

**PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA  
MUSRIF MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

**SKRIPSI**



Oleh

**MAHDUB**

**NIM : 16510183**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA  
MUSRIF MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING  
(Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**MAHDUB**

**NIM : 16510183**

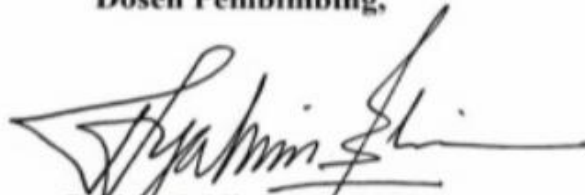
**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA MUSRIF**  
**MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL**  
**MODERATING**  
**(Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

Oleh  
**MAHDUB**  
**NIM : 16510183**

Telah disetujui pada tanggal 30 Oktober 2020

**Dosen Pembimbing,**

  
**Syahrul Alim, SE., MM**  
**NIP/197712232009121002**

Mengetahui:

**Ketua Jurusan,**

  
**Drs Agus Sucipta, MM.,CRA**  
**NIP 19670816200321001**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA MUSRIF**  
**MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL**  
**MODERATING**  
**(Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

**SKRIPSI**

Oleh

**MAHDUB**  
**NIM : 16510183**

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 9 Maret 2021

**Susunan Dewan Penguji**

1. Ketua  
Zaim Mukaffi, M.Si  
NIP. 19791124 200901 1 007

Tanda Tangan  
(  )

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
Syahirul Alim, SE., MM  
NIP. 19771223 200912 1 002

: 

3. Penguji Utama  
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd  
NIP. 19780929 201411 1 001

: 

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan.....



**Drs. Agus Sucipto, MM., CRA +.**  
**NIP 19670819 200312 1 001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahdub  
NIM : 16510183  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA MUSRIF MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Maret 2021

Hormat saya,


Mahdub

NIM : 16510183

## **PERSEMBAHAN**

**Dengan Penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:**

### **KELUARGAKU**

Almarhum Bapak (H.Hasanuddin) Sebagai bapak kandungku yang Mendidik di masa saya masih kecil tidak tahu menahu apa itu arti kehidupan & Almarhumah Ibu (Hj. Samsiyah) yang selalu menjadi motivasi utamaku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas doa Bapak dan Ibu yang tak pernah berhenti, atas keringat kerja kerasnya selama masih hidup.

Mbak Riswadah dan Mas Ustman, yang telah menjadi orang tua pengganti ketika Bapak dan Ibu meninggal dunia, membangkitkan semangatku disaat pudar, dan selalu meyakinkan kalau usaha pasti ada hasil. Dan tidak lupa kedua adik saya Asrori dan Dewi Shoimah semoga bisa menyusul untuk kuliah seperti saya saat ini.

Terima kasih atas dukungan yang selama ini diberikan.



**MOTTO**

**“Setiap Kesulitan selalu ada kemudahan, Setiap masalah pasti ada solusi”**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Sistem Rekrutment terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly tahun 2019-2020)”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini, tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abd Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipta, MM., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, SE., M.M, selaku Dosen pembimbing yang selalu sabar dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Almarhum Bapak saya H.Hasanuddin yang telah membesarkan saya dan mendidik saya sampai saya beranjak dewasa, semua nasehat dan pelajaran yang Bapak berikan akan selalu diingat dan dikenang.
7. Almarhumah Ibu Hj. Samsiyah yang telah mendidik dan menasehati, dan memberikan cinta dan kasih sayang tiada tara, mempertaruhkan nyawa melahirkan anak sampai sekarang menyelesaikan tugas akhir skripsi.
8. Terima kasih, Khusnul Khotimah yang telah memberikan doa, motivasi, dan selalu memberikan semangat dalam melakukan studi hingga penulisan tugas akhir skripsi ini.



9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2016 dan para sahabat yang memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Para sahabatku yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam membantu dan mendorong saya dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya dengan seluruh kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin.

Malang 09 Maret 2021

Penulis,

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN. ....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN. ....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN. ....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO. ....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL. ....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR. ....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN. ....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK. ....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian . ....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teoritis. ....	42
2.2.1 Rekrutmen .....	42
2.2.2 Kinerja .....	51
2.2.3 Motivasi .....	58
2.2.4 Teori Menurut Perspektif Islam.....	68
2.2.4.1 Sistem Rekrutmen dalam Perspektif Islam. ....	68
2.2.4.2 Kinerja dalam Perspektif Islam.....	72
2.2.4.3 Motivasi dalam Perspektif Islam. ....	76
2.3 Kerangka Berfikir. ....	79
2.4 Hipotesis Penelitian. ....	79

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>83</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	83
3.2 Lokasi Penelitian.....	83
3.3 Populasi dan Sampel.....	84
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	84
3.5 Data dan Jenis Data.....	86
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	87
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	88
3.7.1 Variabel Dependen.....	88
3.7.2 Variabel Independen.....	89
3.7.3 Variabel Moderasi.....	90
3.8 Pengujian Validitas dan Reabilitas.....	92
3.8.1 Pengujian Validitas.....	92
3.8.2 Pengujian Reliabilitas.....	92
3.9 Analisis Data.....	93
3.9.1 Statistik Desriptif.....	93
3.9.2 Analisis SPSS.....	93
3.9.3 Pengujian Kualitas Data.....	93
3.9.4 Pengujian Hipotesis.....	96
3.9.5 Pengujian Moderasi.....	97
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>98</b>
4.1 Paparan Hasil Penelitian.....	98
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	98
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	100
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	101
4.1.4 Uji Instrumen.....	112
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	122
4.2 Pembahasan.....	
4.2.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif- Musyrifah.....	124

4.2.2 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif-Musyriyah yang dimoderasi oleh Motivasi. ....	128
BAB V PENUTUP.....	132
5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA . ....	134



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 2.2 Pembaruan Penelitian.....	41
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran. ....	93
Tabel 4.1 Karakteristik Responden. ....	100
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Sistem Rekrutmen. ....	102
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja.....	106
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi. ....	110
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen. ....	112
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja. ....	112
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi. ....	113
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas. ....	114
Tabel 4.9 Uji Nofrmalitas. ....	115
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas. ....	115
Tabel 4.11 Hasil Uji Glajser. ....	118
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	118
Tabel 4.13 Uji Determinasi. ....	119
Tabel 4.14 Hasil Uji MRA. ....	120
Tabel 4.15 Hasil Uji t hitung.....	122
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis. ....	129

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Musyrif-Musyrifah tahun 2015-2020.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	79
Gambar 4.1 Hasil Uji Scatterplot.....	117



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	138
Lampiran 2 Tabel Jawaban Kuisisioner .....	143
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	153
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	164
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas dan Multikolinearitas .....	165
Lampiran 6 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	166
Lampiran 7 Hasil Uji Autokorelasi, Determinasi, dan MRA.....	167
Lampiran 8 Bukti Konsultasi. ....	168
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	169
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian.....	170
Lampiran 11 Biodata Peneliti. ....	171

## ABSTRAK

Mahdub. 2021. SKRIPSI. Judul Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating.

Pembimbing : Syahirul Alim, SE., M.M

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Kinerja, Motivasi, Mahad.

---

Organisasi pendidikan seperti pondok pesantren sering kali menghadapi berbagai problematika yang cukup sulit, dimana sering kali berjalan apa adanya tanpa adanya perencanaan dan konsep yang matang (Abudinata, 2008:1). Pada Mahad ini kurikulum pendidikan sudah tersusun dengan rapi dan sistematis, begitu juga dengan pembagian tugas-tugasnya. Akan tetapi problem yang sering muncul yaitu terdapat banyak pelanggaran yang dilakukan oleh mahasiswa dalam melaksanakan kewajibannya, tentunya hal ini berhubungan dengan kinerja pengurus Mahad yang bergantung pada bagaimana penyeleksian mereka. Berdasarkan problematika tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fokus penelitian yang terdiri dari pengaruh Sistem Rekrutmen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly tahun 2019-2020 yang kemudian dianalisa dengan teknik dokumentasi. Kriteria pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan metode Random Sampling dengan teknik Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 orang

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja serta Variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh yang diberikan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja, moderasi yang diberikan oleh Motivasi ini bersifat Memperkuat, sehingga dengan adanya Motivasi pengaruh yang diberikan Sistem Rekrutmen lebih besar.



## **ABSTRACT**

Mahdub. 2021. Thesis. Title: *The Effect of Recruitment System on Performance with Motivation as a Moderating Variable.*

Advisor : Syahirul Alim, SE., M.M

Keywords : *Recruitment System, Performance, Motivation, Mahad*

*Educational organizations such as Islamic boarding schools often face quite difficult problems, which often run as they are without careful planning and concepts (Abudinata, 2008: 1). In this Mahad the educational curriculum has been arranged neatly and systematically, as well as the division of tasks. However, the problem that often arises is that there are many violations committed by maahsantri in carrying out their obligations, of course this is related to the performance of the Mahad administrators which depend on how they are selected. In addition, the existence of various motivations for a person to become a mahad administrator also needs to be seen, considering that work motivation is also necessary in an organization to improve organizational performance. Based on these problems, researchers are interested in examining the Effect of the Recruitment System on the Performance of Musyrif-Musyrifah with Motivation as a Moderation Variable.*

*This research is a descriptive quantitative research which aims to systematically describe the focus of research which consists of the influence of Systematics. The population used in this study were all Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly in 2019-2020 which were analyzed using documentation techniques. The sampling criteria for this study were carried out by random sampling with the Slovin technique so that a sample of 86 people*

*The results showed that the recruitment system has an effect on performance and the moderation variable is able to moderate the influence of the recruitment system on performance, the moderation given by this motivation is strengthening, so that with the influence of motivation given by the Recruitment System is greater.*

## المستخلص

مهذب. 2021. أطروحة. العنوان تأثير نظام الرد على الأداء مع التحفيز كمتغير متوسط.

المستشار: سهير العليم .. SE، M.M.

الكلمات المفتاحية: نظام التوظيف ، الأداء ، التحفيز ، ماهد.

غالبًا ما تواجه المنظمات التعليمية مثل المدارس الداخلية الإسلامية مشاكل صعبة للغاية ، والتي غالبًا ما تعمل كما هي دون تخطيط ومفاهيم دقيقة ( Abudinata ، 1 : 2008). في هذا المهاد ، تم ترتيب المناهج التعليمية بشكل منظم ومنهجي ، وكذلك تقسيم المهام. ومع ذلك ، فإن المشكلة التي تظهر في كثير من الأحيان هي أن هناك العديد من الانتهاكات التي يرتكبها المحسنري في تنفيذ التزاماتهم ، وهذا بالطبع يتعلق بأداء مديري ماهد الذي يعتمد على كيفية اختيارهم. بناءً على هذه المشكلات ، يهتم الباحثون بدراسة تأثير نظام التوظيف على أداء Musyrif-Musyrifah مع التحفيز كمتغير معتدل.

هذا البحث هو بحث وصفي كمي يهدف إلى وصف محور البحث بشكل منهجي والذي يتكون من تأثير علم اللاهوت النظامي. السكان الذين تم استخدامهم في هذه الدراسة هم جميع مصيريفة - مهاد سنن أمبل العلي في 2019-2020 والتي تم تحليلها باستخدام تقنيات التوثيق. تم تنفيذ معايير أخذ العينات لهذه الدراسة باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية بتقنية Slovin من أجل الحصول على عينة من 86 شخصًا. أظهرت النتائج أن نظام التوظيف كان له تأثير على الأداء وأن متغير الاعتدال كان قادراً على تلطيف تأثير نظام التوظيف على الأداء ، وتعزز الاعتدال الذي قدمه هذا الدافع ، بحيث مع تأثير الدافع الذي قدمه نظام التوظيف كان أكبر.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini sumber daya manusia menjadi elemen yang dianggap paling penting dalam sebuah organisasi. Perusahaan jasa umumnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya sehingga perusahaan perlu untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Dapat dikatakan bahwa faktor utama kelangsungan hidup serta pertumbuhan suatu perusahaan adalah keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Untuk dapat mengelola sumber daya dengan baik maka diperlukan sinergi antara pimpinan, karyawan, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam perusahaan. Perpaduan yang sinergis antara ketiga hal tersebut diharapkan akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Kegagalan organisasi, baik organisasi perusahaan maupun non perusahaan sering kali disebabkan oleh ketidakmampuan manajemen dalam mengelola kinerja karyawan yang dimiliki maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Kompasiana, 2020). Tiga isu utama tenaga kerja di Indonesia yang pertama yakni kualitas, kuantitas, dan persebarannya (Kemenkeu, 2020).

Dalam suatu organisasi perubahan yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus di kelola dan di tata demi tercapainya tujuan atau target yang direncanakan dalam suatu organisasi (Rengganis, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari semangat kerja yang tinggi, karyawan yang mampu bekerja dengan baik adalah mereka yang memiliki minat dan semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Minat dan semangat karyawan akan

terbentuk bila para petinggi perusahaan mengerti kewajibannya terhadap karyawan dimana kewajiban pemimpin adalah membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa karyawan adalah pelaksana dalam kegiatan perusahaan. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mampu membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka mencintai pekerjaan yang mereka kerjakan (Meidizar dan Rustono, 2016).

Dalam setiap organisasi termasuk dalam organisasi pendidikan seperti Mahad memiliki aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, salah satu aktivitas tersebut yakni manajemen. Dalam manajemen suatu organisasi diterapkan satu konsep yang mengkaji tentang keterkaitan dimensi perilaku, komponen, dan sistem yang berkaitan dengan perubahan dan perkembangan organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan lingkungan internal dan eksternal organisasi (Wahid, 1999:74). Secara umum beberapa organisasi seperti pesantren dan mahad menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan Sumber Daya Manusia yang professional. Umumnya penerapan manajemen pada pondok pesantren atau mahad masih bersifat konvensional, seperti pembagian unit-unit kerja yang tidak sesuai standart dan penyelenggaraan pendidikan yang sering kali dilakukan tanpa perencanaan (Sulthon dan Khusnuridlo, 2006:16). Sering kali sistem menjadi permasalahan yang menyangkut dengan kinerja suatu pondok pesantren atau mahad. Pondok pesantren atau Mahad merupakan suatu organisasi atau komunitas tersendiri yang terdiri dari beberapa elemen, antara lain pendidik, murid, sarana dan prasarana, dan media (Dhofier, 1994:44).

Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan, yang

menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Apabila proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka mampu memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik sebagaimana dipaparkan oleh Mondy (2008) *“recruitment is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient number, and with appropriate qualifications, to apply for jobs with an organization and selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position and the organization”* atau dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah perusahaan proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan perusahaan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan bersaing dengan perusahaan lain. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan, lingkungan yang kondusif mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan dimana hal tersebut mampu meningkatkan produktifitas bagi perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa hal tersebutlah yang menjadi titik awal masalah yang dapat menyebabkan turunnya motivasi serta kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Salah satu tujuan dari sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Daft, 2000). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) berkembang pada 1990-an dengan peningkatan penekanan pada proaktif, integratif, dan pendekatan nilai yang didorong untuk manajemen sumber daya manusia (Schuler, 2007). Salah satu hal yang cukup dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yakni tata cara perekrutannya. Sangeeta (2010) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi dan perekrutan kandidat terbaik dan berkualitas

tinggi yang berasal dari dalam dan luar organisasi pada waktu yang tepat dan biaya yang efektif. Rao (2010) mengidentifikasi recruitment internal karyawan referensi, perencanaan suksesi, wawancara, tes kepribadian, lembaga pencari profesional, dan biodata sebagai praktik kepegawaian. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari adanya hal tersebut adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam melakukan pengelolaan terhadap karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Rekruten biasa juga dilakukan dengan tujuan menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi (Aisyah dan Giovanni, 2018).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Robbins (2001:24) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk memperoleh tujuan organisasi, sehingga ketika seseorang termotivasi maka ia akan berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi yang perlu diperhatikan yakni belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehingga diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Winardi (2001:45) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang berasal dari luar dengan adanya imbalan baik berbentuk uang maupun hal lain yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Brantas (2009:101) menyatakan bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Seorang manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2013). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Werner dan Desimone (2006:48) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara performa kerja dan dan menyukai berbagai macam hasil kerja dari berbagai level (Wood, et.al, 2001:150). Karyawan yang termotivasi dalam bekerja adalah karyawan yang mampu melihat bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dilihat mampu mencapai tujuan-tujuan pentingnya (Davis & Newstroom, 1995:65). Motivasi kerja merupakan hal-hal yang mampu menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja disebut juga engan pendorong semangat kerja (Wexley & Yukl, 1992:75).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat di pengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan (Sidharta & Lusyana, 2015). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iskandar

& Sembada (2012) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama diperoleh Shati & Dewi (2014) dimana menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah pariwisata provinsi Jawa Barat. Sirait (2006:57) menyatakan bahwa rekrutmen atau penarikan calon tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, untuk memperoleh calon-calon tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk mengisi jabatan tertentu. Kinerja yang optimal akan terwujud ketika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal (Mathis, 2006:378).

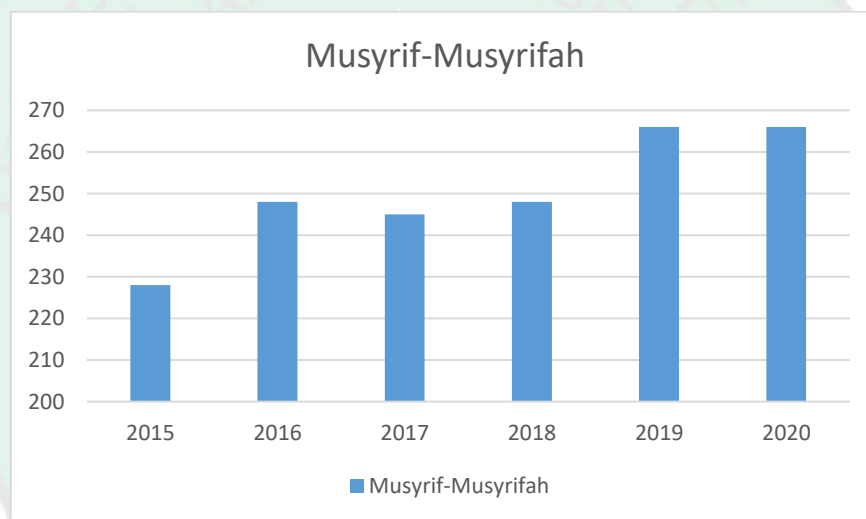
Organisasi pendidikan seperti pondok pesantren sering kali menghadapi berbagai problematika yang cukup sulit, sebagaimana diketahui bahwa sebuah sistem memiliki beberapa keterkaitan antar satu sama lain. Sedangkan dalam beberapa kasus komponen dalam organisasi pondok pesantren sering kali berjalan apa adanya tanpa adanya perencanaan dan konsep yang matang (Abudinata, 2008:1). Mahad Sunan Ampel Al-Aly lembaga pendidikan Mahad yang diperuntukkan bagi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan tujuan untuk memberikan bimbingan belajar yang terpadu antara kegiatan universitas dan juga Mahad. Universitas Islam Negeri Malang memiliki ukuran tingkat keberhasilan pendidikan yang di capai dengan beberapa strategi, diantaranya yakni kemampuan tenaga akademik yang handal dalam pemikiran, penelitian, dan berbagai aktivitas ilmiah religious, kemampuan tradisi akademik yang mendorong lahirnya kewibawaan akademik bagi seluruh civitas akademika, kemampuan manajemen yang kokoh dan mampu menggerakkan seluruh potensi untuk mengembangkan kreatifitas warga kampus, kemampuan antisipatif masa depan dan proaktif, kemampuan pimpinan dalam mengakomodasikan seluruh potensi yang dimiliki menjadi kekuatan penggerak lembaga secara menyeluruh, kemampuan membangun biah



islamiyah yang mampu menumbuhkan suburkan akhlakul karimah bagi setiap civitas akademika.

Adanya perubahan sistem dari tahun ke tahun pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly dapat berpengaruh terhadap jumlah pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly, sebagaimana tertera pada Gambar Grafik berikut:

**Gambar. 1.1**  
**Grafik Jumlah Musyrif-Musyrifah tahun 2015-2020**



Sumber: Data diolah Peneliti 2020

Berdasarkan data graifk diatas dapat diketahui bahwa jumlah musyrif-musyrifah dari tahun 2015-2020 berfluktuasi. Pada tahun 2015 jumlah musyrif-musyrifah sebanyak 230 dengan mabna berjumlah 9, kemudian pada tahun 2016 terdapat penambahan 2 mabna yaitu Ar-Razi putra dan putri sehingga jumlah musyrif-musyrifahpun turut bertambah menjadi 248, pada tahun 2017 terdapat sedikit pengurangan sehingga jumlahnya menjadi 245, pada tahun 2018 jumlah musyrif-musyrifah kembali menjadi 248, sedangkan pada tahun 2019-2020 terdapat kesamaan jumlah musyrif-musyrifah yaitu sebanyak 266, hal ini dikarenakan terdapat penambahan satu mabna baru yaitu Al Muhasibi. Dalam setiap organisasi untuk

memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan professional sehingga berpengaruh baik terhadap kinerja tentunya harus dilai dengan proses rekrutmen yang baik. Salah satu problem yang tidak kalah rumit dihadapi oleh Mahad Sunan Ampel Al-Aly yakni untuk memperoleh pengurus Mahad yang kompeten harus ditetapkan kriteria dan rekrutmen yang tepat. Pada Mahad ini kurikulum pendidikan sudah tersusun dengan rapi dan sistematis, begitu juga dengan pembagian tugas-tugasnya. Akan tetapi problem yang sering muncul yaitu terdapat banyak pelanggaran yang dilakukan oleh mahasantri dalam melaksanakan kewajibannya, tentunya hal ini berhubungan dengan kinerja pengurus Mahad yang bergantung pada bagaimana penyeleksian mereka. Selain itu adanya berbagai motivasi seseorang untuk menjadi pengurus mahad juga perlu dilihat, mengingat motivasi kerja juga perlu dalam suatu organisasi untuk memperbaiki kinerja organisasi. Berdasarkan problematika tersebut maka peneliti tertarik untuk **meneliti “Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka perlu dilakukan kajian mengenai apa saja kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly, sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly?
2. Apakah Motivasi mampu memoderasi pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan Rumusan masalah yang telah di paparkan diatas, maka di susun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi mampu memoderasi pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Jurusan Manajemen sebagai tambahan informasi.
2. Sebagai persyaratan untuk kelulusan program Sarjana (S1).
3. Bagi penulis sebagai kesempatan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan menambah di bidang Sumber Daya Manusia.
4. Bagi akademisi bermanfaat sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian serta menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, agar penelitian fokus pada permasalahan yang akan dibahas dan mencapai hasil yang di harapkan, maka penulis perlu memberikan batasan. Batasan yang dimaksud disini yakni penelitian ini berfokus pada apakah sistem rekrutment berpengaruh terhadap kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly dan apakah motivasi mampu memoderasi hubungan sistem rekrutment berpengaruh terhadap kinerja Musyrif-Musyrifah Mahad Sunan Ampel Al-Aly.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Dian, Fery (2020) yang berjudul Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil diskusi menunjukkan bahwa personalia pengabdian di Pesantren Wali Songo Ngabar merupakan satu kesatuan unit sumber daya manusia pendidikan yang berfungsi sebagai pendidik. Pengabdian sebagai perwujudan untuk mendalami dan mengamalkan ajaran Islam (tafaqquh fi al-din), melatih menjadi insan kamil dan pematapan keahlian guna terjun dan mengabdikan di masyarakat luas.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy dan Lukito (2019) yang berjudul Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi pada PT Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang. Hasil penelitian ini yakni variabel rekrutmen memberikan hasil positif berdampak tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel seleksi dan motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Tbk Padang Cabang.

Penelitian yang dilakukan oleh Poernomo dan Hartono (2019) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan

untuk : (1) mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang , (2) mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo, (3) mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo, (4) mengetahui manakah diantara rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $4,568 > 2,03951$  ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $3,899 > 2,03951$  ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (  $124,391 > 4,15$  ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  seleksi yakni 3,899.

Penelitian yang dilakukan oleh Shoim, dkk (2019) yang berjudul Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara variabel dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Al-Islam 1 Surakarta yang berjumlah 63 orang. Seluruhnya populasi diambil sebagai sampel. Metode

pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan Kinerja Guru di SMP Al-Islam Surakarta 1. Kinerja guru akan meningkat jika guru memiliki motivasi kerja tinggi, kompetensi mengajar yang baik dan sesuai, dan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja; (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada PT Sekolah Menengah Al-Islam Surakarta. Semakin tinggi motivasi mengajar, semakin tinggi pula motivasi guru kinerja; (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP AlIslam Surakarta. Semakin tinggi kompetensi mengajar maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut; (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Surakarta. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Assilahi, dkk (2018) yang berjudul Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Pondok Pesantren Ppai Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang). Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan kepemimpinan karismatik kyai, motivasi kerja dan kinerja guru serta untuk mengetahui pengaruh kyai karismatik, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini metode menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru Pondok Pesantren PPAI Darun Najah. Dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Metode data pengumpulan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, pengaruh kepemimpinan karismatik kyai terhadap kinerja guru (2) ada pengaruh positif dan menandakan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar, Jazuli (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 95 guru. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama. Peneliti menyarankan agar manajemen pondok pesantren senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga kinerja guru akan semakin baik dimasa mendatang

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah & Giovanni (2018) yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah responden sebanyak 50 responden dengan menggunakan SPSS versi 22. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Besarnya angka koefisien determinasi 0,786 atau sama dengan 78,6%, sedangkan sisanya yaitu 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H1 diterima, persamaan regresi signifikan, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu:  $Y = 7,722 + 0,802X$ , oleh karena itu tingkat motivasi yang ada harus tetap

dipertahankan dan harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Savitri, dkk (2018) yang berjudul Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia). Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi selama proses rekrutmen dan seleksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti. Kata Kunci : rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.



Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Winatha (2018) yang berjudul analisis proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Javas Tripta Sejahtera). Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif sedangkan jenis penelitian yang dipakai ialah jenis penelitian kausal. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Pengaruh antara proses rekrutmen dan proses seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Javas Tripta Sejahtera, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya 2. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Javas Tripta Sejahtera adalah proses seleksi, alasannya karena variabel proses seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel proses rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti bahwa proses H2 (hipotesis 2) lebih memiliki koefisien regresi lebih besar dari pada H.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2018) yang berjudul (pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan magelang tengah kota magelang) yang bertujuan untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan

Magelang Tengah. Hasil dari penelitian yakni dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja serta menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan tentang pelatihan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah valid dan dan hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena menguji lebih dari satu variabel bebas. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haedar dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bambulu, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sulutgo Pusat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado lebih memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan, dan juga mempertahankan serta meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi, program pengembangan karir, guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyono dan Anshori (2018) yang berjudul Strategi Membangun Motivasi Ekstrinsik Santri Dalam Meningkatkan Kualitas Baca Kitab Kuning (Studi Kasus Di Pondok Putra Tebuireng Jombang) bertujuan untuk mengetahui strategi membangun motivasi santri (siswa) di meningkatkan kualitas membaca buku kuning. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisisnya adalah Penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari ini Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi pembinaan ekstrinsik siswa motivasi peningkatan kualitas bacaan buku kuning yang dilakukan oleh Pondok Putra Tebuireng adalah yang paling dasar dengan memindai secara psikologis untuk tujuan tersebut pengelompokan dalam kelas-kelas agar santri dikenal berbagai latar belakang dan IQ tingkat,

sehingga menjaga dan memotivasi pembelajaran dapat terintegrasi dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhendar, dkk (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren Di Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk Studi ini menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan kyai Kualitas pendidikan pesantren dilihat dari kualitas guru dan kyai perspektif yang diukur melalui kepemimpinan, budaya pesantren dan kerja guru motivasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan Teknik Analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa kualitas kepemimpinan kyai hanya memiliki berpengaruh langsung terhadap budaya pesantren dan motivasi kerja guru, tetapi tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren. Kualitas kepemimpinan kyai berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren melalui pesantren budaya dan motivasi kerja guru. Penelitian ini sejalan dengan kepemimpinan teori kepemimpinan kendali bebas paternalistik dan karismatik-tradisional-rasional, yang mengarah pada kualitas kepemimpinan kyai tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren di Provinsi Banten

Penelitian yang dilakukan oleh Widhianingrum (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan.

Penelitian yang dilakukan oleh Atnila (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kantor Kecamatan Kawatuna. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan melalui PT pengumpulan data di lapangan, sehingga penelitian ini dirancang menggunakan teknik survei eksplanatori. Berdasarkan hasil, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kawatuna telah diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah pengaruh dari perekrutan terhadap seleksi, pengaruh rekrutmen terhadap kinerja, dan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan pengolahan data dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Teknik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi, seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja. Dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan variabel-variabel yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan oleh Muntaha & Mufrihah (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesionerdidesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (rating scale). Penelitian menghasilkan berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa

variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salbiyah dan Mahardhika (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas muhammadiyah surabaya tahun 2016. penelitian ini bertujuan untuk 1). mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan berafiliasi dengan kinerja TKP UMSurabaya . 2). mengetahui manakah yang lebih dominan pengaruhnya antara kebutuhan prestasi, kebutuhan berkuasa dan atau kebutuhan afiliasi terhadap kinerja TKP UM Surabaya. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Hasil Uji F diperoleh nilai F-hitung ( $18.833$ ) > F-tabel ( $2.737$ ) yang berarti bahwa motivasi (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMSurabaya. 2). Hasil uji t diperoleh ; variabel kebutuhan berprestasi nilai t-hitung ( $4,552$ ) > t-tabel ( $1.667$ ), ini berarti variabel kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja TKP UMSurabaya. Sedangkan variabel kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi nilai t-hitung berturut-turut ( $1.363$ ) dan ( $1.273$ ) < t-tabel ( $1.667$ ), kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMSurabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Maswir dan Dinda (2017) berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi kesekretariatan pt pln (persero) distribusi jakarta raya dan tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kinerja pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan menggunakan variabel motivasi yang dianalisis berdasarkan teori motivasi intrinsik, menurut teori dua faktor Herzberg. Hasil perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh

motivasi kerja (Variabel X) terhadap kinerja (Variabel Y) adalah sebesar 0,413 atau 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,587 atau 58,7% dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti yaitu: kepuasan kerja, stress, kepercayaan, keadilan, etika, pelatihan dan pengambilan keputusan. Dari hasil perhitungan uji signifikansi (uji parsial) dapat diperoleh nilai ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) yaitu  $3,844 > 1,721$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga hipotesis yang didapat adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.” yang berarti hipotesis tersebut dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang berjudul pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt bni lifeinsurance. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai  $t$ -value  $2,97 > t$ -tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $t$  value  $2,31 > t$ -tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$ -value  $2,32 > t$ -tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai  $t$ -value  $0,00 < t$ -tabel 1.96. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai  $t\text{-value} 3.36 > t\text{-tabel } 1.96$  yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t\text{-value} -2.73 > t\text{-tabel } 1.96$ , jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Belani, dkk (2017) yang berjudul "Pengaruh Kinerja Musyrif Terhadap Motivasi Belajar Peserta (Survey pada Peserta Lansia di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung, 2016)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja musyrif terhadap motivasi belajar peserta. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang disebar kepada 30 peserta lansia di Pesantren Masa Keemasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja musyrif di pesantren masa keemasan berada di kategori "Sangat Baik". Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja musyrif dalam aspek disiplin, kualitas kerja dan keterampilan kerja berada di kategori maksimal. Begitu pula motivasi belajar peserta lansia di pesantren masa keemasan berada pada kategori "Sangat Tinggi", hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik peserta dalam keadaan baik dan sudah siap untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Sedangkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh kinerja musyrif terhadap motivasi belajar peserta lansia mempunyai hasil 51,5%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa kinerja musyrif memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap motivasi peserta lansia di program pesantren masa keemasan. Adapun yang perlu ditingkatkan pada program ini adalah penambahan musyrif, hal ini bertujuan agar dapat memaksimalkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaky, dkk (2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja



Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Asrama Sekolah Darussalam Kecamatan Kabun Rokan Hulu. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini penelitian dengan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan pemberian kuesioner. Metode Analisis Regresi Bergandamenggunakan SPSS versi 17.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan yang dilakukan, pimpinan koperasi pondok pesantren Darussalam harus bisa untuk mengarahkan karyawan agar bekerja mandiri, harus memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan karyawan dan juga berkomunikasi dengan baik. Dari motivasi intrinsik, koperasi pondok pesantren Darussalam harus memberi umpan balik, kritik dan apresiasi kepada karyawan demi mencapai kebaikan kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawati (2017) yang berjudul Motivasi Pegawai Dalam Mengembangkan Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Fajar Dunia Cileungsi Bogor). Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang motivasi karyawan dalam pengembangan pesantren di Fajar Dunia. Penelitian ini merupakan metode studi kasus. keabsahan data kualitatif diperoleh melalui perpanjangan waktu melakukan penelitian dan triangulasi teknik pengumpulan data dan sumber data di lapangan. Hasilnya menunjukkan: 1). Tujuan Setting di Pondok Pesantren Fajar Dunia dimulai dari pembuatan visi dan misi melalui tujuan yang menantang dan spesifik untuk meningkatkan kinerja individu dan pekerjaan. 2) Pemberdayaan dilakukan dengan program formal berupa pelatihan untuk meningkatkan aktualisasi diri, Selain itu otonomi yang lebih besar selalu diberikan kepada bawahan dengan banyak kasus pembagian seperti itu kekuasaan dan keyakinan, membuat keputusan, dan menyediakan alat-alat agar dapat digunakan karyawan secara lebih maksimal potensi mereka, sehingga

memuaskan tingkat yang lebih tinggi untuk pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri 3) Penghargaan termasuk ekstrinsik dan intrinsik. Imbalan ekstrinsik diberikan oleh manajer gaji tersebut kenaikan, bonus, insentif, dll, dengan sistem yang adil dan terkait dengan tingkat pekerjaan tertentu kinerja.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Dian dan Fery, 2020, Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur.	Penelitian ini berfokus untuk melihat Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur	Statistik Deskriptif	Hasil diskusi menunjukkan bahwa personalia pengabdian di Pesantren Wali Songo Ngabar merupakan satu kesatuan unit sumber daya manusia pendidikan yang berfungsi sebagai pendidik. Pengabdian sebagai perwujudan untuk mendalami dan mengamalkan ajaran Islam (tafaqquh fi al-din), melatih menjadi insan kamil dan pemantapan keahlian guna terjun dan mengabdikan di masyarakat luas.
2.	Pratisardy dan Lukito, 2019, Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang	Penelitian ini berfokus untuk mempelajari dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi pada PT Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang.	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini yakni variabel rekrutmen memberikan hasil positif berdampak tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel seleksi dan motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Tbk Padang Cabang.
3.	Poernomo dan Hartono,	Penelitian ini berfokus	Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

	2019, Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo	untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Sidoarjo.	Deskriptif	(1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( 4,568 > 2,03951 ) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( 3,899 > 2,03951 ) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( 124,391 > 4,15) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai $t_{hitung}$ yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai $t_{hitung}$ seleksi yakni 3,899.
4.	Shoim,dkk, 2019,	Penelitian ini berfokus	Statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

	Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta	untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.	Deskriptif	(1) Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan Kinerja Guru di SMP Al-Islam Surakarta 1. Kinerja guru akan meningkat jika guru memiliki motivasi kerja tinggi, kompetensi mengajar yang baik dan sesuai, dan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja; (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Al-Islam Surakarta. Semakin tinggi motivasi mengajar, semakin tinggi pula motivasi guru kinerja; (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Al-Islam Surakarta. Semakin tinggi kompetensi mengajar maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut; (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Surakarta. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.
5.	Assilahi, dkk, 2018, Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dan	Penelitian ini berfokus adalah mendeskripsikan kepemimpinan	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, pengaruh

	Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Pondok Pesantren Ppai Darun Najah, Ngijo, Karangploso, Malang)	karismatik kyai, motivasi kerja dan kinerja guru serta untuk mengetahui pengaruh kyai karismatik, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.		kepemimpinan karismatik kyai terhadap kinerja guru (2) ada pengaruh positif dan menandakan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6.	Mukhtar dan Jazuli, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.	Statistik Deskriptif	Adapun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama
7.	Aisyah & Giovanni, 2018, Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT.	Penelitian ini berfokus untuk Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK	Statistik Deskriptif	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

	BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk.	MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk.		Besarnya angka koefisien determinasi 0,786 atau sama dengan 78,6%, sedangkan sisanya yaitu 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H1 diterima, persamaan regresi signifikan, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu: $Y = 7,722 + 0,802X$ , oleh karena itu tingkat motivasi yang ada harus tetap dipertahankan dan harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kinerja karyawan itu sendiri.
8.	Savitri, dkk, 2018, Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia).	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui kendala-kendala apa saja yang	Statistik Deskriptif	Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat

		dihadapi selama proses rekrutmen dan seleksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia.		dikatakan terbukti. Kata Kunci : rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan.
9.	Fachreza, dkk, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.	Fokus Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.		Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja



				Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
10.	Winatha, 2018, Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Javas Tripta Sejahtera).	Penelitian ini berfokus untuk Untuk mengetahui proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan	Statistik Deskriptif	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Pengaruh antara proses rekrutmen dan proses seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Javas Tripta Sejahtera, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Javas Tripta Sejahtera adalah proses seleksi, alasannya karena variabel proses seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel proses rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti bahwa proses H2 (hipotesis 2) lebih memiliki koefisien regresi lebih besar dari pada H.
11.	Sari dkk, 2018, (Pengaruh Motivasi	Penelitian ini berfokus untuk menguji hubungan	Statistik Deskriptif	Hasil dari penelitian yakni dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan

	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang)	explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah.		kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.
12.	Subroto, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian berfokus untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja serta menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Statistik Deskriptif	Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua indikator adalah valid dan dan hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena menguji lebih dari satu variabel bebas. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap

				kinerja karyawan.
13.	Haedar dkk, 2018, Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Finansia Multi Finance Cabang Palopo	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo.		Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Wahyono dan Anshori, 2018, Strategi Membangun Motivasi Ekstrinsik Santri Dalam Meningkatkan Kualitas Baca Kitab Kuning (Studi Kasus Di Pondok Putra Tebuireng Jombang)	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui strategi membangun motivasi santri (siswa) di meningkatkan kualitas membaca buku kuning.	Statistik Deskriptif	Hasil dari ini Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi pembinaan ekstrinsik siswa motivasi peningkatan kualitas bacaan buku kuning yang dilakukan oleh Pondok Putra Tebuireng adalah yang paling dasar dengan memindai secara psikologis untuk tujuan tersebut pengelompokan dalam kelas-kelas agar santri dikenal berbagai latar belakang dan IQ tingkat, sehingga menjaga dan memotivasi pembelajaran dapat terintegrasi dengan baik.

15.	Gunawati, 2017, Motivasi Pegawai Dalam Mengembangkan Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Fajar Dunia Cileungsi Bogor).	Penelitian ini berfokus untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang motivasi karyawan dalam pengembangan pesantren di Fajar Dunia	Statistik Deskriptif	Hasilnya menunjukkan: 1). Tujuan Setting di Pondok Pesantren Fajar Dunia dimulai dari pembuatan visi dan misi melalui tujuan yang menantang dan spesifik untuk meningkatkan kinerja individu dan pekerjaan. 2) Pemberdayaan dilakukan dengan program formal berupa pelatihan untuk meningkatkan aktualisasi diri. Selain itu otonomi yang lebih besar selalu diberikan kepada bawahan dengan banyak kasus pembagian seperti itu kekuasaan dan keyakinan, membuat keputusan, dan menyediakan alat-alat agar dapat digunakan karyawan secara lebih maksimal potensi mereka, sehingga memuaskan tingkat yang lebih tinggi untuk pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri 3) Penghargaan termasuk ekstrinsik dan intrinsik. Imbalan ekstrinsik diberikan oleh
-----	---	---	----------------------	--

				manajer gaji tersebut kenaikan, bonus, insentif, dll, dengan sistem yang adil dan terkait dengan tingkat pekerjaan tertentu kinerja.
16.	Suhendar, dkk, 2017, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren Di Provinsi Banten	Penelitian ini berfokus pada Studi ini menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan kyai Kualitas pendidikan pesantren dilihat dari kualitas guru dan kyai perspektif yang diukur melalui kepemimpinan, budaya pesantren dan kerja guru motivasi.	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian menemukan bahwa kualitas kepemimpinan kyai hanya memiliki berpengaruh langsung terhadap budaya pesantren dan motivasi kerja guru, tetapi tidak memiliki berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren. Kualitas kepemimpinan kyai berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren melalui pesantren budaya dan motivasi kerja guru. Penelitian ini sejalan dengan kepemimpinan teori kepemimpinan kendali bebas paternalistik dan karismatik-tradisional-rasional, yang mengarah pada kualitas kepemimpinan kyai tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan pesantren di Provinsi Banten
17.	Widhianingrum, 2017,	Penelitian ini berfokus	Statistik	Dari ketiga variabel independen yang

	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan.	untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Deskriptif	diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan.
18.	Atnila, 2017, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kantor Kecamatan Kawatuna.	Statistik Deskriptif	Berdasarkan hasil, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kawatuna telah diterima.
19.	Aziz, dkk, 2017, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja	Fokus penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah pengaruh dari perekrutan terhadap seleksi, pengaruh rekrutmen terhadap kinerja, dan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi. seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja. Dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan variabel-variabel yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang.

20.	Muntaha & Mufrihah, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak	Berfokus untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak	Statistik Deskriptif	Penelitian menghasilkan berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan
21.	Salbiyah dan Mahardhika, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016	penelitian ini berfokus untuk 1). mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan beralifiasi dengan kinerja TKP UMSurabaya . 2). mengetahui manakah yang lebih dominan pengaruhnya antara kebutuhan prestasi,	Statistik Deskriptif	Hasil Uji F diperoleh nilai F-hitung (18.833) > F-tabel (2.737) yang berarti bahwa motivasi (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan beralifiasi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMSurabaya. 2). Hasil uji t diperoleh ; variabel kebutuhan berprestasi nilai t-hitung (4,552) > t-tabel (1.667), ini berarti variabel kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja TKP UMSurabaya. Sedangkan variabel kebutuhan berkuasa dan kebutuhan

		kebutuhan berkuasa dan atau kebutuhan afiliasi terhadap kinerja TKP UM Surabaya.		berafiliasi nilai $t$ -hitung berturut-turut (1.363) dan (1.273) $\leq$ $t$ -tabel (1.667), kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMSurabaya.
22..	Maswir dan Dinda, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesekretariatan Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang.	Penelitian ini berfokus untuk menganalisis dan mengetahui kinerja pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan menggunakan variabel motivasi yang dianalisis berdasarkan teori motivasi intrinsik, menurut teori dua faktor Herzberg.	Statistik Deskriptif	Hasil perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh motivasi kerja (Variabel X) terhadap kinerja (Variabel Y) adalah sebesar 0,413 atau 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,587 atau 58,7% dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti yaitu: kepuasan kerja, stress, kepercayaan, keadilan, etika, pelatihan dan pengambilan keputusan. Dari hasil perhitungan uji signifikansi (uji parsial) dapat diperoleh nilai ( $t$ hitung $>$ $t$ tabel) yaitu $3,844 > 1,721$ berarti $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak, sehingga hipotesis yang didapat adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.” yang berarti hipotesis tersebut dapat diterima.

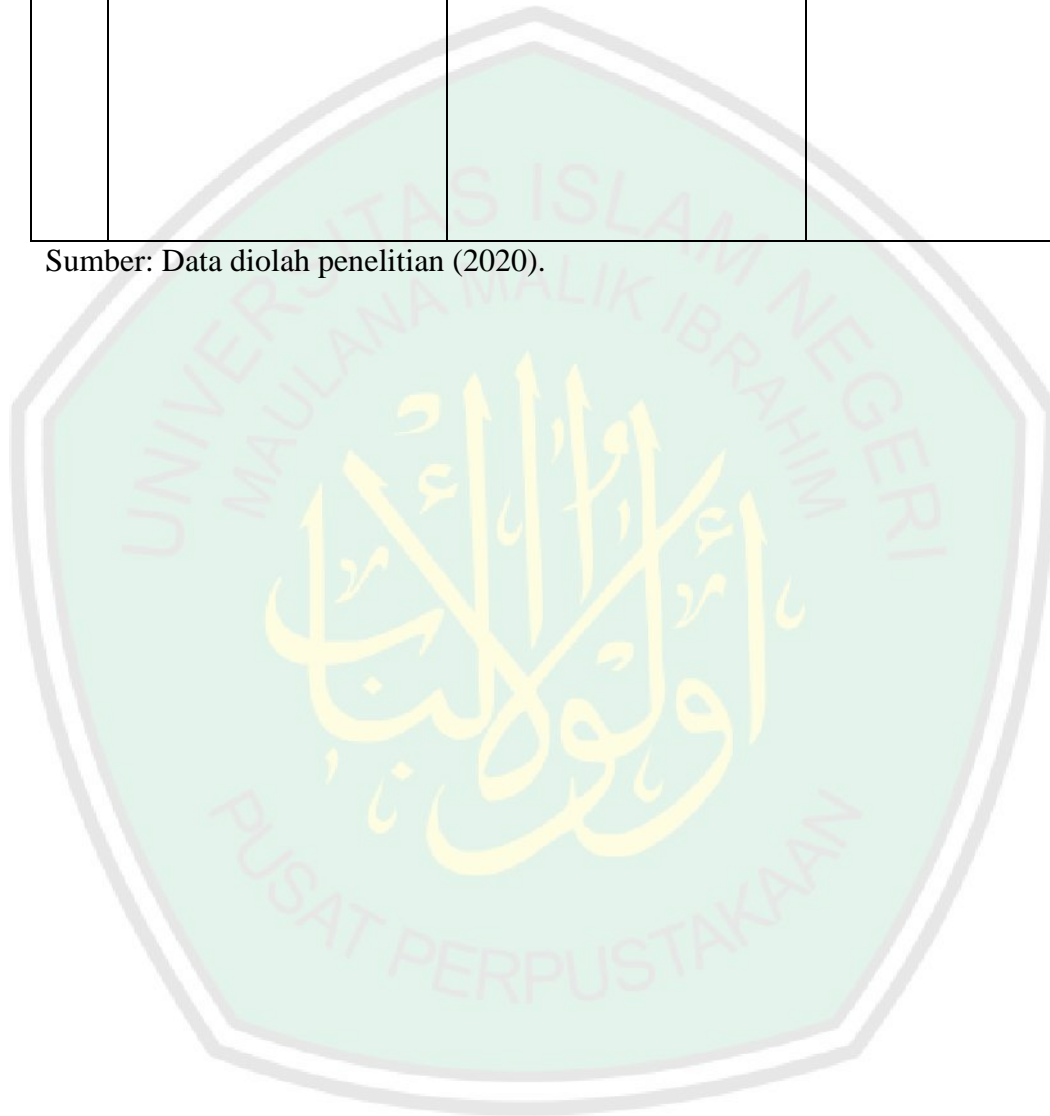


23.	Hanafi dan Yohana, 2017, Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.	Penelitian ini berfokus pada pengujian terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 > t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-value 2,31 > t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-value -2.32 > t-tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00 < t-tabel 1.96. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value 3.36 > t-tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
-----	--	--	----------------------	--

				dengan nilai t-value-2.73 >t-tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Belani, dkk, 2017, Pengaruh Kinerja Musyrif terhadap Motivasi Belajar Peserta didik (Survey pada Peserta di Pesantren Masa Keemasan Daarut Tauhid Bandung 2016)	Berfokus untuk mengetahui pengaruh kinerja musyrif terhadap motivasi belajar peserta	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja musyrif di pesantren masa keemasan berada di kategori “Sangat Baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja musyrif dalam aspek disiplin, kualitas kerja dan keterampilan kerja berada di kategori maksimal. Begitu pula motivasi belajar peserta lansiadi pesantren masa keemasan berada pada kategori “Sangat Tinggi”, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik peserta dalam keadaan baik dan sudah siap untuk mengikuti kegiatan pelatihan.
25.	Zaky, dkk, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja	Fokus dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Intrinistik	Statistik Deskriptif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan yang dilakukan, pimpinan koperasi pondok pesantren Darussalam harus bisa untuk mengarahkan

	<p>Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu</p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Asrama Sekolah Darussalam Kecamatan Kabun Rokan Hulu</p>	<p>karyawan agar bekerja mandiri, harus memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan karyawan dan juga berkomunikasi dengan baik. Dari motivasi intrinsik, koperasi pondok pesantren. Darussalam harus memberi umpan balik, kritik dan apresiasi kepada karyawan demi mencapai kebaikan kinerja</p>
--	---	---	---

Sumber: Data diolah penelitian (2020).



**Tabel 2.2**  
**Pembaruan Penelitian**

<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
<p>Beberapa penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang sekarang sama-sama menggunakan variabel Sistem Rekrutmen, Kinerja, dan Motivasi.</p>	<p>Perbedaan penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah seluruh penelitian terdahulu hanya menguji pengaruh varabel independen terhadap varabel dependen dengan teknik regresi berganda. Sedangkan dalam penelitian terdahulu terdapat penambahan variabel Motivasi yang berfungsi sebagai variabel moderasi.</p>

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

## 2.2 Kajian Teoritis

Dalam sebuah penelitian memerlukan adanya penjelasan yang lebih rinci berkenaan dengan beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian agar dapat dijadikan sebagai dasar dalam memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian serta membantu menjabarkan instrument penelitian.

### 2.2.1 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan dalam organisasi. Proses rekrutmen dimulai saat manajemen organisasi mengambil langkah untuk mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya (Sondang P.S, 2015:102). Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, motivasi, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan (Triyuliana, 2008:84). Malthis (2001) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan penarikan pegawai atau karyawan yang bertujuan untuk menyediakan pegawai yang cukup agar pihak manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Terdapat 3 indikator rekrutmen yang digunakan dalam melakukan orientasi pasar, yaitu sebagai dasar sumber perekrutan pegawai, metode perekrutan pegawai, dan sumber pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan

karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategik perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan

Yamin (2017:119) mendefinisikan Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada (Rivai, 2009:150).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas organisasi lembaga pendidikan adalah melalui proses rekrutmen dengan merekrut tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki keterampilan. Perubahan keadaan zaman membawa konsekuensi bahwa lembaga pendidikan harus memiliki tenaga pendidik sebagai aset sumber daya manusia lembaga pendidikan yang mumpuni sebagai syarat untuk memenuhi harapan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang dapat bersaing pada tingkat Nasional. Kompetensi adalah kecakapan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan dipekerjakan di sebuah lembaga. Dari kompetensi yang dipersyaratkan dalam rekrutmen dapat diperoleh informasi tentang performa kerja calon pelamar yang nantinya dapat menjadi pertimbangan-pertimbangan saat akan diterima untuk bekerja di lembaga pendidikan. Kompetensi dapat dijadikan

petunjuk untuk mengetahui keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar. Di lembaga pendidikan seorang tenaga pendidik tugasnya tidak hanya mengajar menyampaikan materi pada siswa di kelas saja, akan tetapi ada banyak serangkaian yang harus dipahami dan dikerjakan oleh tenaga pendidik dalam pekerjaannya di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pihak lembaga pendidikan harus bisa memilih dan menyeleksi calon tenaga pendidik yang akan menempati posisi pekerjaan yang kosong dengan pertimbangan melihat kompetensi yang dimiliki oleh para pelamar (Mustari, 2014:133).

Proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang diinginkan madrasah maka segala tindakan harus melalui proses prosedural. Madrasah memiliki hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi calon tenaga pendidik yang akan diterima. Arif Yusuf Hamali mengatakan bahwa program rekrutmen yang ideal adalah sebuah program dimana sejumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien (Hamali, 2016:48).

Pelaksanaan rekrutmen yang efektif membutuhkan Standar Operator Prosedur (SOP) pelaksanaan rekrutmen. SOP berisi tentang dokumen berisi prosedur yang ditetapkan menjelaskan prosedur dan aturan yang dapat dilakukan dalam proses pelaksanaan rekrutmen yang telah ditetapkan madrasah dan memiliki kekuatan hukum. Dalam pelaksanaan rekrutmen secara resmi membutuhkan sebuah SOP agar terjaga sebuah konsistensi dalam pelaksanaan rekrutmen karena rekrutmen sebagai langkah awal penentuan keputusan pemilihan pengisian sumber daya manusia di dalam madrasah. Jika ada sebuah hal-hal menyimpang yang merugikan madrasah dapat diminimalisir dan dihindari. Hal ini selaras dengan penjelasan Malayu S.P. Hasibuan bahwa rekrutmen merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016:28)

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Adapun faktor-faktor yang ditemukan dalam rekrutmen meliputi:

- a. Karakteristik Organisasional Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.
- b. Citra Organisasi Banyak pelamar yang tidak mau melamar di suatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan pegawai maupun keunggulan dalam bidang usahanya.
- c. Kebijakan Organisasi Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan pegawai baru dalam jangka waktu yang lama, dan sistem ini kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

Dalam pelaksanaannya rekrutmen tidak lepas dari sumber internal dan eksternal organisasi. Sumber internal cukup menentukan dalam rekrutmen karena berkaitan dengan motif-motif dan tujuan organisasi. Sedangkan sumber eksternal yang berkaitan dengan rekrutmen adalah kondisi politik, sosial, ekonomi, dan hukum (Triton, P.B, 2010:66). Rekrutmen internal dapat diartikan sebagai pencarian karyawan baru dengan kandidat-kandidat untuk mengisi posisi didalam organisasi berasal dari internal organisasi itu sendiri. biasanya internal ini diawali dengan job posting atau proses publikasi jabatan kosong di dalam organisasi beserta syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk mengisi



posisi tersebut (Hanggraini, 2012:54). Cara yang dapat ditempuh untuk melakukan rekrutmen secara internal, yaitu:

a. Meminta bantuan karyawan lama.

Cara yang umum dilakukan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan adalah dengan cara meminta bantuan dari karyawan lama atau karyawan yang sudah berada di dalam organisasi. Pimpinan organisasi secara informal dapat menanyakan beberapa informasi terkait dengan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Mencari dari arsip

Setiap organisasi selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan dan umumnya 99% adalah tenaga muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Arsip ini tentu sangat bermanfaat saat organisasi mencari tenaga muda yang belum berpengalaman.

c. Membuat pengumuman terbuka

Meskipun perusahaan telah memiliki kebijakan dan aturan bahwa lowongan akan diberikan kesempatan terlebih dahulu untuk karyawan yang sudah ada, persyaratan harus diumumkan secara terbuka.

Rekrutmen eksternal dapat diartikan sebagai pengumpulan kandidat yang berasal dari luar organisasi. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengumpulkan kandidat yang dipilih untuk menduduki posisi tertentu. Ike (2008:94) memaparkan cara yang umum digunakan oleh perusahaan, diantaranya:

a. Pelamar langsung dan referensi

Pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan pekerjaan. Referensi ini kemudian direkomendasikan oleh orang atau karyawan dari dalam departemen personalia.

b. Melakukan Iklan

Lowongan iklan bertujuan untuk memberitahukan bahwa pada suatu organisasi atau perusahaan terdapat lowongan kerja dan mengundang mereka yang berminat serta memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisi jawaban. Lowongan yang diletakkan dalam iklan mengandung undangan bukan hanya sebatas pemberitahuan.

c. Agensi tenaga kerja pemerintah

Umumnya agen atau bursa tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah informasi yang diberikan mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terutama yang bersifat non keterampilan.

d. Agen tenaga kerja swasta

Lembaga atau agen swasta ini tidak hanya mencari tenaga kerja terlatih untuk memenuhi permintaan organisasi yang akan ditempatkan pada level manajer.

e. Sewa

Teknik yang digunakan organisasi yang ingin melakukan penghematan dari segi anggaran sumber daya manusia.

f. Open House

Open house merupakan teknik yang digunakan oleh organisasi yang ingin menarik calon pelamar yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang langka dan terbatas.

g. Nepotisme

Nepotisme yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu pemberian jabatan kepada keluarga yang biasa bisa dipercaya dalam pengerjaan tugas-tugas.

h. Lembaga pendidikan

Rekrutmen yang dilakukan dari lembaga-lembaga pendidikan biasa dilakukan dengan cara menjalin kerja sama dengan lembaga tersebut.

i. Perekrutan secara elektronik

Metode perekrutan yang dilakukan secara elektronik biasa menggunakan media sosial untuk perekrutan, karena hal ini dirasa paling efisien bagi perusahaan. Disamping perusahaan ingin mencari tenaga kerja luar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, media ini juga bisa sebagai sarana promosi perusahaan.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Selain itu tujuan rekrutmen merupakan kegiatan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan klasifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas yang baik.

Dalam rekrutmen terdapat beberapa prinsip, diantaranya yakni sebagai berikut:

- a. Mutu karyawan yang direkrut harus disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu dalam proses rekrutmen ini perlu dibuat alur atau proses rekrutmen (Handoko, 2002:33). Saat ini proses rekrutmen memiliki beberapa istilah seperti job analysis, job description, job specification, job evaluation, job classification.

Analisis jabatan merupakan sebuah cara yang mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mendapatkan suatu posisi jabatan, kemudian menyalurkan ke dalam format untuk memudahkan dalam memahami secara akurat informasi yang berkaitan dengan jabatan dalam organisasi, serta merancang program dan kegiatan penataan jabatan. Uraian jabatan merupakan suatu proses mengumpulkan, mengkategorikan, dan mendokumentasikan seluruh informasi yang relevan tentang jabatan tersebut dalam periode tertentu. Persyaratan jabatan merupakan catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum

harus dimiliki untuk menyelesaikan satu tugas dan pekerjaan tertentu dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian jabatan yakni kegiatan yang dilakukan guna untuk membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai jabatan lainnya. Sedangkan penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia, sehingga perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Meminimalisir kebutuhan biaya
- d. Adanya perencanaan dan keputusan-keputusan yang strategis tentang pengeluaran.
- e. Fleksibility.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

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

- a. Dasar sumber penarikan pegawai  
 Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.
- b. Sumber pegawai  
 Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

c. Metode Penarikan Pegawai

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit, metode ini disebut dengan metode tertutup. Sedangkan metode terbuka yakni Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

Sedangkan dalam penelitian ini indikator proses rekrutmen yang digunakan sebagaimana dinyatakan oleh Handoko (2008), diantaranya:

a. Merumuskan *Job Analysis*

Merupakan sebuah proses penentuan tanggung jawab yang disertai dengan kecakapan yang dibutuhkan, persyaratan lain dan keterampilan, dan jenis orang yang akan diberikan tanggung jawab.

b. Merumuskan *Job Description*

Merupakan sebuah proses untuk menjabarkan lebih rinci mengenai beberapa pekerjaan yang telah dianalisis sebelumnya.

c. Merumuskan *Job Spesification*

Merupakan sebuah penentuan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dirumuskan.

d. Merumuskan Job Evaluation

Merupakan proses penilaian kegiatan yang diperoleh dari proses seleksi calon pegawai.

e. Merumuskan Job Clasisification

Merupakan proses pengklasifikasian atau penempatan pegawai baru dalam posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan yang cocok dengan tanggung jawab yang dibutuhkan

### 2.2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata

kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Kinerja atau prestasi kerja (job performance) didefinisikan dalam beragam rumusan. Akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjukka keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. Menurut As'ad (2000 : 47) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya.

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Abdullah (2014:3)) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2014:9) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja, Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki

komunikasi kelembagaan. Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

Pengertian kinerja pada dasarnya sama dengan unjuk kerja. Secara umum kinerja diartikan sebagai kegiatan yang mengarah pada proses dan hasil yang diharapkan. Pengertian tersebut dipahami dari berbagai tafsiran berikut ini: Kamars (1994) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Kast dan Rozenzweig dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Yasin (1982) mengungkapkan bahwa kinerja sebagai proses kerja seseorang untuk mencapai tujuan yang relevan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter (dalam As'ad, 1991:46-47) menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatanperbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sementara Dale Timpe (1991: 16) menegaskan bahwa kinerja merupakan kekuatan yang bersumber dari dalam individu baik berupa pengalaman, pengetahuan maupun keterampilan yang berfungsi dalam memecahkan persoalan hidup.



Menurut Hasibun (2008 : 94), bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan. As'ad (2000:47) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya. Untuk mengukur sebuah kinerja, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pekerjaan produksi yang secara kuantitatif dapat dibuat standart objektif dan pekerjaan non produksi dimana penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam menjalan tugas didapat melalui *human judgment* atau pertimbangan subjektif.

Hasil kerja (bahasa Inggris: deliverable) adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi. Istilah yang biasa dikaitkan secara spesifik dengan objektif ini, dapat berupa suatu kata benda: suatu barang, produk, atau artefak yang harus dibuat dan diberikan sebagai bagian kewajiban. Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2014:50) mengemukakan bahwa "performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or ouherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena

merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Selanjutnya Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan.

Bernaddin dan Russel (1993:383) mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu :

a. Kualitas

Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

b. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (seperti: manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, atau mengurangi kehilangan bahan dari setiap unit atau mengurangi penggunaan sumber daya.

e. Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan

Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

f. Interpersonal

Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Mc Clelland Dalam Mangkunegara (2005:68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Dengan adanya motivasi berupa dorongan

individu yang berasal dari dalam diri yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja, dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi dalam diri seseorang maka bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan kata Job Performance atau Actual Performance (Payaman, 2010).

Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Mathis dan Jackson,2012:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu Kemampuan

mereka, Motivasi, dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2012 :78), kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun indikator kinerja antara lain termasuk:

- a. Hasil kerja  
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja pegawai yang dihasilkan dibanding volume kerja.
- b. Perilaku kerja  
Standar ini dilakukan agar perusahaan dapat menilai perilaku pegawainya dengan rekan kerjanya yang lain.
- c. Sifat pribadi  
Standar ini dilakukan untuk bisa mendapatkan pegawai yang baik dengan menilai sifat yang dimiliki pegawainya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja diukur dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil atau output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap beban pekerjaan dan instansi.

### 2.2.3 Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Faktor motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam melaksanakan tugas abdi negara sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:45).

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik, non fisik dan mental. Salah satunya adalah insentif yang diterima. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Insentif merupakan suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar (Brantas, 2009:117).

Kompensasi insentif ini meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat

karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan juga seharusnya cerdas untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Terdapat tiga macam kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), motif kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). Setiap orang pasti menginginkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan tempat kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan merasakan kemajuan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta, kebutuhan akan kekuatan (need for power), merupakan daya penggerak dalam upaya mencapai suatu kekuasaan (Hasibuan dalam Brantas, 2009: 113-114).

Berdasarkan uraian di atas, maka tulisan ini akan membahas tentang pengaruh motivasi kerja (insentif, motif dan harapan) terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 2) Mengetahui pengaruh motif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 3) Mengetahui pengaruh harapan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, 4) Mengetahui pengaruh insentif, motif dan harapan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:20) mendefinisikan “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong



aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Gibson (1996:185) mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi. Flippo dalam Brantas (2009:101) bahwa motivasi adalah directing or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment of organizational objectives.

Teori motivasi dengan pendekatan isi, lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contoh teori motivasi Abraham Maslow. Seorang berperilaku/ bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan didefinisikan suatu keseimbangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Lima kebutuhan manusia menurut Maslow, antara lain: physiological needs (kebutuhan fisik), security or safety needs (kebutuhan keselamatan), affiliation or acceptance (kebutuhan sosial),

esteem or status needs (kebutuhan akan penghargaan prestise), dan self actualization (aktualisasi diri) (Maslow dalam Brantas, 2009:105).

Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contoh teori motivasi dari Skinner (operant conditioning). Skinner dalam Brantas (2009:119) mengemukakan bahwa pendekatan teori motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku atau sering disebut dengan istilah seperti behavior modification, positive reinforcement, dan skinnerian conditioning. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (law of effect), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di waktu yang lalu. Teori motivasi dengan pendekatan proses, tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contoh teori motivasi berprestasi dari Clelland. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu kegiatan ataupun tanggungjawab secara maksimal agar tercapai suatu prestasi kerja yang tinggi. McClelland dalam Brantas (2009:113) mengemukakan bahwa “produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya”. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Teori motivasi McClelland beranggapan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh

pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. McClelland dalam Brantas, (2009:113- 117) lebih jelas tiga energy yang dapat mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi.

Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (probability) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan (Davis dan Newstroom dalam Makmur, 2008:183). Insentif (incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Ndarda dalam Makmur (2008:187) mengartikan insentif sebagai perangsang dari luar diri manusia. Insentif memiliki peranan dalam kompensasi. Adakalanya insentif yang disebut belakangan menyediakan tambahan motivasi yang cukup untuk menimbulkan peningkatan prestasi yang diinginkan. Pada prinsipnya insentif terbagi menjadi dua macam, yaitu insentif material atau upah dan insentif nonmaterial. Insentif material atau upah berasal dari teori miliknya Davis dan Newstroom dalam Makmur (2008:186), insentif upah merupakan proses yang rumit dan dapat menimbulkan banyak kesulitan, insentif upah biasanya mensyaratkan penetapan standar prestasi, insentif upah dapat memperumit pekerjaan para penyelia, masalah yang sulit dengan insentif upah adalah goyahnya harkat, insentif upah dapat menimbulkan ketidakharmonisan antara karyawan.

Kesulitan lain dengan insentif upah adalah bahwa insentif seperti itu dapat menimbulkan pembatasan keluaran (output restriction). Dari uraian di atas imbalan ekonomis mengandung nilai sosial dan ekonomis. Sesuai dengan model harapan, uang akan menjadi motivator apabila pegawai menginginkannya lebih banyak percaya bahwa upaya yang lebih besar dan prestasi yang lebih baik akan menghasilkan lebih banyak.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu: Need of achievement atau n Ach (kebutuhan untuk berprestasi), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah, Need of affiliation atau n Aff (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain, Need of power atau n Pow (kebutuhan untuk menguasai sesuatu), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Teori motivasi McClelland beranggapan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. McClelland dalam Brantas, (2009:113- 117) lebih jelas tiga energy yang dapat mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi, sebagai berikut:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah

kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (probability) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan (Davis dan Newstroom dalam Makmur, 2008:183).

- c. Insentif (incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Ndarda dalam Makmur (2008:187) mengartikan insentif sebagai perangsang dari luar diri manusia.

Insentif memiliki peranan dalam kompensasi. Adakalanya insentif yang disebut belakangan menyediakan tambahan motivasi yang cukup untuk menimbulkan peningkatan prestasi yang diinginkan. Pada prinsipnya insentif terbagi menjadi dua macam, yaitu insentif material atau upah dan insentif nonmaterial. Insentif material atau upah berasal dari teori miliknya Davis dan Newstroom dalam Makmur (2008:186), dimana dikemukakan sebagai berikut: insentif upah merupakan proses yang rumit dan dapat menimbulkan banyak kesulitan misalnya sebagai berikut:

- a. Insentif upah biasanya mensyaratkan penetapan standar prestasi.
- b. Insentif upah dapat memperumit pekerjaan para penyelia.
- c. Masalah yang sulit dengan insentif upah adalah goyahnya harkat.
- d. Insentif upah dapat menimbulkan ketidakharmonisan antara karyawan.
- e. kesulitan lain dengan insentif upah adalah bahwa insentif seperti itu dapat menimbulkan pembatasan keluaran (output restriction). Dari uraian di atas imbalan ekonomis mengandung nilai sosial dan ekonomis. Sesuai dengan model

harapan, uang akan menjadi motivator apabila pegawai menginginkannya lebih banyak percaya bahwa upaya yang lebih besar dan prestasi yang lebih baik akan menghasilkan lebih banyak.

Sedangkan, mengenai insentif nonmaterial Sudirman dalam Makmur (2008:186) menyatakan Insentif nonmaterial memiliki dua elemen pokok, yaitu:

- a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman kerja.
- b. Sikap pemimpin terhadap kegiatan setiap pegawai seperti jaminan pekerjaan, hubungan dengan atasan. Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penelitian ini hanya diambil teori motivasi dari McClelland need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi).

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan individu organisasi dan masyarakat (Flippo, 1995). Selanjutnya teori motivasi tersebut akan dijadikan sebagai dimensi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961); Murry (1957); Miller dan Gordon W. (1970) dalam Mangkunegara, (2009:104) menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah”.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator motivasi, sebagaimana mengacu pada Mangkunegara (2009:166), diantaranya adalah:

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai bentuk dari motivasi kerja yakni bentuk kesadaran dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja.

b. Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam melakukan perencanaan dengan membuat program sesuatu yang berguna untuk memajukan sebuah perusahaan merupakan wujud dari termotivasinya karyawan.

c. Penghargaan

Penghargaan mewujudkan seberapa keras kerja seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki untuk memajukan perusahaan.

## 2.2.4 Pandangan Islam

### 2.2.4.1 Pandangan Islam mengenai Sistem Rekrutmen

Dalam Pandangan islam rekrutmen telah dibahas dan Al-qur'an sebagai sumber hukum utama agama islam. Allah Swt berfirman dalam Surat al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (al-Qashas (28):26).*

Makna “kekuatan” dalam ayat di atas berimplikasi pada makna keterampilan dan kualifikasi, serta kompetensi dan

kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip agama dan kekuatan untuk mengaplikasikannya. Sebagaimana kata “dipercaya” termasuk di dalamnya takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran suatu lembaga atau perusahaan (Arsyad, 2018:179).

Rasulullah sendirinya menyaraknkan agar memilih pegawai seacara selektif untuk melihat kemampuan, kelayakan, dan keahliannya. Rasullah bersabda:

نألاً فيظوت لا تنا . يثاقتنا رايثخا مئ ، فظوملا عفر يف بغرت تنك  
 دجملاو بجملا نم ارضنعكانه تاءافكلا (اذا قلخي نأهناشئم اذهو)، ةيوسحملا  
 و ةربجملا ببسب فظوملا ، رايثخا . ةنايخ و ةنتفلل ةريثم ةكرح  
 ليينةيصخششميدل نيدلاصاخشأاً كلذكو، يقتلسنلاو بوقئلا بوتسموة ةرظن  
 هيئلو) ةبتر (دجملاءارويعسلا ، سيلو ، ةحيحص ريغ ةجج يهو ةفيظو بلع  
 ةعساو

Artinya: “*Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan*” (HR. Ibnu Taimiyyah).

Dengan demikian, nepotisme, favoritism (suka dan tidak suka), dan semua bentuk sogokan dan kolusi sangat dilarang



keras di dalam administrasi dan manajemen Islam. Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”.(QS. An-Nisa, 4:58).

Syari’at Islam sebagai sistem hidup bagi manusia yang sempurna (syumuliyatul Islam) mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk menyangkut sumber daya manusianya. Profesionalisme dalam konsep Islam tentunya menyangkut kualitas akal (al-fikr), kualitas hati nurani (ruhiyah) dan komitmen melaksanakan tugas (amaliyah). Ketiga unsur pokok tersebut sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam mengelola kehidupannya. Karena Allah SWT telah memberikan modal yang sama kepada hambanya tidak dibedakan satu dengan lainnya. Allah SWT berfirman:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “*Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia*

*memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur” (QS. An Nahl, 16 : 78).*

Kenikmatan modal dasar yang diberikan Allah SWT selanjutnya tergantung bagaimana setiap manusia memanfaatkannya, jika ada kesungguhannya sudah dapat dipastikan akan berhasil dan memilih santai (ghoflah) hasilnya pun tidak memuaskan. Untuk menyiapkan karyawan yang mampu menjalankan tugas secara berdaya guna dan hasil guna dalam menjalankan fungsi sebagai aset perusahaan diawali pola rekrutmen pegawainya. Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola kepegawaian. Allah SWT berfirman:

قَالَتَ إِخْلُصِي مَا تَأْتِي اسْتَأْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al Qashash, 26 : 27).*

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya dua syarat yaitu: “kuat dan amanah”. Pertama, memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (quatul aqidah), cerdas (quatul fikr), wawasan jauh kedepan (tsaqofah), cerdas hati nuraninya (quatul ruhiyah) dan bekerja profesional (itqon). Seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (muroqobah) oleh Sang Pencipta. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi

kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Kedua, seorang pegawai memiliki amanahnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Karena faktor amanah sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata mewujudkan pemerintahan yang bersih (good governance). Kepercayaan masyarakat tidak terlepas sejauhmana para pegawai/karyawan mampu menjalankan tugas yang diembangkannya melalui kerja jujur, disiplin dan bertanggung jawab. Mengingkari amanah yang diberikan kepada pegawai sesungguhnya telah melecehkan atau mengkhianati Allah SWT dan RasulNya. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*” (QS. Al Anfaal, 8: 2).

#### **2.2.4.2 Pandangan Islam mengenai Kinerja Karyawan**

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari

segi sosial, ekonomi dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan". (QS. Al-Najm, 53: 39).

Rasulullah SAW juga bersabda dalam hadits yang diriwayatkan Al Bukhari yang artinya : "Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik daripada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri" (HR. Bukhari). Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah "tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal." Berikut ini adalah kualitas etos kerja yang terpenting untuk dipedomani:

- a. Baik dan Bermanfaat. Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Allah SWT berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.” (Al-An’am, 6: 132).

Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al Qur’an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral- spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia.

Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (istikharah). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan.

- b. Kemantapan atau perfectness, Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami. Rahmat Allah SWT telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara itqan, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada output yang banyak, tetapi kurang bermutu.

- c. Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi. Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. Pertama, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini, maka pengertian *ihsan* sama dengan ‘*itqan*’. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Kedua, *ihsan* mempunyai makna ‘lebih baik’ dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi SAW keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, hatta ketika membalas keburukan orang lain. Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

- d. Kerja Keras dan Optimal Dalam banyak ayatnya, Al-Qur'an meletakkan kulaitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "istifragh ma fil wus'i", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum 'taskhir', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (ruhul jihad) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakkal sebelum menyerahkan (tafwidh) hasil akhirnya pada keputusan Allah.

#### **2.2.4.3 Pandangan Islam mengenai Motivasi**

Mencari nafkah dalam Pandangan Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Pandangan Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam pandangan Islam bukanlah untuk mengejar

hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah. Menurut Mursi (1997) menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

- a. Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.
- b. Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat alQur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.
- c. Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan



keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. AlQuran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

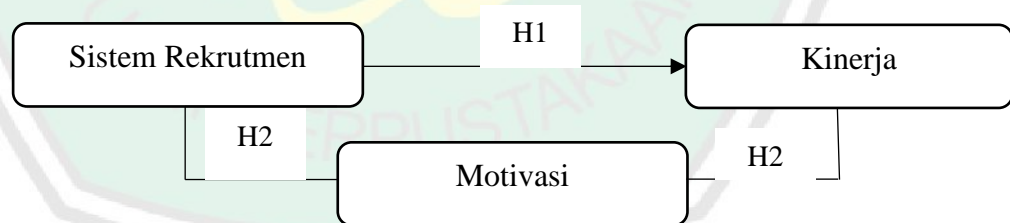
- d. Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an Surat Al-Maidah: 48. Artinya: "Maka berlombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allahlah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.
- e. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan

kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam sebuah instansi tentunya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia, salah satunya yakni Sistem Rekrutmen yang merupakan suatu prosedur bagaimana instansi atau lembaga tersebut dalam memperoleh sumber daya manusia, faktor lain yang dapat mempengaruhi yakni motivasi sumber daya manusia tersebut untuk berada dalam instansi atau perusahaan sehingga berpengaruh terhadap tindakan yang dilakukan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: data diolah peneliti (2020)

Kerangka Konseptual ini berisi tentang pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja dengan dimoderasi oleh motivasi. Pada gambar 2.1 tersaji kerangka berfikir untuk pengembangan penelitian ini.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dibahas di atas dan juga penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah, berikut:

1. Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja.

Sondang P.S (2015:102) memaparkan bahwa Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan dalam organisasi. Proses rekrutmen dimulai saat manajemen organisasi mengambil langkah untuk mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Malthis (2001) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan penarikan pegawai atau karyawan yang bertujuan untuk menyediakan pegawai yang cukup agar pihak manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Terdapat 3 indikator rekrutmen yang digunakan dalam melakukan orientasi pasar, yaitu sebagai dasar sumber perekrutan pegawai, metode perekrutan pegawai, dan sumber pegawai. Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategis perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut

Moehariono (2012:95) yaitu Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Abdullah (2014:3) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pratisardy dan Lukito (2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh Aisyah & Giovanni (2018), Savitri, dkk (2018), Winatha (2018), Bambulu, dkk (2018), Atnila (2017), Aziz, dkk (2017), Yulasmi (2016), Potale, dkk (2016), dan Badriyah (2015) yaitu menghasilkan kesimpulan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut:

- H1 : Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja
2. Motivasi memoderasi pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang

pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:45).

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Insentif merupakan suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar (Brantas, 2009:117).

Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Gibson (1996:185) mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan

hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy dan Lukito (2019) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil serupa diperoleh Aisyah dan Giovanni (2018), Fachreza, dkk (2018), Sari dkk (2018), Subroto (2018), Haedar dkk (2018), Widhianingrum (2017), Muntaha & Mufrihah (2017), Salbiyah dan Mahardhika (2017), Maswir dan Dinda (2017), Hanafi dan Yohana (2017), Amalia dan Fakhri (2016), Rahsel (2016), Theodora (2015), Sutrischastini & Riyanto (2015), Juniantara dan Riana (2015), Larasati dan Gilang (2014), Luthfi, dkk (2014), dan Saputra, dkk (2014) yakni menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2 : Motivasi mampu memoderasi pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Pada penelitian ini data-data numeric diolah menggunakan metode statistic yang kemudian hasil dari pengolahannya diinterpretasikan untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Jika ditinjau dari sumber datanya, penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber lain yang relevan. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Deskriptif. Menurut Marzuki (2000:8) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang melukiskan keadaan obyek atau persoalan dan tidak dimasukkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum.

Pada penelitian ini metode analisis diukur dalam suatu skala numerik dan angka. Data angka yang telah didapatkan kemudian dikuantifikasikan dengan data-data penelitian sehingga menghasilkan suatu informasi yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan independen serta untuk mengetahui pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan antara kedua variabel dependen dengan variabel independen

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Mahad Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Lokasi penelitian tersebut berada di kampus UIN Malang. Jalan Gajayana No. 51 Dinoyo Malang.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas atau objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi juga merupakan gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik seupa yang menjadi perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinan, 2006). Selain itu popuulasi disebut juga sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:81).

Sedangkan sampel merupakan sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya. Sampel adalah bagian dari julah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian dapat dimaknai bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi yakni Pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly periode 2019-2020 yang berjumlah 554. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pengurus mahad sebanyak 554 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin (Sugiyono, 2011:87).

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, karena dalam pengambilan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannyapun tidak memerlukan tabel jumlah



sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus perhitungan sederhana, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ Jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ; e = 0,1

Dalam rumus Slovin terdapat pula ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dengan jumlah besar.

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dengan jumlah kecil.

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 544 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungannya dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{544}{1+544(10)^2}$$

$$n = \frac{544}{6,44} = 84,47 \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 85 \text{ orang.}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 85 orang atau 16% dari seluruh total pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Dalam penelitian ini sampel dapat diambil berdasarkan teknik *probability sampling: simple random sampling* dimana peneliti dapat memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada populasi.

Sugiyono (2011:85) menyatakan bahwa Insidental sampling yakni penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, dengan catatan bila dipandangan orang yang kebetulan bertemu tersebut cocok sebagai sumber data. Dalam penelitian ini pengambilan sampel secara acak dilakukan dengan teknik insidental ini mengingat sistem rekrutmen dipandang berpengaruh terhadap pengurus dengan strata apapun.

### **3.5 Data dan Jenis data**

Data yang digunakan dalam penelitian yakni data primer, yang dimaksud dengan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui observasi lapangan baik dilakukan dengan metode wawancara, kuisisioner, maupun pengamatan. Adapun subjek penelitian ini adalah Mahad Sunan Ampel Al-Aly yang bertempat di Universitas Islam Negeri Malang. Sebagai subjek penelitian dengan melakukan Proses Wawancara Dan Observasi. Alasan peneliti memilih Subjek penelitian ini karena peran penting dari subjek dalam masalah Pengurus Mahad. Dalam hal ini peneliti juga mengambil objek penelitian pada Manajemen Organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa Wawancara dan Observasi. Menurut Sani, Masyhuri (2010: 191) Data Primer adalah data yang di ambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan Observasi. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari lembaga Mahad Sunan Ampel Al-Aly melalui wawancara dan observasi dengan Pimpinan Lembaga Mahad beserta staff yang terkait maupun Langsung mengakses Data internal Lembaga yang tersedia. Data yang digali secara langsung oleh penulis mengenai Sistem Rekrutmen Pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly untuk mengumpulkan data primer tersebut dapat digunakan dengan menggunakan metode, yaitu:

- a. Metode Wawancara (Interview) dimana dalam hal ini peneliti memerlukan suatu data langsung kepada Pimpinan Mahad dan beberapa Pengurus yang bekerja di Lembaga tersebut
- b. Metode Observasi.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder, Menurut Sani, Masyhuri (2010:194) data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, antara lain melalui dokumen-dokumen seperti Buku, Jurnal, Keterangan dari tulisan (artikel), browsing di internet, maupun modul serta sumber lain yang mendukung penelitian ini. Data skunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari data pribadi yaitu: Uraian pekerja data sebagai pengurus dan data-data lainnya yang dibutuhkan peneliti, yang bersumber langsung dari Mahad Sunan Ampel Al-Aly.

### **3.6 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan hasil penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Moleong (2006:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan persyaratan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan ini. Pedoman wawancara yang digunakan dalam hal ini yaitu wawancara semi-struktur dimana wawancara semi skunder adalah wawancara pernyataan terbuka, namun ada batasan tema dan aluran pembicaraan, pertanyaan terbuka disini berarti bahwa jawaban yang diberi oleh terwawancara yang tidak dibatasi, sehingga subjek dapat lebih bebas mengemukakan jawaban apapun sepanjang pembicaraan yang tidak keluar dari konteks. Dalam penelitian ini wawancara ditujukan kepada pimpinan lembaga Mahad Sunan Ampel Al-Aly.

2. Observasi

Menurut Hardiansyah (2010:131) menjelaskan bahwa metode observasi adalah suatu kegiatan guna mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan kesimpulan atau diagnosis. Inti dari Observasi adalah adanya suatu perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang diinginkan. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung, dan dapat diukur (Ernawati, 2014:58).

Metode observasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan objek secara langsung atau peneliti terjun secara langsung ke objek penelitian. Dengan demikian dapat diketahui gambaran secara umum tentang Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly.

### 3. Dokumentasi

Menurut Hardiansyah (2010:143) menjelaskan bahwa metode dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Ernawati, 2014:60). Metode dokumentasi ini dilakukan untuk memperoleh data analisis pekerjaan yang diikhtisarkan dalam fakta-fakta deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan. Adapun data dokumentasi yang diperoleh dari objek penelitian pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly Malang berupa hasil wawancara, dokumentasi, dan bukti nyata lapangan.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas atau variabel independen, variabel terikat atau variabel dependen merupakan, dan variabel moderasi merupakan ketiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel Kinerja Organisasi (Y) sebagai variabel dependen, kemudian Sistem Rekrutmen (X), sedangkan variabel moderasi yang digunakan yaitu Motivasi (Z).

### 3.7.1 Variabel Dependen

Variabel dependen sering kali disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuan. Selain itu variabel ini juga sering disebut juga dengan variabel terikat. Suatu variabel dipengaruhi atau menjadi sebuah akibat dari adanya variabel bebas disebut sebagai variabel terikat atau variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependennya yakni Kinerja.

Menurut Moeheriono (2012;95) yaitu Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Abdullah (2014:3)) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja diukur dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil atau output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap beban pekerjaan dan instansi.

### 3.7.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014) variabel independen dikenal juga dengan sebutan variabel *stimulus predictor, antecedent* atau dalam bahasa Indonesia sering kali disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas inilah yang menjadi faktor penyebab adanya perubahan dan biasanya mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini Sistem Rekrutmen.

Yamin (2017:119) mendefinisikan Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Dalam penelitian ini indikator proses rekrutmen yang digunakan sebagaimana dinyatakan oleh Handoko (2008), diantaranya:

- a. Merumuskan *Job Analysis*  
Merupakan sebuah proses penentuan tanggung jawab yang disertai dengan kecapakan yang dibutuhkan, persyaratan lain dan keterampilan, dan jenis orang yang akan diberikan tanggung jawab.
- b. Merumuskan *Job Description*  
Merupakan sebuah proses untuk menjabarkan lebih rinci mengenai beberapa pekerjaan yang telah dianalisis sebelumnya.
- c. Merumuskan *Job Spesification*

Merupakan sebuah penentuan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dirumuskan.

d. Merumuskan Job Evaluation

Merupakan proses penilaian kegiatan yang diperoleh dari proses seleksi calon pegawai.

e. Merumuskan Job Classification

Merupakan proses pengklasifikasian atau penempatan pegawai baru dalam posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan yang cocok dengan tanggung jawab yang dibutuhkan.

### 3.7.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi yakni variabel yang memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara bersama-sama maupun satu persatu variabel. Dalam penelitian variabel moderasi yang digunakan yakni Motivasi. Secara umum variabel moderasi dikelompokkan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:

a. *Pure Moderator* (Variabel Moderasi Murni)

Variabel Moderasi Murni adalah variabel moderasi yang dapat diidentifikasi melalui koefisien B2 dan B3 dalam sebuah persamaan. Variabel moderasi murni ini merupakan variabel yang memoderasi antara variabel predictor dan variabel tergantung dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel predictor tanpa menjadi variabel predictor.

b. *Quasi Moderator* (Variabel Moderasi Semu)

Moderasi Semu adalah variabel yang memoderasi hubungan antara predictor dan variabel, tergantung dimana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel predictor sekaligus menjadi variabel predictor.

c. *Homologiser Moderator* (Variabel Moderasi Potensial)

Variabel moderasi potensial adalah variabel yang berpotensi atau potensial untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kekuatan hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

d. *Predictor Moderasi Variabel* (Variabel Prediktor Moderasi)

Variabel Prediktor Moderasi adalah variabel yang hanya berperan sebagai variabel prediktor atau variabel independen dalam sebuah penelitian

Mangkunegara, (2009:104) menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah”. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator motivasi, sebagaimana mengacu pada Mangkunegara (2009:166), diantaranya adalah:

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai bentuk dari motivasi kerja yakni bentuk kesadaran dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja.

b. Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam melakukan perencanaan dengan membuat program sesuatu yang berguna untuk memajukan sebuah perusahaan merupakan wujud dari termotivasinya karyawan.

c. Penghargaan

Penghargaan mewujudkan seberapa keras kerja seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki untuk memajukan perusahaan.

### 3.8 Pengujian Validitas dan Reabilitas



### 3.8.1 Pengujian Validitas

Pengujian Validitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana angka-angka atau data yang digunakan dalam penelitian dapat mewakili variabel yang ada pada penelitian (Bhuono, 2005:62). Sebuah data dapat dikatakan valid apabila  $r$  Hitung bernilai lebih besar dari  $r$  Tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (Bhuono, 2005:71). Dalam penelitian ini data yang akan diuji validitasnya sejumlah 85 yang diperoleh dari pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly periodee 2019-2020.

### 3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur apakah suatu data penelitian reliabel atau konsisten untuk di ujikan dalam penelitian ini. Sebuah data dapat dikatakan reliable ketika *Cronbachsalpha* nya melebihi nilai 0.60 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (Bhuono, 2005:76).

## 3.9 Analisis Data

Supriyanto dan Maharani (2013:61) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Pada dasarnya analisis data merupakan kegiatan yang berisi pengeditan data, pengkodean data, mentabulasi data, dan menyajikan data sehingga data lebih mudah untuk dibaca dan di tarik kesimpulan.

### 3.9.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini dapat digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data yang ada dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder dimana data yang ada bersumber dari Wawancara dan

Observasi yang dilakukan pada Pengrurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly tahun 2019-2020.

### 3.9.2 Analisis *Statistical Package for Social Sains* (SPSS)

Dalam penelitian ini data yang telah terkumpul kemudian di olah dan selanjutnya di analisis dengan berbagai uji statistic dengan menggunakan teknologi computer berupa SPSS Versi 16.00 untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data yang telah terkumpul dan menguji pengaruh variabel dependen dengan independen serta melihat pengaruh dari variabel moderasi terhadap hubungan keduanya. Pramana (2014) menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang digunakan dalam statistic deskriptif dengan menggunakan perhitungan rata-rata, standart deviasi, maksimum, minimum.

### 3.9.3 Pengujian Kualitas data

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data dan skala pengukuran. Variabel independen dalam model regresi linier berganda ini berjumlah lebih dari satu variabel. Refgia (2017) menyatakan bahwa data yang memenuhi asumsi normalitas dan terbebas dari berbagai asumsi, maka model regresi linier berganda merupakan model regresi yang cocok digunakan untuk jenis penelitian semacam ini. Persamaan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

1. Y : Kinerja
2. X1 : Sistem Rekrutmen
3. Z : Motivasi
4. a : Konstanta
5. b ; Koefisien regresi

**Tabel 3.1**  
**Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran**

No.	Variabel	Alat Ukur	Skala
1.	Sistem Rekrutmen	a. Merumuskan <i>Job Analysis</i> b. Merumuskan <i>Job Description</i> c. Merumuskan <i>Job Spesification</i> d. Merumuskan Job Evaluation e. Merumuskan Job Clasisification	Interval
2.	Kinerja	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Komitmen Kerja	Interval
3.	Motivasi	a. Tanggung Jawab b. Perencanaan c. Penghargaan	Interval

Sumber: Data Olahan Penulis 2020

### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa suatu uji normalitas digunakan untuk untuk menguji jika dalam suatu model regresi terdapat variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistic nonparametric klomogorov sminov (K-S), apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa distribusi normal, namun juka besarnya nilai signifikansi sebesar  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal.

### 2. Uji multikolinearitas

Uji multikolineritas ini digunakan untuk model regresi yang memiliki variabel independen melebihi satu dimana bertujuan untuk menguji terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel independen.

Dengan adanya *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) multikolinearitas dapat diteksi adanya atau tidak dalam suatu model regresi. Setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya ditunjukkan oleh kedua ukuran dalam penelitian ini. Umumnya nilai VIF yang tinggi memiliki nilai tolerance yang rendah, ketika nilai VIF berada dibawah 10 atau nilai tolerance diatas 0,1 dberarti model regresi bebas dari Multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastitas

Refgia (2017) menyatakan bahwa suatu uji heteroskedastitas dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi terjadi perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai sesungguhnya tau nilai absolut residunya, jika terdapat pengaruh pada variabel bebas yang signifikan terhadap nilai multak residualnya, maka dapat diasumsikan bahwa pada model tersebut terjadi masalah heteroskedastitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Refgia (2017) berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu penelitian terdapat autokorelasi yang dideteksi dengan nilai  $d$  hitung (Durbin-Waston) yang terletak antara -2 sampai dengan +2 yaitu sebesar 1.781. dengan adanya ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini.

### 5. Uji Determinasi

Dalam suatu penelitian uji determinasi digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian. Semakin besarnya nilai koefisien determinasi dalam suatu penelitian menunjukkan adanya kekuatan pada masing-masing variabel (Refgia, 2017). Nilai R

dalam koefisien determinasi berada pada angka 0-1. Apabila nilai yang diperoleh dalam pengujian kecil maka dapat di asumsikan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabelnya amat terbatas, dan sebaliknya jika nilai mendekati satu maka variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel.

### 3.9.4 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual/Parsial)

Uji t dalam model pengujian menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu dalam mengungkapkan atau menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Bila t hitung  $>$  t tabel atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi Sig  $<$  0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila t hitung  $<$  t tabel atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi Sig  $>$  0,05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi)

Ghozali (2006) menyatakan bahwa koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi dalam mencocokkan data. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1, jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel amat terbatas, sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

### 3.9.5 Pengujian Moderasi

Pengujian moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *Moderated Regression Analysis (MRA)* dimana dalam metode ini dilakukan uji interaksi dengan menggunakan aplikasi khusus untuk pengujian regresi linier berganda dimana pada persamaan regresi tersebut terdapat dua unsur interaksi yaitu perkalian dua atau lebih variabel independen (Liana, 2009) sebagaimana dirumuskan berikut:

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

Dalam persamaan diatas perkalian antara  $X_1$  dengan  $X_2$  menunjukkan bahwa terdapat moderat karena menggambarkan pengaruh variabel  $X_2$  terhadap hubungan  $X_1$  dengan  $Y$ .  $X_1X_2$  dianggap moderat karena dari persamaan diatas dapat diperoleh rumus berikut,

$$dY / X_1 = b_1X_2$$

Maksud dari persamaan tersebut yakni  $dY / X_1$  adalah fungsi dari  $X_2$  atau dengan kata lain variabel  $X_2$  memoderasi hubungan  $X_1$  dan  $Y$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Paparan Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Musyrif-Musyrifah yang berada dalam Mahad Sunan Ampel Al-Aly pada periode 2019 sampai dengan 2020. Beberapa organisasi seperti pesantren dan mahad menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan Sumber Daya Manusia yang professional. Umumnya penerapan manajemen pada pondok pesantren atau mahad masih bersifat konvensional, seperti pembagian unit-unit kerja yang tidak sesuai standart dan penyelenggaraan pendidikan yang sering kali dilakukan tanpa perencanaan. Adanya beberapa kali pergantian pemimpin dan pergantian pengurus pada setiap tahunnya menjadikan instansi ini dipilih sebagai objek penelitian, mengingat seringkali sistem menjadi permasalahan utama yang sering muncul di sebuah lembaga atau instansi. Fokus penelitian ini yakni melihat apakah Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah dan melihat apakah Motivasi berpengaruh terhadap hubungan tersebut.

Mahad Al-Jamiah merupakan salah satu usaha perguruan tinggi untuk menyiapkan lahirnya figur yang merupakan gabungan dari intelektual dan ulama dalam waktu yang sama dan tempat yang sama, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim sebagai salah satu perguruan tinggi negeri islam menyiapkan Mahad sebagai wadah atau sarana mencapai keinginan tersebut, sehingga pada saat masuk perguruan tinggi yang didalamnya terdapat Mahad, Mahasiswa secara otomatis akan memperoleh ilmu agama seperti halnya yang diajarkan pada pondok pesantren pada umumnya. Bahkan tidak hanya ilmu agama dan penanaman moral, Mahad Sunan Ampel Al-Aly juga

mengajar dan membimbing setiap mahasiswa untuk mengembangkan berbagai kompetensi-kompetensi diberbagai bidang, seperti kebahasaan, kreatifitas, dan kompetensi lain melalui program-program yang dirancang.

Pada setiap lembaga pendidikan, tentu memiliki komponen yang harus ada pada lembaga tersebut, begitu juga pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly yang memiliki 5 komponen utama Pondok, Masjid, Pengajaran Kitab, Santri, dan Kyai. Sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan tujuan dari suatu Mahad Al Jami'ah atau pesantren kampus, tentunya dibutuhkan komponen atau unsur yang penting, diantaranya yaitu unsur pimpinan dan unsur pelaksanaan yang terbentuk dalam susunan struktur organisasi pada tiap-tiap Mahad Al-Jami'ah, terdapat pula istilah Murabbi-Murabbiah dan Musyrif-Musyrifah yang merupakan unsur pelaksanaan program Mahad yang keduanya harus bersinergi dalam suatu sistem yang telah dirumuskan guna mencapai tujuan yang telah dirancang pada tiap-tiap Mahad Al-Jamiah.

Dalam lembaga pesantren biasanya memiliki sebutan tersendiri untuk mengistilahkan pengurusnya, salah satunya dengan sebutan musyrif-musyrifah. Pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly sebutan ini juga digunakan untuk kepengurusan Mahadnya. Musyrif-Musyrifah pada Mahad Sunan Ampel Aly merupakan mahasiswa yang menduduki jenjang semester 3 sampai dengan semester 7 yang telah mengikuti seleksi rekrutmen Musyrif-Musyrifah setiap tahunnya dengan Kualifikasi rajin dalam beribadah, santun kepada Pengaruh/Dosen, cakap dalam disiplin ilmu yang diminati serta cakap dalam berbahasa asing, yakni bahasa arab dan inggris. Mahad Sunan Ampel Al-Aly tentunya memiliki standart tersendiri dalam memilih anggota kepengurusannya sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab dalam mendampingi Mahasantri sesuai dengan program-



program yang ada pada masing-masing mahad, kualifikasi yang ditetapkan yakni sebagai berikut:

1. Berkepribadian Muslim/Muslimah
2. Aktif Berbahasa Arab dan Inggris
3. Memiliki Indeks Prestasi (IP) Minimal 2,75 Bagi Mahasiswa yang berasal dari fakultas Sains dan Teknologi (Saintek) dan Fakultas Kesehatan dan Ilmu Kedokteran (FKIK) dan minimal 3,25 bagi Mahasiswa yang berasal dari Fakultas Humaniora, FITK, Syari'ah, Ekonomi, dan Psikologi.
4. Fasih dalam membaca Al-Qur'an (tepat secara Tajwid, Terjemah, Tafsir, dan Talaqqi).

Musyrif-Musyrifah memiliki tugas utama yaitu mengodisikan dan mendampingi mahasiswa atau mahasantri dalam melakukan kegiatan Mahad, secara spesifik dipaparkan berikut:

1. Pendamping Mahasantri dalam bidang ibadah dan spiritual, yang meliputi pengondisian Mahasantri untuk mengikuti shalat maktubah dan sholat sunnah berjamaah dan mencatat ketidakhadiran santri dalam shalat berjamaah.
2. Pendamping mahasantri dalam bidang akademik mahad yang meliputi: kebahasaan, Ta'lim Al-Qur'an dan Ta'lim Afkar Al-Islamiah, Kesantrian, Keamanan, Kerumhtangan, dan Ubudiyah (mengkondisikan Mahasantri dalam kegiatan seperti Shalat Jamaah, mengingatkan puasa sunnah, dll).

Musyrif-Musyrifah yang dijadikan sebagai objek penelitian yakni Musyrif-Musyrifah yang bertugas dengan masa tugas 2019 sampai dengan 2020 yang berjumlah 266. Berdasarkan Metode Slovin kemudian diperoleh sampel sejumlah 85 Orang Musyrif-Musyrifah.

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuisiner melalui *Google Form* terhadap 85 Orang Musyrif-Musyirifah yang pernah menjabat sebagai pengurus Mahad Sunan Ampel Al-Aly pada tahun penelitian dalam rentang waktu selama 3 minggu yaitu tanggal 2 Februari sampai dengan 16 Februari 2021, maka dapat disimpulkan gambaran umum karakteristik responden yang telah diteliti, sebagai berikut:

**Tabel. 4.1**  
**Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
<b>Laki-Laki</b>	<b>56</b>	<b>65</b>
<b>Perempuan</b>	<b>30</b>	<b>35</b>
<b>Periode Menjabat</b>		
<b>2019</b>	<b>58</b>	<b>67</b>
<b>2020</b>	<b>28</b>	<b>33</b>
<b>Bagian</b>		
<b>Kebahasaan</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
<b>Ta'lim Al Qur'an</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Ta'lim Afkar</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Kesantrian</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Keamanan</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>Kerumahtanggan</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
<b>Ubudiyah</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel penelitian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisiner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel sistem frekrutmen, kinerja, dan motivasi.

##### 4.1.3.1 Sistem Rekrutment

Malthis (2001) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan penarikan pegawai atau karyawan yang bertujuan untuk menyediakan pegawai yang cukup agar pihak manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan dalam organisasi.

Proses rekrutmen dimulai saat manajemen organisasi mengambil langkah untuk mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya (Sondang P.S, 2015:102). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas organisasi lembaga pendidikan adalah melalui proses rekrutmen dengan merekrut tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki keterampilan. Perubahan keadaan zaman membawa konsekuensi bahwa lembaga pendidikan harus memiliki tenaga pendidik sebagai aset sumber daya manusia lembaga pendidikan yang mumpuni sebagai syarat untuk memenuhi harapan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang dapat bersaing pada tingkat Nasional.

Kompetensi adalah kecakapan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan dipekerjakan di sebuah lembaga. Dari kompetensi yang dipersyaratkan dalam rekrutmen dapat diperoleh informasi tentang performa kerja calon pelamar yang nantinya dapat menjadi pertimbangan-pertimbangan saat akan diterima untuk bekerja di lembaga pendidikan. Kompetensi dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar.

Di lembaga pendidikan seorang tenaga pendidik tugasnya tidak hanya mengajar menyampaikan materi pada siswa di kelas saja, akan tetapi ada banyak serangkaian yang harus dipahami dan dikerjakan oleh tenaga pendidik dalam

pekerjaannya di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pihak lembaga pendidikan harus bisa memilih dan menyeleksi calon tenaga pendidik yang akan menempati posisi pekerjaan yang kosong dengan pertimbangan melihat kompetensi yang dimiliki oleh para pelamar (Mustari, 2014:133).

Variabel sistem rekrutment dalam penelitian ini terbentuk dari 5 indikator yakni *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Spesification*, *Job Evaluation*, dan *Job Clasification*. Masing-masing indikator memiliki jumlah item yang berbeda. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yakni dengan pemberian skor terhadap persepsi responden. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel sistem rekrutmen tersaji dalam tabel 4.2

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Variabel Sistem Rekrutment**

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata
	ST		T		N		TT		STT		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Analysis</i>											
X1.1	15	17	45	52	17	19	6	7	2	3	2,23
X1.2	35	40	39	45	6	7	4	4	1	1	1,78
<b>Rata-rata Indikator <i>Job Analysis</i></b>											<b>2,01</b>
<i>Job Description</i>											
X1.3	46	53	28	32	8	9	0	0	3	3	1,65
X1.4	18	21	39	45	23	27	4	4	1	1	2,18
<b>Rata-rata Indikator <i>Job Description</i></b>											<b>1,92</b>
<i>Job Spesification</i>											
X1.5	51	59	27	31	4	4	2	2	1	1	1,52

<b>X1.6</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,87</b>
<b>X1.7</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,55</b>
<b>Rata-rata Indikator <i>Job Spesification</i></b>											<b>1,65</b>
<b><i>Job Evaluation</i></b>											
<b>X1.8</b>	<b>54</b>	<b>62</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,47</b>
<b>X1.9</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,61</b>
<b>Rata-rata Indikator <i>Job Evaluation</i></b>											<b>1,54</b>
<b><i>Job Clasification</i></b>											
<b>X1.10</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,27</b>
<b>X1.11</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,27</b>
<b>Rata-rata Indikator <i>Job Clasification</i></b>											<b>2,27</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel Sistem Kinerja , dengan indikator-indikatornya mendapatkan hasil rata-rata yang bervariasi. Pada indikator *Job Analysis* mendapatkan hasil rata-rata 2,01 hal ini dikarenakan banyaknya responden yang menjawab dengan jawaban skor 2 (T=Tepat). Pada indikator *Job Description* banyak responden yang menjawab dengan skor 1 dan 2 sehingga di peroleh rata-rata 1,92. Indikator *Job Spesification* banyak responden yang menjawab dengan skor 1 (ST=Sangat Tepat) sehingga diperoleh presentase 1,65. Selanjutnya pada indikator *Job Evaluation* jawaban tertinggi dari responden juga terdapat pada skor 1 (ST= Sangat Tepat) sehingga diperoleh rata-rata 1,54. Sedangkan pada indikator *Job Clasification* jawaban tertinggi diperoleh dari jawaban tepat atau skor 2 hal ini menyebabkan indikator ini memiliki rata-rata 2,27. Dalam

penelitian ini dapat dilihat bahwa *Job Clasification* dipersepsikan paling tinggi dari sebuah sistem rekrutmen. Artinya dalam menentukan sistem rekrutmen lembaga perlu memperhatikan *Job Clasification*.

#### 4.1.3.2 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (job performance) didefinisikan dalam beragam rumusan. Akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjukkan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. "achievement" yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya. Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2014:9) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja, Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Bernaddin dan Russel (1993:383) mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu :

- a. **Kualitas**  
Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.
- b. **Kuantitas**  
Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.
- c. **Ketepatan Waktu**  
Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. **Efektivitas Biaya**  
Tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (seperti: manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, atau mengurangi kehilangan bahan dari setiap unit atau mengurangi penggunaan sumber daya.
- e. **Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan**  
Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.
- f. **Interpersonal**  
Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Variabel Kinerja dalam penelitian ini terbentuk dari 4 indikator, yakni tanggung jawab, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen. Masing-masing indikator memiliki jumlah item yang berbeda. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yakni dengan pemberian skor terhadap persepsi responden. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja tersaji dalam tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Kinerja**

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata
	ST		T		N		TT		STT		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Tanggung Jawab</b>											
Y1.1	15	17	35	41	31	36	4	5	0	0	2,28
Y1.2	14	16	31	36	43	50	3	3	0	0	2,34
Y1.3	13	15	34	39	33	38	5	5	0	0	2,35
Y1.4	8	9	31	36	30	35	14	16	2	2	2,65
<b>Rata-rata Indikator Tanggung Jawab</b>											2,40
<b>Kuantitas</b>											
Y1.5	8	9	27	31	34	39	15	17	1	1	2,70
Y1.6	7	8	21	24	34	40	19	22	4	5	2,90
Y1.7	9	10	30	34	29	34	14	16	3	3	2,67
<b>Rata-rata Indikator Kuantitas</b>											2,75
<b>Ketepatan Waktu</b>											
Y1.8	9	10	28	32	43	50	5	6	0	0	2,54
Y1.9	12	14	45	52	24	28	4	5	0	0	2,23
Y1.10	20	23	41	48	21	24	3	3	0	0	2,08



<b>Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu</b>											<b>2,27</b>
<b>Komitmen Kerja</b>											
<b>Y1.11</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,14</b>
<b>Y1.12</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,08</b>
<b>Y1.13</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,97</b>
<b>Y1.14</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,95</b>
<b>Y1.15</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,82</b>
<b>Rata-rata Indikator Komitmen Kerja</b>											<b>1,99</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel Sistem Kinerja, dengan indikator-indikatornya mendapatkan hasil rata-rata yang bervariasi. Pada indikator Tanggung Jawab mendapatkan hasil rata-rata 2,40 hal ini dikarenakan banyaknya responden yang menjawab dengan jawaban skor 2 (T=Tepat). Pada indikator Kuantitas banyak responden yang menjawab dengan skor 2 dan 3 sehingga di peroleh rata-rata 2,75. Indikator Ketepatan Waktu banyak responden yang menjawab dengan skor 2 dan 3 sehingga diperoleh presentase 2,27. Selanjutnya pada indikator komitmen kerja jawaban tertinggi dari responden juga terdapat pada skor 2 (T= Tepat) sehingga diperoleh rata-rata 1,99 Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Tanggung jawab dipersepsikan paling tinggi dari sebuah kinerja Artinya dalam tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang paling utama dalam menentukan kinerja.

#### 4.1.3.3 Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:45). Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:20) mendefinisikan “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Hasibuan (2010:141) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Gibson (1996:185) mendefinisikan “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semua sama dengan motif yang asalnya dari kata motivasi. Flippo dalam Brantas (2009:101) bahwa motivasi adalah directing or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in eachievement of emmployee want simultaneously with attainment of organizational objectives. McClelland dalam Brantas, (2009:113- 117) lebih jelas tiga

energy yang dapat mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi, sebagai berikut:

- a. Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (probability) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan (Davis dan Newstrom dalam Makmur, 2008:183).
- c. Insentif (incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Ndarda dalam Makmur (2008:187) mengartikan insentif sebagai perangsang dari luar diri manusia. 109 Dalam penelitian ini yang menjadi indikator motivasi, sebagaimana mengacu pada Mangkunegara (2009:166), diantaranya adalah:

- a. Tanggung Jawab Tanggung jawab sebagai bentuk dari motivasi kerja yakni bentuk kesadaran dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja.
- b. Perencanaan Kemampuan karyawan dalam melakukan perencanaan dengan membuat program sesuatu yang berguna untuk memajukan sebuah perusahaan merupakan wujud dari termotivasinya karyawan.

- c. Penghargaan Penghargaan mewujudkan seberapa keras kerja seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki untuk memajukan perusahaan.

Variabel Motivasi dalam penelitian ini terbentuk dari 3 indikator, yakni tanggung jawab, perencanaan, dan penghargaan. Masing-masing indikator memiliki jumlah item yang berbeda. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yakni dengan pemberian skor terhadap persepsi responden. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja tersaji dalam tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Motivasi**

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata
	ST		T		N		TT		STT		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Tanggung Jawab</b>											
Z1.1	27	31	35	41	21	24	2	2	0	0	1,97
Z1.2	25	29	43	50	15	17	1	1	1	1	1,94
Z1.3	26	30	41	47	15	17	4	5	0	0	1,94
Z1.4	22	26	43	50	17	20	3	3	0	0	2,01
Z1.5	29	34	38	44	14	16	2	2	0	0	1,87
<b>Rata-rata Indikator Tanggung Jawab</b>											1,95
<b>Perencanaan</b>											
Z1.6	25	29	49	57	10	12	1	1	0	0	1,84
Z1.7	30	35	38	44	16	19	1	1	0	0	1,85
Z1.8	31	36	45	52	7	8	2	2	0	0	1,76
Z1.9	27	31	45	50	14	16	1	1	0	0	1,87
Z1.10	24	28	44	49	14	16	2	2	1	1	1,96

<b>Rata-rata Indikator Perencanaan</b>											<b>1,86</b>
<b>Penghargaan</b>											
<b>Z1.11</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,95</b>
<b>Z1.12</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,96</b>
<b>Rata-rata Indikator Penghargaan</b>											<b>1,95</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel Motivasi, dengan indikator-indikatornya mendapatkan hasil rata-rata yang bervariasi. Pada indikator Tanggung Jawab mendapatkan hasil rata-rata 1,95 hal ini dikarenakan banyaknya responden yang menjawab dengan jawaban skor 1 dan 2. Pada indikator Perencanaan banyak responden yang menjawab dengan skor 1 dan 2 sehingga di peroleh rata-rata 1,86 . Indikator Penghargaan banyak responden yang menjawab dengan skor 1 dan 2 sehingga diperoleh presentase 1,95. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Tanggung jawab dan penghargaan dipersepsikan paling tinggi dari sebuah Motivasi.

#### 4.1.4 Uji Instrumen

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Supriyanto dan Machfudz (2010:249) Menyatakan bahwa Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur mampu mengukur sesuatu yang akan diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Software SPSS.16 perangkat ukur dikatakan valid apabila kofisien krelasinya  $> 0,3$ . Jika hasil pengujian data  $> 0,3$

hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut disajikan data hasil uji validitas,

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Hasil Uji</b>
<i>Job Analysis</i>	X1.1	0.648	Valid
	X1.2	0.613	Valid
<i>Job Description</i>	X1.3	0.609	Valid
	X1.4	0.607	Valid
<i>Job Spesification</i>	X1.5	0.624	Valid
	X1.6	0.410	Valid
	X1.7	0.625	Valid
<i>Job Evaluation</i>	X1.8	0.652	Valid
	X1.9	0.565	Valid
<i>Job Clasification</i>	X1.10	0.518	Valid
	X1.11	0.583	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Hasil Uji</b>
<b>Tanggung Jawab</b>	Y1.1	0.542	Valid
	Y1.2	0.615	Valid
	Y1.3	0.657	Valid
	Y1.4	0.437	Valid
<b>Kuantitas</b>	Y1.5	0.545	Valid
	Y1.6	0.580	Valid
	Y1.7	0.575	Valid

<b>Ketepatan Waktu</b>	<b>Y1.8</b>	<b>0.667</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.9</b>	<b>0.659</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.10</b>	<b>0.573</b>	<b>Valid</b>
<b>Komitmen Kerja</b>	<b>Y1.11</b>	<b>0.588</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.12</b>	<b>0.590</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.13</b>	<b>0.680</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.14</b>	<b>0.647</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.15</b>	<b>0.580</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Hasil Uji</b>
<b>Tanggung Jawab</b>	<b>Z1.1</b>	<b>0.674</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.2</b>	<b>0.714</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.3</b>	<b>0.804</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.4</b>	<b>0.704</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.5</b>	<b>0.786</b>	<b>Valid</b>
<b>Perencanaan</b>	<b>Z1.6</b>	<b>0.800</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.7</b>	<b>0.837</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.8</b>	<b>0.810</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.9</b>	<b>0.862</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.10</b>	<b>0.777</b>	<b>Valid</b>
<b>Penghargaan</b>	<b>Z1.11</b>	<b>0.717</b>	<b>Valid</b>
	<b>Z1.12</b>	<b>0.705</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap data dari masing-masing variabel dinyatakan Valid. Karena keseluruhan r hitung melebihi r tabel.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam metode ini dilakukan pengujian Reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian Reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur sebesar reliable atau seberapa konsisten data yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dapat dikatakan Reliabel atau konsisten ketika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0.60 dengan signifikansi sebesar 5% (Bhuono, 2005:73). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil pengujian Reliability sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Sistem Rekrutmen	0.934	Reliabel
Kinerja	0.865	Reliabel
Motivasi	0.789	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliability menunjukkan bahwa keseluruhan data memiliki hasil diatas 0.60 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil yang diperoleh dari variabel Sistem rekrutmen yakni 0.934, hasil yang diperoleh variabel Kinerja yaitu sebesar 0.865, dan hasil yang diperoleh variabel Motivasi sebesar 0.789. dengan perolehan hasil tersebut karena nilai *Chronbach Alphanya* melebihi nilai minimum maka data dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.1.4.3 Uji Normalitas

Dalam metode ini dilakukan uji interaksi dengan menggunakan aplikasi khusus untuk menguji normalitas data, pengujian dilakukan dengan uji statistic nonparametric kromogorov smirnov (K-S), tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas dan



variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak. Kriteria penilaian dalam uji ini yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi variabel lebih dari 5% ( $\text{sig} > 5\%$ ) maka data tersebut normal.
2. Jika nilai signifikansi variabel kurang dari 5% ( $\text{sig} < 5\%$ ) maka data tersebut tidak normal
- 3.

**Tabel. 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandar dized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0000000
	Std. Deviation	7.16658370
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.049
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.816

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 telah diperoleh hasil bahwa pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating dengan nilai probabilitas 7.166 atau lebih dari 0.05 dimana hal tersebut berarti data berdistribusi normal.

#### 4.1.4.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi diperoleh adanya korelasi atau

hubungan yang kuat antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya korelasinya yang kuat antar variabel independen atau tidak adanya multikolinearitas. Cara mengetahui apakah di dalam suatu penelitian terdapat multikolinearitas atau tidak yaitu dengan melihat Tolerance dan VIF.

**Tabel 4.10**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Rekrutmen	.984	1.016
<i>Motivasi</i>	.984	1.016

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini yaitu Tolerance variabel Sistem Rekrutmen sebesar 0.984 atau lebih besar dari 0,10 sehingga penelitian ini dapat dinyatakan terbebas dari Multikolinearitas, sedangkan hasil tolerance variabel Motivasi sebesar 0,984 atau lebih besar dari 0,10 sehingga dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hasil VIF variabel Sistem Rekrutmen dapat diketahui sebesar 1,016 atau kurang 10

sehingga dapat dinyatakan juga bahwa penelitian ini bebas dari multikolinieritas, sedangkan hasil VIF dari variabel Motivasi dapat diketahui sebesar 1.016 atau kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan pula terbebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terdapat multikolinieritas.

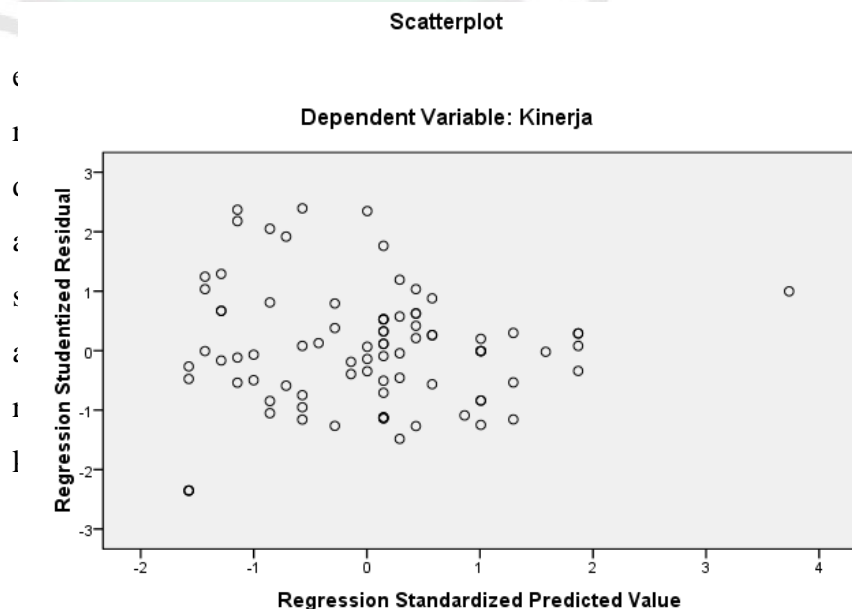
#### 4.1.4.5 Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji terdapat atau tidaknya heteroskedastitas, hal ini dilakukan dengan melihat pada Scatterplot. Jika hasil dalam Scatterplot menyebar atau membentuk pola tertentu pada residualnya maka dapat dinyatakan regresi ini terdapat heteroskedastitas. Jika titik dalam scatter plot tidak menyebar dan bentuk suatu pola maka terjadi heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas atau terjadi homoskedastitas. Selain itu pengujian Heteroskedastitas juga di uji dengan menggunakan metode Glejser dimana jika hasil koefisien melebihi 0.05 maka dapat dinyatakan terbebas dari heteroskedastitas dan sebaliknya.

**Gambar 4.1**

#### Hasil Uji Scatterplot

Sumber: data diolah peneliti (2021)



an gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian heteroskedastitas dengan menggunakan metode Scatterplot, titik yang berada pada gambar terlihat menyebar dan tidak terkumpul hanya di titik nol, selain itu titik-titik yang tersebar juga tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat dinyatakan bahwa data ini terbebas dari heteroskedastitas. Untuk memperkuat hasil pengujian Scatterplot dilakukan juga pengujian dengan metode lain, yaitu metode Glejser, sehingga diperoleh hasil berikut,

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Glajser**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>
Sistem Rekrutmen	.563
Motivasi	.073

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian Glajser variabel Sistem Rekrutmen sebesar 0,563 atau lebih besar dari 0.05, dan hasil pengujian glajser pada variabel Motivasi sebesar 0,073 atau lebih besar dari 0.05. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dinyatakan pada data diatas terbebas dari gejala heteroskedastitas atau tidak erdapat penyimpangan asumsi klasik pada penelitian ini.

#### 4.1.4.6 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, jika terdapat korelasi maka dapat disebut terdapat problem autokorelasi. Prasyarat yang dapat dipenuhi agar tidak ada Autokorelasi, yaitu model pengujian harus regresi. Data yang dapat dinyatakan terbebas dari autokorelasi yaitu data yang terletak diantara nilai

DU dan 4-DU atau dapat dinyatakan dengan satuan  $DU < DW < 4-DU$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.548	.538	4.89442	2.218

*Sumber: data diolah peneliti (2021)*

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.218 sedangkan nilai DU yang diperoleh dari tabel Durbin Watson 5% dengan nilai N 86 adalah sebesar 1,671 nilai 4-DU sebesar 2,329. Sehingga dapat diketahui bahwa hasil DW terletak diantara nilai DU dan 4-Du atau dapat dinyatakan  $1,671 < 2,218 < 2,329$ . Berdasarkan hasil analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mempunyai Autokorelasi.

#### 4.1.4.7 Uji Determinasi

Dalam suatu penelitian uji determinasi digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian. Semakin besarnya nilai koefisien determinasi dalam suatu penelitian menunjukkan adanya kekuatan pada masing-masing variabel (Refgia, 2017).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Varibel	R-Square	Standart Error of the Estimate
Sistem Rekrutmen	0.548	.89442

---

terhadap Kinerja

---

Sistem Rekrutmen

terhadap Kinerja

dimoderasi oleh

0.580

.85985

Motivasi

---

*Sumber: Data diolah (2021)*

Pada tabel 4.13 diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai R-Square dengan Sistem Rekrutmen yaitu sebesar 0.548, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh **Sistem Rekrutmen** terhadap Kinerja yaitu sebesar 54,8% sedangkan 45,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan nilai R Square dengan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja dimoderasi oleh Motivasi sebesar 0.580 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja dimoderasi oleh Motivasi adalah sebesar 58% dan 42% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang berada di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya moderasi Motivasi mampu memperkuat pengaruh yang diberikan oleh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja dengan adanya perbedaan hasil koefisien determinasi sebesar 3,2%.

#### **4.1.4.8 Pengujian *Moderated Regression Analysis (MRA)***

Dalam metode ini dilakukan uji interaksi dengan menggunakan aplikasi khusus untuk pengujian regresi linier berganda dimana pada persamaan regresi tersebut terdapat dua unsur interaksi yaitu perkalian dua atau lebih variabel independen

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji MRA (Moderated Regression Analysis)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.365	8.448		.635	.527
Sistem Rekrutment	.575	.402	.422	1.831	.0016
Motivasi	1.326	.387	1.283	3.426	.001
Sistem Rekrutment*Motivasi	.028	.019	.654	1.878	.0014

Sumber: data diolah (2021)

Hasil dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa variabel Sistem Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0.0016 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti pengaruh variabel independent Sistem Rekrutmen terhadap variabel dependen Kinerja signifikan. Sedangkan pengaruh dari Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0.0014 atau lebih kecil dari 0.05 artinya variabel ini berpengaruh signifikan terhadap hubungan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi pada variabel Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Motivasi sebesar 0,28 artinya jika sistem rekrutmen ditingkatkan sebanyak 1% maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 28% atau dapat diartikan memiliki pengaruh positif signifikan.

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual/Parsal)

Uji t dalam model pengujian menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel yaitu Pajak dan *Tunneling incentive* terhadap *transferring pricing* dengan

Kepemilikan Asing sebagai variabel moderasi secara individu dalam mengungkapkan atau menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi  $\text{Sig} < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi  $\text{Sig} > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t hitung**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.365	8.448		.635	.527
Sistem Rekrutment	.575	.402	.422	1.831	.0016
Motivasi	1.326	.387	1.283	3.426	.001
Sistem Rekrutment*Motivasi	.028	.019	.654	1.878	.0014

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel Sistem Rekrutmen

Sesuai dengan hasil perhitungan uji t tabel yang dilakukan dengan alat bantu SPSS, diperoleh nilai t hitung variabel pajak sebesar 1,831 sedangkan t tabel sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0016. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu  $1,831 > 1,663$  dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,0016 < 0,05$  maka dapat



disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja

- b. Motivasi Memoderasi pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil perhitungan uji t hitung yang dilakukan dengan alat bantu SPSS, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1.878 sedangkan hasil dari t tabel sebesar 1,663 dengan signifikansi sebesar 0.0014. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $1,878 > 1,663$  dengan signifikansi sebesar  $0,0014 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Motivasi mampu memoderasi pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja. Moderasi yang diberikan oleh kepemilikan asing ini bersifat memperkuat karena hasil koefisien determinasi setelah dimoderasi berubah.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1.	H1 (Sistem Rekrutmen)	$1,831 > 1,663$ $0,0016 < 0,05$	Diterima
2.	H2 (Motivasi berpengaruh terhadap Hubungan Sistem Rekrutment terhadap Kinerja)	$1,878 > 1,663$ $0,0014 < 0,05$	Diterima

*Sumber: data diolah peneliti (2020)*

Berdasarkan pemaparan tabel diatas yang mengacu pada pengelolaan data yang disesuaikan dengan judul penelitian, permasalahan, serta hipotesis penelitian, maka

terdapat beberapa hal yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif/Musyirirah

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang dilakukan dengan alat bantu uji SPSS diperoleh hasil yang dapat menyatakan bahwa variabel Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif signifikan dengan kinerja. Artinya semakin tinggi penerapan sistem rekrutmen mampu meningkatkan kinerja juga, nilai sistem rekrutmen ternyata berjalan linier dengan kinerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja setiap individu salah satunya yakni kemampuan mereka sendiri (Mathis dan Jackson,2012:82). Proses rekrutmen menjadi hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategik perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan (Hasibuan, 2009:40)

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar

karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada (Rivai, 2009:150).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas organisasi lembaga pendidikan adalah melalui proses rekrutmen dengan merekrut tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki keterampilan. Perubahan keadaan zaman membawa konsekuensi bahwa lembaga pendidikan harus memiliki tenaga pendidik sebagai aset sumber daya manusia lembaga pendidikan yang mumpuni sebagai syarat untuk memenuhi harapan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang dapat bersaing pada tingkat Nasional. Kompetensi adalah kecakapan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan dipekerjakan di sebuah lembaga. Dari kompetensi yang dipersyaratkan dalam rekrutmen dapat diperoleh informasi tentang performa kerja calon pelamar yang nantinya dapat menjadi pertimbangan-pertimbangan saat akan diterima untuk bekerja di lembaga pendidikan. Kompetensi dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar. Di lembaga pendidikan seorang tenaga pendidik tugasnya tidak hanya mengajar menyampaikan materi pada siswa di kelas saja, akan tetapi ada banyak serangkaian yang harus dipahami dan dikerjakan oleh tenaga pendidik dalam pekerjaannya di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pihak lembaga pendidikan harus bisa memilih dan menyeleksi calon tenaga pendidik yang akan menempati posisi pekerjaan yang kosong dengan pertimbangan melihat kompetensi yang dimiliki oleh para pelamar (Mustari, 2014:133).

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja dimana searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy dan Lukito (2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh Aisyah & Giovanni (2018), Savitri, dkk (2018), Winatha (2018), Bambulu, dkk (2018), Atnila (2017), Aziz, dkk (2017), Yulasmi (2016), Potale, dkk (2016), dan

Badriyah (2015) yaitu menghasilkan kesimpulan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam perspektif islam bukti adanya pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja sebagaimana telah dibahas dalam Al-Qur'an surat Al-Qhasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya* (al-Qashas: 26).

Makna “kekuatan” dalam ayat di atas berimplikasi pada makna keterampilan dan kualifikasi, serta kompetensi dan kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip agama dan kekuatan untuk mengaplikasikannya. Sebagaimana kata “dipercaya” termasuk di dalamnya takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran suatu lembaga atau perusahaan (Arsyad, 2018:179). Syari'at Islam sebagai sistem hidup bagi manusia yang sempurna (syumuliyatul Islam) mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk menyangkut sumber daya manusianya. Profesionalisme dalam konsep Islam tentunya menyangkut kualitas akal (al-fikr), kualitas hati nurani (ruhiyah) dan komitmen melaksanakan tugas (amaliyah). Ketiga unsur pokok tersebut sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam mengelola kehidupannya.

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya dua syarat yaitu: “kuat dan amanah”. Pertama, memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (quatul aqidah), cerdas (quatul fikr), wawasan jauh kedepan (tsaqofah), cerdas hati nuraninya (quatul ruhiyah) dan bekerja profesional (itqon).

Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung

jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: *Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan* (QS. Al-Najm:39).

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya

#### **4.2.2 Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif/Musyirah yang dimoderasi oleh Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi mampu memoderasi pengaruh yang diberikan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian data Motivasi dalam penelitian ini memberikan moderasi murni dimana variabel Motivasi berinteraksi dengan variabel dependen tanpa menjadi variabel independen, sehingga variabel ini memberikan moderasi yang bersifat memperkuat pengaruh yang diberikan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja. Terbukti dari hasil penelitian yang semakin meningkat setelah adanya pengaruh dari Motivasi. Selain itu jika dilihat dari koefisien determinasi pada uji regresi, hasilnya

menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sebelum dan sesudah adanya modera Motivasi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001:45). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Brantas 2009:101). Kesiediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Insentif merupakan suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar (Brantas, 2009:117). Mangkunegara, (2009:104) menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah”.

Adanya hasil bahwa Sistem Rekrutmen ini memperkuat pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Motivasi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh

Pratisardy dan Lukito (2019) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil serupa diperoleh Aisyah dan Giovanni (2018), Fachreza, dkk (2018), Sari dkk (2018), Subroto (2018), Haedar dkk (2018), Widhianingrum (2017), Muntaha & Mufrihah (2017), Salbiyah dan Mahardhika (2017), Maswir dan Dinda (2017), Hanafi dan Yohana (2017), Amalia dan Fakhri (2016), Rahsel (2016), Theodora (2015), Sutrischastini & Riyanto (2015), Juniantara dan Riana (2015), Larasati dan Gilang (2014), Luthfi, dkk (2014), dan Saputra, dkk (2014) yakni menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Pandangan islam mengenai motivasi yang memberikan dampak memperkuat pengaruh skistem rekrutmen terhadap kinerja sudah jelas dalam islam bahwa Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah.

Menurut Mursi (1997) menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

1. Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasimotivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya
2. Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak.
3. Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan

kultur yang tumbuh di dalamnya. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an Surat Al-Maidah: 48. Artinya: "Maka berlombalombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allahlah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

4. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pada data mengenai pengaruh Sistem rekrutmen terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Mahad Sunan Ampel Al-Aly tahun 2019-2020, diperoleh kesimpulan berikut:

- a. Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah pada tahun 2019-2020, karena semakin banyak aturan atau persyaratan dalam merekrut Musyrif-Musyrifah dapat meningkatkan kinerja Organisasi Mahad, mengingat semakin baik penyeleksian artinya sumber daya manusia yang diperoleh mahad berkompetensi baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Motivasi mampu Memoderasi Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif-Musyrifah pada tahun 2019-2020. Karena semakin tinggi motivasi maka musyrif-musyrifah ini akan meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja. Moderasi yang diberikan disebut dengan moderasi murni dimana variabel Motivasi berinteraksi dengan variabel dependen tanpa menjadi variabel independen. Sehingga variabel ini memberikan moderasi memperkuat pengaruh yang diberikan oleh variabel Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi Pengurus Mahad untuk memperhatikan perencanaan dalam sistem rekrutmen, mengingat Sistem rekrutmen merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum terdapat dalam penelitian ini seperti, *Reward*, Fasilitas, dan variabel lainnya. Peneliti juga dapat menggunakan Mahad atau lembaga pengabdian lain untuk keberagaman penelitian.



## Daftar Pustaka

Abdul, Aziz (2010). *Kapita Selekta Ekonomi Kontemporer*, Alberta: Bandung.

Al Qur'an dan Al Hadist

Amanda, Rizki. (2014). *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.

Atmadja. (2006). *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Outsourcing terhadap Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Sucofindo.

Baihaqi. (2012). *Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan.

Djati, dkk (2002). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga*, Yogyakarta.

Ernawati. (2014). *Peranan Analisis Pekerjaan (Job Analysis) Dalam Upaya Mengefektifkan Penilaian dan Seleksi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseo) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.

Fauziah, N. F. And A. Saebani (2018). *"Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive, Dan Mekanisme Bonus Terhadap Keputusan Perusahaan Melakukan Transfer Pricing."* Akuntansi Krida Wacana 18 (1A).

H. Hadari Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ketujuh*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Handoko, Hani T. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. BPFE*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Harahap, Isnaini. dkk. (2015). *Hadits Hadits Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Hardiansyah dan Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Selamba Humanika.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.edisi revisi*. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar P (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Pertama* . Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori ke Praktik*, Bandung: Alfabeta.
- Mansyur. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. (1991). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondy Waine. R.(2008). “ *manajemen Sumber Daya Manusia*”. *Jlid1 Edisi 10*. Jakarta: PT.Glora Aksara Pratama.
- Nawawi, Hadari. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prabu, A. A. Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit: Bandung,Graha Ilmu.

- Pradana, Dandy. (2015). *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Baru PT. Jasa Raharja Malang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.
- Ratnasari, Desi. (2013). *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LIMNAS) Di Bidang Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau*. Journal Administrasi Bisnis.
- Sarwono, Jonathan. (2013). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan Ke-3. PT. Jakarta: Bumi Aksara*
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdasyah. (2003). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sondang P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sphinna, Elga. (2013). *Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suharsini Ari Kunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suryawijaya, Hendy. (2017). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi ada PT. Pacific Jaya Persada*. Jurnal Agora vol. 5, no. 1, (2017).

Sutrisno, Edi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenana Media Grup.

Tarigan, Azhari Akmal. (2016). *Tafsir Ayat–ayat Ekonomi*. Medan: Penerbit FEBI Press.

Teguh, dkk (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi. (2002). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

## KUISISIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Sistem Rekrutment terhadap Kinerja Musrif Musrifah dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)**

Petunjuk Pengisian:

*Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi atau memberikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia di bawah ini!*

#### **Identitas Responden**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : L  P
4. Penempatan Devisi :
- 5.

Mohon untuk memberikan tanda centang (√) pada setiap jawaban yang anda pilih sebagaimana keterangan berikut:

- ST : Sangat Tepat
- T : Tepat
- N : Netral
- TT : Tidak Tepat
- STT : Sangat Tidak Tepat

**Sistem Rekrutment**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		ST	T	N	TT	STT
<b>Job Analysis</b>						
1	Jumlah Musyrif-Musyrifah yang menjabat proporsional dengan jumlah Mahasantri.					
2	Daftar rencana kegiatan yang dibuat oleh pengurus Mahad sesuai dengan tujuan Mahad					
<b>Job Description</b>						
1	Divisi-divisi yang ada di Mahad sesuai dengan tujuan Mahad					
2	Jumlah Musyrif-musyirifah pada setiap Divisi Mahad Proporsional					
<b>Job Specification</b>						
1	Terdapat Persyaratan khusus sebelum diterima menjadi Musyrif-Musrifah Mahad dari segi keagamaan.					
2	Terdapat Prsyaratan khusus sebelum diterima menjadi Musyrif-Musrifah Mahad dari segi Non-keagamaan					
3	Terdapat beberapa tes Khusus untuk menguji kualifikasi sebelum menjadi pengurus Mahad.					
<b>Job Evaluation</b>						
1	Terdapat beberapa seleksi sebelum menjadi pengurus Mahad.					
2	Terdapat penyaringan calon pengurus Mahad sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan Mahad.					
<b>Job Clasification</b>						
1	Musyrif-Musyrifah ditempatkan pada devisi yang sesuai dengan hasil tes dan seleksi.					
2	Musyrif-Musyrifah ditempatkan di devisi yang sesuai					



	dengan keterampilan yang dimiliki					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

### *Kinerja*

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		ST	T	N	TT	ST T
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Mahasantri dapat mengikuti kegiatan dengan tertib.					
2	Mahasantri mampu memahami materi-materi yang diajarkan di Mahad dengan baik					
3	Mahasantri mampu mentaati jadwal kegiatan dengan tepat waktu.					
4	Mahasantri yang lulus mahad hampir 100%					
<b>Kuantitas</b>						
1	Dalam Kurun waktu 3 bulan, Mahasantri yang sering melakukan pelanggaran berkurang sebanyak 30%					
2	Dalam kurun waktu 1 semester Mahasantri yang melakukan pelanggaran berkurang sebanyak 80%.					
3	Dalam kurun waktu 1 periode pembelajaran Mahasantri mampu melaksanakan tahsin Alqur'an 30 Juz.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Mahasantri dapat menyelesaikan tugas kesantrian tepat waktu					
2	Mahasantri menerima informasi dan kebijakan kampus dari MusyrifMusyrifah secara tepat waktu.					
3	Mahasantri dapat lulus mahad tepat waktu.					
<b>Komitmen Kerja</b>						
1	Musyrif-Musyrifah mampu mengkondisikan dan mentertibkan anak dampingan dengan baik.					

2	Musyrif-Musyriah disiplin dalam menjalankan tugas.					
3	Musyrif-Musyriah dapat menyampaikan kegiatan dengan baik.					
4	Musyrif-Musyriah mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan mandiri.					
5	Musyrif-Musyriah mampu berkoordinasi dengan Musyrif-Musyriah lain dalam waktu-waktu yang dibutuhkan.					



*Motivasi*

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		ST	T	N	TT	STT
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Musyrif-Musyrifah tidak merasa berat melaksanakan tugas kewajibannya.					
2	Musyrif-Musyrifah sering kali mempersiapkan diri lebih awal dari jadwal kegiatan.					
3	Musyrif-Musyrifah mampu mengatur Mahasantri dengan baik					
4	Musyrif-Musyrifah memberikan informasi kepada Mahasantri dengan baik dan tepat waktu.					
5	Musyrif-Musyrifah mampu mengatur jadwal harian sehingga tidak ada keterlambatan waktu.					
<b>Perencanaan</b>						
1	Musyrif-Musyrifah mampu merumuskan perencanaan untuk kegiatan Mabna.					
2	Musyrif-Musyrifah mampu membuat perencanaan untuk kegiatan kelompok atau lantai masing-masing.					
3	Musyrif-Musyrifah mampu menyusun perencanaan untuk kegiatan kamar atau setiap dampingan..					
4	Musyrif-musyrifah mampu membuat perencanaan untuk kegiatan bersama Mahasantri se-Mahad.					
5	Musyrif-Musyrifah mampu membuat perencanaan untuk kegiatan pribadi agar tidak ada keterlambatan.					
<b>Penghargaan</b>						

1	Musyrif-Musyrifah pernah mendapatkan penghargaan dari Mahad dalam acara tertentu					
2	Musyrif-Musyrifah disenangi Mahasantri yang dibuktikan dengan kepatuhan mereka.					

### Lampiran 2: Tabel Jawaban Kuisisioner Penelitian

#### SISTEM REKRUTMEN (X)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2
2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3
2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	4
2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3
3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2
4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	2
3	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2
2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3
2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2
2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3
2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	3	3	4	2	1	1	2
5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2
1	2	1	2	1	3	3	1	3	2	1

2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1
2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2
1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1
1	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3
1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1
2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	3	1	2	1	1	3	2	3
3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2
3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2
2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2
3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2
3	2	1	3	2	3	1	1	1	4	4
3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1
4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	3
2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2
2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3
2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2
2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3
2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4
2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3
2	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1
4	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1
4	2	2	3	1	2	1	1	1	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	3	1	3	2	1	1	3	4
4	2	1	4	1	4	1	1	1	2	1
4	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4
2	1	3	4	1	1	1	1	1	4	4
3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3
5	5	5	5	4	1	5	5	2	3	4
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2



KINERJA (Y)

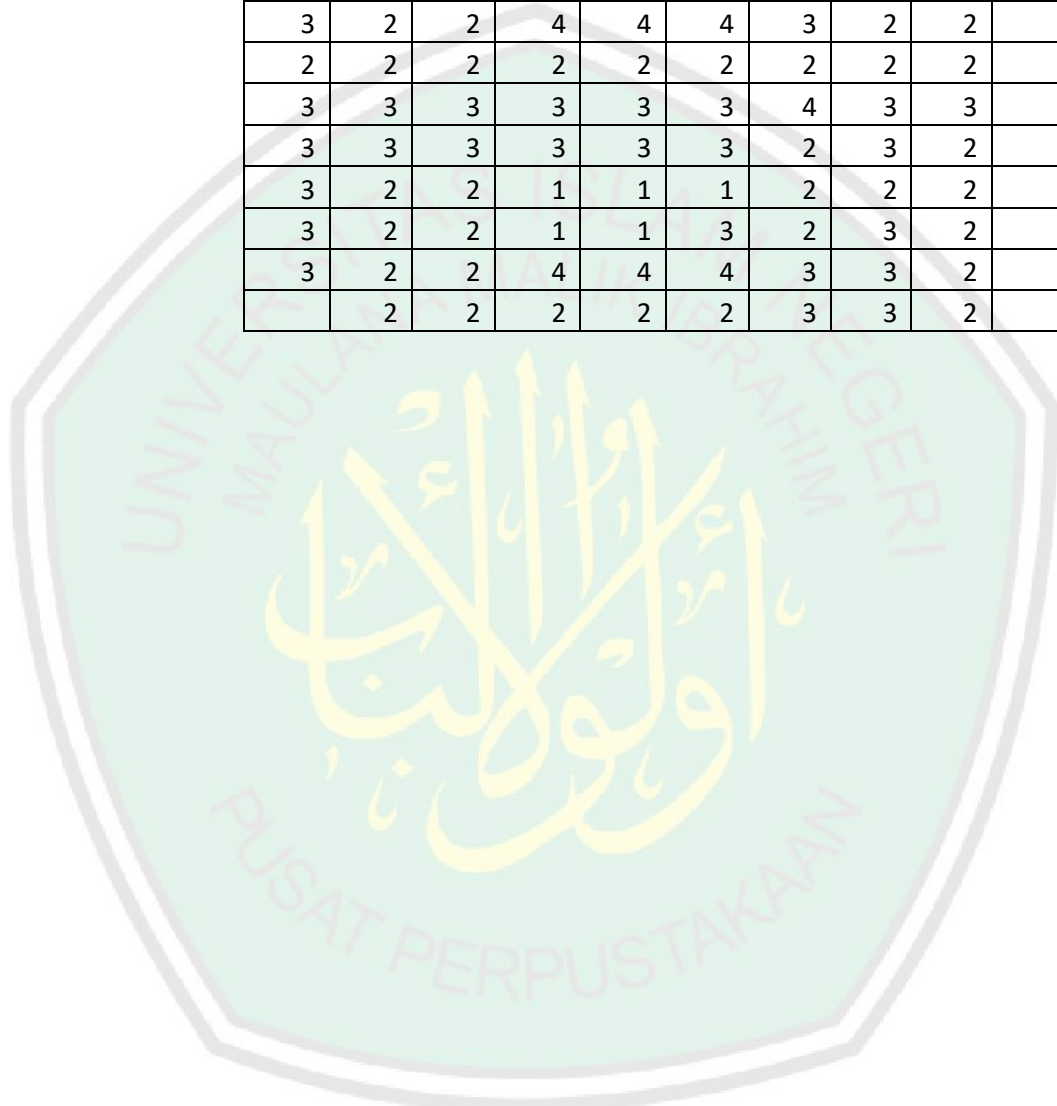
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15
1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	1	2	1	3	1
3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	3	4	3	1	1	3	3	1	1	1
1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
4	2	4	4	4	4	1	1	2	1	2	3	2	2	2
2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	5	5	3	3	1	1	5	1	1	1	1
3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	1	4	4	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1
1	1	1	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2
2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
3	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	3	2	1	1
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1

2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1
2	2	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	3	1	4	5	5	3	4	2	2	1	3	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	5	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2
1	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2
2	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2
3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	3	2	2	2
2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	4
2	2	2	5	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	3	4	5	3	4	2	1	2	2	2	2	1



3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2
2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	2	3	5	5	2	3	3	2	2	3	2	1
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
3	3	3	1	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	3	1	3	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2
1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3
1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2
3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3
3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1
3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1
	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2



## MOTIVASI (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	1	2
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3
1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
3	3	2	3	1	2	2	1	2	4	3	1
1	2	1	4	2	1	3	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	4	4	3	2	2	2	2	3	1	3
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2
1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2
3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



## Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

## Validitas X (Sistem Rekrutment)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
X1												
Pearson Correlation	1	.378**	.304**	.454**	.326**	-.021	.069	.105	-.082	.123	.144	.468**
Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.002	.845	.527	.337	.452	.261	.185	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2												
Pearson Correlation	.378**	1	.513**	.335**	.241*	.157	.244*	.319**	.124	.235*	.233*	.613**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.026	.148	.024	.003	.254	.030	.031	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3												
Pearson Correlation	.304**	.513**	1	.298**	.286**	.092	.293**	.321**	.165	.151	.318**	.609**
Sig. (2-tailed)	.004	.000		.005	.008	.402	.006	.003	.129	.166	.003	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X4												
Pearson Correlation	.454**	.335**	.298**	1	.241*	.201	.159	.164	.179	.403**	.274*	.607**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005		.025	.064	.145	.132	.100	.000	.011	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X5												
Pearson Correlation	.326**	.241*	.286**	.241*	1	.206	.522**	.498**	.407**	.126	.167	.624**
Sig. (2-tailed)	.002	.026	.008	.025		.058	.000	.000	.000	.248	.125	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X6	Pearson Correlation	-.021	.157	.092	.201	.206	1	.294**	.172	.340**	.065	.150	.410**
	Sig. (2-tailed)	.845	.148	.402	.064	.058		.006	.113	.001	.553	.168	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X7	Pearson Correlation	.069	.244*	.293**	.159	.522**	.294**	1	.747**	.494**	.048	.213*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.527	.024	.006	.145	.000	.006		.000	.000	.659	.049	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X8	Pearson Correlation	.105	.319**	.321**	.164	.498**	.172	.747**	1	.517**	.138	.273*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.337	.003	.003	.132	.000	.113	.000		.000	.206	.011	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X9	Pearson Correlation	-.082	.124	.165	.179	.407**	.340**	.494**	.517**	1	.303**	.266*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.452	.254	.129	.100	.000	.001	.000	.000		.005	.013	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X10	Pearson Correlation	.123	.235*	.151	.403**	.126	.065	.048	.138	.303**	1	.535**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.261	.030	.166	.000	.248	.553	.659	.206	.005		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X11	Pearson Correlation	.144	.233*	.318**	.274*	.167	.150	.213*	.273*	.266*	.535**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.185	.031	.003	.011	.125	.168	.049	.011	.013	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.468**	.613**	.609**	.607**	.624**	.410**	.625**	.652**	.565**	.518**	.583**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





VALIDITAS Y (KINERJA)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1																
Pearson Correlation	1	.569**	.552**	.205	.263*	.210	.191	.260*	.203	.093	.147	.290**	.316**	.241*	.321**	.542**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.060	.015	.053	.080	.016	.063	.395	.178	.007	.003	.026	.003	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y2																
Pearson Correlation	.569**	1	.642**	.270*	.344**	.135	.293**	.367**	.244*	.201	.196	.219*	.386**	.311**	.323**	.615**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.001	.215	.006	.001	.023	.063	.070	.043	.000	.004	.002	.000
N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3																
Pearson Correlation	.552**	.642**	1	.301**	.214*	.324**	.336**	.387**	.293**	.214*	.247*	.324**	.338**	.385**	.300**	.657**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.047	.002	.002	.000	.006	.048	.022	.002	.001	.000	.005	.000
N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4																
Pearson Correlation	.205	.270*	.301**	1	.350**	.124	-.022	.191	.167	.309**	.086	.256*	.127	.231*	.182	.437**
Sig. (2-tailed)	.060	.012	.005		.001	.256	.838	.078	.125	.004	.432	.017	.245	.032	.094	.000

	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.263*	.344**	.214*	.350**	1	.483**	.264*	.341**	.212*	.118	.321**	.162	.240*	.171	.145	.545**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.047	.001		.000	.014	.001	.050	.278	.003	.137	.026	.115	.183	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.210	.135	.324**	.124	.483**	1	.492**	.399**	.255*	.147	.381**	.284**	.293**	.299**	.087	.580**
	Sig. (2-tailed)	.053	.215	.002	.256	.000		.000	.000	.018	.178	.000	.008	.006	.005	.426	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.191	.293**	.336**	-.022	.264*	.492**	1	.479**	.439**	.323**	.346**	.242*	.304**	.174	.115	.575**
	Sig. (2-tailed)	.080	.006	.002	.838	.014	.000		.000	.000	.002	.001	.025	.004	.110	.293	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	.260*	.367**	.387**	.191	.341**	.399**	.479**	1	.590**	.340**	.424**	.314**	.301**	.296**	.289**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.000	.078	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.003	.005	.006	.007	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.203	.244*	.293**	.167	.212*	.255*	.439**	.590**	1	.630**	.297**	.274*	.514**	.449**	.416**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.063	.023	.006	.125	.050	.018	.000	.000		.000	.005	.011	.000	.000	.000	.000

	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	
Y10	Pearson Correlation	.093	.201	.214*	.309**	.118	.147	.323**	.340**	.630**	1	.279**	.330**	.399**	.435**	.410**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.395	.063	.048	.004	.278	.178	.002	.001	.000		.009	.002	.000	.000	.000	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y11	Pearson Correlation	.147	.196	.247*	.086	.321**	.381**	.346**	.424**	.297**	.279**	1	.477**	.418**	.331**	.382**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.178	.070	.022	.432	.003	.000	.001	.000	.005	.009		.000	.000	.002	.000	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y12	Pearson Correlation	.290**	.219*	.324**	.256*	.162	.284**	.242*	.314**	.274*	.330**	.477**	1	.479**	.400**	.419**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.007	.043	.002	.017	.137	.008	.025	.003	.011	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y13	Pearson Correlation	.316**	.386**	.338**	.127	.240*	.293**	.304**	.301**	.514**	.399**	.418**	.479**	1	.689**	.480**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.245	.026	.006	.004	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y14	Pearson Correlation	.241*	.311**	.385**	.231*	.171	.299**	.174	.296**	.449**	.435**	.331**	.400**	.689**	1	.571**	.647**

	Sig. (2-tailed)	.026	.004	.000	.032	.115	.005	.110	.006	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y15	Pearson Correlation	.321**	.323**	.300**	.182	.145	.087	.115	.289**	.416**	.410**	.382**	.419**	.480**	.571**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.005	.094	.183	.426	.293	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.542**	.615**	.657**	.437**	.545**	.580**	.575**	.667**	.659**	.573**	.588**	.590**	.680**	.647**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



VALIDITAS Z (MOTIVASI)

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	TOTAL
Z1	Pearson Correlation	1	.495**	.587**	.450**	.660**	.499**	.495**	.448**	.420**	.396**	.381**	.317**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z2	Pearson Correlation	.495**	1	.564**	.406**	.476**	.617**	.482**	.553**	.633**	.480**	.484**	.363**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z3	Pearson Correlation	.587**	.564**	1	.483**	.652**	.639**	.620**	.639**	.654**	.610**	.465**	.460**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z4	Pearson Correlation	.450**	.406**	.483**	1	.599**	.441**	.587**	.441**	.554**	.587**	.402**	.491**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z5	Pearson Correlation	.660**	.476**	.652**	.599**	1	.591**	.643**	.562**	.572**	.587**	.435**	.430**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

Z6	Pearson Correlation	.499**	.617**	.639**	.441**	.591**	1	.619**	.638**	.755**	.567**	.524**	.519**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z7	Pearson Correlation	.495**	.482**	.620**	.587**	.643**	.619**	1	.721**	.707**	.633**	.597**	.596**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z8	Pearson Correlation	.448**	.553**	.639**	.441**	.562**	.638**	.721**	1	.717**	.573**	.531**	.661**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z9	Pearson Correlation	.420**	.633**	.654**	.554**	.572**	.755**	.707**	.717**	1	.687**	.650**	.608**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z10	Pearson Correlation	.396**	.480**	.610**	.587**	.587**	.567**	.633**	.573**	.687**	1	.531**	.471**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Z11	Pearson Correlation	.381**	.484**	.465**	.402**	.435**	.524**	.597**	.531**	.650**	.531**	1	.571**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

Z12	Pearson Correlation	.317**	.363**	.460**	.491**	.430**	.519**	.596**	.661**	.608**	.471**	.571**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.714**	.804**	.704**	.786**	.800**	.837**	.810**	.862**	.777**	.717**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

**Reliability Z (MOTIVASI)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	12

**Reliability Y (KINERJA)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	15

**Reliability Z (SISTEM REKRUTMENT)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	11



## Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas dan Multikolinearitas

**Uji Normalitas****NORMALITAS DATA DENGAN MODERATING**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83649641
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770
a. Test distribution is Normal.		

**Uji Multikolinearitas****MULTIKOLINERITAS**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.089	2.928		5.836	.000		
	Sistem Rekrutmen	-3.328E-5	.101	.000	.000	1.000	.984	1.016
	Motivasi	.765	.077	.741	9.962	.000	.948	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6: Uji Heterokedastitas

**Uji Heteroskedastitas**

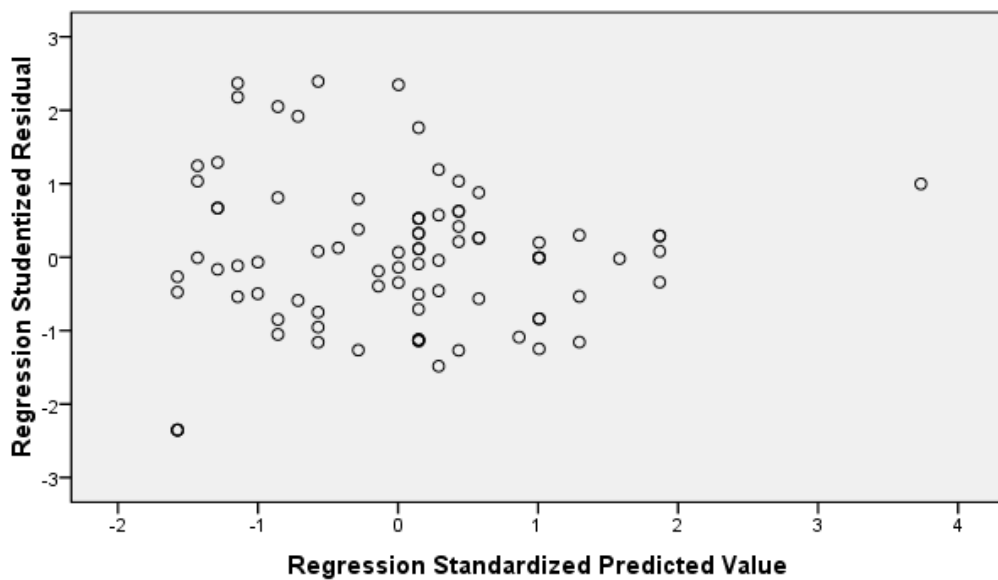
**HETEROKEDASTISITAS GLAJSER**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.758	1.804		4.301	.000
	Sistem Rekrutmen	-.036	.062	-.061	-.581	.563
	Motivasi	-.147	.047	-.324	-.099	.073

a. Dependent Variable: RES2

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja**



## Lampiran 7: Uji Autokorelasi, Determinasi, MRA

**Uji Autokorelasi****AUTOKORELASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.548	.538	4.89442	2.218

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Determinasi****DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.548	.538	4.89442

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sistem Rekrutmen

**UJI MRA****Coefficients<sup>a</sup>**







Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.365	8.448		.635	.527
	Sistem Rekrutment	.575	.402	.422	1.431	.156
	Motivasi	1.326	.387	1.283	3.426	.001
	Sistem Rekrutment*Motivasi	-.028	.019	-.654	-1.478	.143

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 8: Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Mahdub  
NIM/Jurusan : 16510183/ Manajemen  
Pembimbing : Syahirul Alim, SE., M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM REKRUITMENT TERHADAP KINERJA  
MUSRIF MUSRIFAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING (Studi Pada Mahad Sunan  
Ampel Al-Aly Periode 2019-2020)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5 Januari 2020	Pengajuan Online	1. 
2.	5 Januari 2020	Pengajuan Judul	2. 
3.	4 Agustus 2020	Konsultasi BAB I	3. 
4.	3 Agustus 2020	Revisi BAB I	4. 
5.	18 Agustus 2020	Konsultasi BAB II dan III	5. 
6.	24 September 2020	Revisi BAB II dan III	6. 
7.	26 November 2020	Seminar Proposal	7. 
8.	22 Desember 2020	Revisi Seminar Proposal	8. 
9.	29 Januari 2021	Konsultasi BAB IV dan V	9. 
10.	09 Maret 2021	Revisi BAB IV dan V	10. 
11.	10 Maret 2021	ACC Keseluruhan (BAB I-V)	11. 

**Lampiran 9: Surat Izin Penelitian**



**Lampiran 10: Dokumentasi Penelitian**





KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mahdub  
NIM : 16510183  
Handphone : 085749590003  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : mahdub96@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Musyrif-  
Musyrifah dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
13%	15%	7%	16%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Mei 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) Email : [info@ui-malang.ac.id](mailto:info@ui-malang.ac.id)

Nomor : B-3860/FEK.1/PP.00.9/8/2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

05 Agustus 2020

Kepada Yth.  
**Pimpinan Pusat Ma'had Al-Jamiah**  
**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**  
Jln Gajayana No 50 Malang  
di  
Tempat

*Assalamu`alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Mahdub  
NIM : 16510183  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 085749590003  
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Rekrutment Terhadap Kinerja Musrif Musrifah Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Moderating* (Studi Mahad Sunan Ampel Al-Aly Periode 2018-2019)

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik,
4. Arsip.