an.* Jakarta: Gema Insani. 2004.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2. Lihat *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap.* Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- 
- .Bab I  
Pasal 7 ayat 54. Lihat *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap.* Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Uno, Hamzah. B dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Wawancara dengan Ibu Puji Astuti. Selaku Area Sales Suport Supervisor. Pada Tanggal 31 Maret 2015. Pukul 08.00 WIB.
- Winarni, F dan G Sugiyarso. *Administrasi Gaji dan Upah.* Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006.
- Yuda, David. “*Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.*” Skripsi, Universitas Mercubuana Jakarta. 2010.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara. 2007.