

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri
Pasuruan)

SKRIPSI



Oleh

Ibnu Abdul Ghoni

17510221

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri
Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Ibnu Abdul Ghoni

17510221

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren)
Sidogiri Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

IBNU ABDUL GHONI
NIM : 17510221

Telah disetujui 27 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, M.Si
NIP 197509062006041001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri
Pasuran)
SKRIPSI

Oleh
IBNU ABDUL GHONI
NIM : 17510221

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 7 Juli 2021

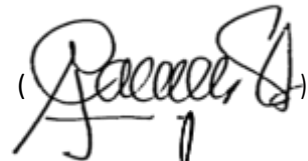
Susunan Dewan Penguji:

Ketua
RINI SAFITRI, SE., MM., MBA
NIP. 199303282019032016

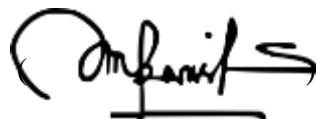
Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. SISWANTO, SE., M.Si
NIP. 197509062006041001

Penguji Utama
Dr. VIVIN MAHARANIEKOWATI., M.Si., MM
NIP 19750426201608012042

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



DRS. AGUS SUCIPTO, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ibnu Abdul Ghoni
NIM : 17510221
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian 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, 28 Juli 2021

Hormat saya,



Ibnu Abdul Ghoni
NIM 17510221

LEMBAR PERSEMBAHAN

Ucapan syukur tidak pernah lupa kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayangMu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu pengetahuan. Berkat karunia dan kemudahan serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan ke hadirat baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat berarti dalam hidup saya

Bapak Ahmad Nurcholis Ibrahim dan Ibu Rohilatul Islamiyah Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat serta rasa terimakasih yang tiada terhingga saya persembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibu yang sudah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan doa yang tiada henti. Semuanya tidak bisa saya balas hanya dengan berupa selembar kertas yang bertuliskan kata terima kasih dan cinta serta persembahan. Semoga karya kecil ini membuat Bapak dan Ibu bangga dan bahagia.

Terima kasih Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan, memberikan dukungan serta menasehati saya untuk tidak pernah menyerah dan selalu menjadi yang terbaik.

Saudaraku, Nuris, Alim dan Bunga

Untuk saudara-saudara saya, terimakasih telah memberikan dukungan setiap saya mengerjakan skripsi, arahan dan pesan-pesan. Untukku kakakku Mbak Nuris dan Mas Alim tetaplah selalu membimbing adikmu hingga menjadi pria sejati, dan untuk adikku Bunga semoga selalu menjadi seseorang yang berkepribadian yang baik dan terus memberikan semangat kepadaku. Yakinlah bahwa kita akan sukses bersama di dunia dan akhirat.

Teman-teman Tersayang

Buat teman-teman terdekat saya Rais Fauzan, Sa'dullah, Alfin, Dani, Faisal dan Malik, terimakasih atas bantuan, doa, motivasi, semangat serta dukungan yang kalian berikan selama saya kuliah. Momen itu takkan pernah terlupakan yang kalian berikan kepada saya dikala suka dan duka serta senang dan susah. Untuk Reza Wasilul sebagai mentor saya terima kasih telah memberikan pengetahuan dan arahan dalam mengerjakan skripsi ini. Buat teman-teman yang di Pasuruan, Ayu Aimana, Irham, Umam, Nadir, Nurul dan Sulaiman terimakasih telah memberikan semangat dan support dalam susah dan senang serta terima kasih atas sharing ilmu kalian yang mengajarkanku mulai dari arti pencari ilmu hingga arti kehidupan. Semoga kekeluaragaan ini akan terjalin sampai kapanpun. Semoga Allah membalas kebaikan dan jasa kalian semua Aamiin.

HALAMAN MOTTO

“Belajar, Berusaha, Berdo’a dan Tawakkal”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan”. Shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda alam Rahmatan lil ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh kebaikan yakni agama islam.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Keluarga penulis dan Kedua Orang Tua, Bapak Ahmad Nurcholis Ibrahim dan Ibu Rohilatul Islamiyah, serta saudara-saudara kandung saya Q.A. Nuris Shobah, Muhammad Abdul Alim, St. Hajar Fatma R. yang senantiasa memberi dukungan materi, motivasi dan doa kepada penulis.

7. Seseorang yang terbaik dan istimewa dalam hidup yang selalu memberikan dukungan semangat dan saran kepada penulis.
8. Sahabat terbaik Irham, Fauzan, Sa'dullah yang telah berjuang bersama dan memberikan semangat serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Teman-teman seperjuanganku Faisal Muzakki, Dani Awwalil, Abdul Malik Fajar dan semua teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.
10. Mentor terbaik Reza Wasilul Umam yang telah memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini,
11. Teman-teman Manajemen F dan Jurusan Manajemen 2017 atas dukungan, semangat dan sarannya.
12. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin Ya Robbal Alamin.

Malang, Juni 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Rekrutmen.....	19
2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen	19
2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen	20
2.2.1.3 Sumber Rekrutmen.....	21
2.2.2 Seleksi Kerja.....	25
2.2.2.1 Pengertian Seleksi	25
2.2.2.2 Faktor Penting Seleksi	26
2.2.2.3 Pendekatan Seleksi	28
2.2.2.4 Tahapan Seleksi.....	29
2.2.2.5 Kualifikasi Dasar Seleksi	33
2.2.2.6 Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam	40

2.2.3	Kinerja Karyawan.....	43
2.2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	43
2.2.3.2	Dimensi Kinerja Karyawan.....	44
2.2.3.3	Penilaian Kinerja Karyawan.....	45
2.2.3.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	45
2.2.3.5	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	47
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	48
2.3.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2.3.2	Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.3.3	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2.4	Kerangka Konseptual.....	50
2.5	Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III	53
METODE PENELITIAN	53
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	53
3.2	Lokasi Penelitian.....	53
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.5	Jenis Data.....	56
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6.2	Instrumen Penelitian.....	58
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.7.1	Variabel Terikat atau <i>Dependent Variable</i> (Y).....	58
3.7.2	Variabel Bebas atau <i>Independent Variable</i> (X).....	59
3.8	Skala Pengukuran.....	60
3.9	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
3.9.1	Uji Validitas.....	61
3.9.2	Uji Reliabilitas.....	62
3.10	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.11	Analisis Data.....	64
3.11.1	Statistik Deskriptif.....	64
3.11.2	Analisis Regresi Berganda.....	64

3.11.3	Pengujian Hipotesis	65
BAB IV	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1	Hasil Penelitian	66
4.1.1	Profil Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	66
4.1.1.1	Sejarah Kopontren Sidogiri Pasuruan	66
4.1.1.2	Visi dan Misi Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	67
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	67
4.1.1.4	Jenis Usaha Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	68
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.1.2.1	Uji Validitas	69
4.1.2.2	Uji Reliabilitas.....	71
4.1.3	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.3.1	Uji Normalitas	71
4.1.3.2	Uji Multikolonieritas	72
4.1.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	73
4.1.4	Analisis Data.....	73
4.1.4.1	Deskripsi Responden.....	73
4.1.4.2	Statistik Deskriptif	75
4.1.4.3	Analisis Regresi Berganda	78
4.1.5	Pengujian Hipotesis	79
4.1.5.1	Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan (Uji F)	79
4.1.5.2	Uji t (Parsial)	80
4.1.5.3	Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.2	Pembahasan.....	82
4.2.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	82
4.2.2	Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	83
4.2.3	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.....	85
BAB V	87
PENUTUP	87

5.1	Kesimpulan	87
5.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....		89
LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian	58
Tabel 3. 2 Ringkasan Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban Responden	61
Tabel 4. 1 Jenis Usaha Kopontren Sidogiri Pasuruan 2020	69
Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Penelitian	70
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolonieritas	72
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel 4. 7 Deskripsi Responden.....	74
Tabel 4. 8 Dekripsi Responden	74
Tabel 4. 9 Deskripsi Responde	75
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1)	76
Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif Variabel Seleksi (X2).....	76
Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda.....	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan).....	79
Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Parsial)	80
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Seleksi.....	31
Gambar 2. 2 Hubungan Dimensi Kinerja.....	44
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual (Model Konsep).....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Uji Variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).....	97
Lampiran 3 : Statistik Deskriptif Variabel.....	103
Lampiran 4 : Uji Validitas Variabel.....	105
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Variabel.....	110
Lampiran 6 : Uji Normalitas	111
Lampiran 7 : Uji Multikolonieritas	111
Lampiran 8 : Uji Heterokedastisitas.....	112
Lampiran 9 : Analisis Regresi Berganda	112

ABSTRAK

Ibnu Abdul Ghoni. 2021. SKRIPSI, judul: “PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan)”.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

Persaingan antar usaha semakin ketat dan kompetitif, tentu setiap perusahaan harus memiliki strategi-strategi khusus untuk memajukan laju usaha yang dijalani sehingga tidak tertinggal oleh kompetitor yang lain dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Proses untuk mencapai hal tersebut, diperlukan adanya peningkatan baik dalam konsep bisnis, strategi atau kualitas dari sumber daya manusia. Salah satu yang merupakan elemen dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul “PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan”.

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian berada di Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan, dengan sampel 80 karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan. Kemudian data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner dan dokumentasi di tempat penelitian. Analisis data yang dilakukan yaitu dengan statistik deskriptif, regresi berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi itu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3%. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kopontren Sidogiri Pasuruan dilakukan dengan cukup baik sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

ABSTRACT

Ibnu Abdul Ghoni. 2021. *THESIS, title: "THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at the Islamic Boarding School Cooperative (Kopontren) Sidogiri Pasuruan)"*

Advisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : *Recruitment, Selection and Employee Performance*

Competition between businesses is getting tighter and more competitive, of course every company must have specific strategies to advance the pace of its business so that it is not left behind by other competitors and can achieve the goals of the organization. The process to achieve this requires an increase in both the business concept, strategy or the quality of human resources. One of the elements of human resource management in an organization is recruitment and selection in order to obtain qualified and competent human resources. The purpose of this study was to examine the effect of recruitment and selection on employee performance. From this background, this research takes the title "THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at the Pondok Pesantren Cooperative (Kopontren) Sidogiri Pasuruan)."

This type of research uses quantitative research with multiple linear regression analysis approach. The research location is in the Islamic Boarding School Cooperative (Kopontren) Sidogiri Pasuruan, with a sample of 80 Kopontren Sidogiri Pasuruan employees. Then the data were collected by distributing questionnaires and documentation at the research site. The data analysis was done by using descriptive statistics, multiple regression and hypothesis testing.

The results showed that recruitment and selection had a positive and significant effect on employee performance by 17.3%. It can be concluded that the recruitment and selection process at Kopontren Sidogiri Pasuruan was carried out quite well so that it impact on employee performance at Kopontren Sidogiri Pasuruan.

المستخلص

ابن عبد الغني. 2021. البحث الجامعي. الموضوع : " تأثير التوظيف والاختيار على أداء الموظف (دراسة حالة في تعاوي معهد سيداكري باسوروان)
المشرف : د. سيسوانطا الماجستير
الكلمة الرئيسية : التوظيف، الاختيار وأداء الموظف

أصبحت المنافسة بين الشركات أكثر إحكامًا وأكثر تنافسية ، وبالطبع يجب أن يكون لدى كل شركة استراتيجيات محددة لدفع وتيرة أعمالها حتى لا يتخلف عنها المنافسون الآخرون ويمكن أن تحقق أهداف المنظمة. تتطلب عملية تحقيق ذلك زيادة في كل من مفهوم الأعمال أو الاستراتيجية أو جودة الموارد البشرية. أحد عناصر إدارة الموارد البشرية في المنظمة هو التوظيف والاختيار من أجل الحصول على موارد بشرية مؤهلة ومختصة. كان الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير التوظيف والاختيار على أداء الموظف. من هذه الخلفية ، يأخذ هذا البحث عنوان "تأثير التوظيف والاختيار على أداء الموظف (دراسة حالة في تعاوي معهد سيداكري باسوروان).

يستخدم هذا النوع من البحث البحث الكمي مع نهج تحليل الانحدار الخطي المتعدد. موقع البحث في تعاوي معهد سيداكري باسوروان. بعينة من 80 موظفًا في كوبونترن سيداكري باسوروان. ثم تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات والتوثيق في موقع البحث. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي واختبار الانحدار المتعدد واختبار الفرضيات. أظهرت النتائج أن التوظيف والاختيار كان له أثر إيجابي ومعنوي على أداء الموظفين بنسبة 17.3%. يمكن الاستنتاج أن عملية التوظيف والاختيار في كوبونترن سيداكري باسوروان تمت بشكل جيد للغاية بحيث كان لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pastinya mempunyai tujuan, visi dan misi yang ingin digapai, dari beberapa hal yang ingin dicapai tersebut perusahaan harus memiliki pendorong yang dapat membantu serta memudahkan untuk mencapai tujuan, visi dan misinya baik itu peralatan usaha, perlengkapan, mesin, dan tidak terkecuali yaitu sumber daya manusia. Salah satu modal utama yang harus dimiliki setiap perusahaan dan harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan kualitas kinerjanya agar perusahaan mampu mencapai tujuan disebut dengan sumber daya manusia. Hasibuan (2016:244) mengartikan sumber daya manusia sebagai individu yang memiliki kapabilitas memadukan daya pikir dan daya fisik. Keturunan dan lingkungan menjadi penentu terhadap perilaku dan sifatnya, sedangkan yang memelopori atau memotivasi prestasi kerjanya adalah keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Adanya sumber daya manusia itu membuat sebuah organisasi atau perusahaan mampu menjalankan aktivitas didalamnya, baik produksi, distribusi, operasional ataupun yang lain. Sekalipun di era globalisasi ini terdapat berbagai macam bentuk dari teknologi yang maju, informasi yang telah berkembang, adanya modal serta bahan-bahan yang tersedia, jika memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas dan keterampilan yang baik, maka tetap perusahaan akan kesusahan untuk melakukan pengembangan terhadap usahanya dan membawanya mencapai tujuan. Handoko (2012:110) menyebutkan bahwa

fungsi penting tujuan dari organisasi, yaitu sebagai pedoman bagi kegiatan dan sumber legitimasi bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, banyak hal yang tercakup dalam sumber daya manusia disuatu perusahaan harus menjadi atensi penting bagi pihak manajerial perusahaan, karena ketika memiliki sumber daya manusia yang cakap dan memiliki loyalitas besar terhadap organisasi maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisas tersebut. Begitu pula manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, dikatakan bagian manajemen memerlukan tiga alasan utama, yakni pertama, guna memperoleh tujuan dari organisasi, kedua untuk menjaga keselarasan antara beberapa tujuan yang saling kontradiktif, ketiga untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, (Handoko, 2012:7).

Dalam pasal pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu mengerjakan tugasnya agar menghasilkan barang atau jasa guna proses pemenuhan atas kebutuhan pribadi maupun umum. Definisi tenaga kerja dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 itu disempurnakan oleh penjelasa arti dari tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang mengartikan bahwa setiap orang yang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik didalam maupun diluar konteks kerja untuk menghasilkan barang atau jasa guna proses pemenuhan atas kebutuhan khalayak umum adalah tenaga kerja. (Husni, 2000:16).

Oleh sebab itu, calon tenaga kerja disetiap perusahaan tidak akan lepas dari proses rekrutmen dan seleksi kerja, hal itu sangat diharuskan serta dibutuhkan

untuk mendapatkan para calon karyawan yang berkompeten dan memiliki kualitas sehingga dapat menunjang perusahaan menjadi lebih baik. Proses rekrutmen dan seleksi kerja di perusahaan merupakan satu hal utama dalam elemen manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi posisi yang kosong, membantu dalam mengembangkan perusahaan serta bersaing sebagai sumber daya dengan keunggulan kompetitif, maka proses rekrutmen dan seleksi kerja serta mengambil keputusan yang tepat bagi manajer dalam memilih calon karyawan harus dilakukan oleh perusahaan.

Sinambela (2018:120) mendefinisikan rekrutmen yaitu melakukan rentetan proses untuk mencari calon tenaga kerja dengan kapabilitas, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi agar memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang dirancang organisasi. Menurut Sutrisno (2020:45) mengatakan bahwa membuka lowongan kerja untuk mencari dan mendapatkan kandidat karyawan sehingga dapat ditarik serta dipekerjakan dalam organisasi yang bersangkutan disebut rekrutmen.

Setelah tahap rekrutmen selesai dilakukan maka tahap selanjutnya para calon karyawan harus melalui proses seleksi, karena akan menentukan langkah selanjutnya lebih strategis, maka tahap ini menjadi peran penting, (Handayani dan Sinulingga, 2018).

Seleksi kerja merupakan proses dari penyeleksian calon tenaga kerja atau karyawan yang dianggap paling sesuai dengan persyaratan serta kualifikasi dimana pihak manajemen menetapkan untuk mengisi kekosongan pada posisi

tertentu. (Sinambela, 2018:140). Sedangkan menurut Samsudin (2006:92) mengemukakan bahwa seleksi merupakan tersedianya tenaga kerja untuk dipilih. Berdasarkan hal itu, seleksi dilakukan untuk mengisi bagian-bagian yang kosong serta dirasa perlu untuk diisi demi melancarkan perusahaan untuk memperoleh tujuan.

Karena itu pihak perusahaan harus memberikan perhatian dalam proses penerimaan karyawan agar dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Seorang pimpinan atau manajer sebagai tugas dan tanggung jawabnya harus mampu membuat konsep proses seleksi/penerimaan karyawan secara tepat agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki potensi tinggi sehingga karyawan tersebut turut berkontribusi dalam memajukan serta mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik. Hal itu, sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia dari segi operasional dalam Rivai, *et.al* (2018:13) yang menerangkan bahwa dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi operasional.

Dalam proses seleksi atau penerimaan karyawan itu para pelamar kerja harus melalui beberapa tahap, seperti misalnya tahap wawancara. Pada model Graves dan Powell (2003) dalam penelitiannya dilakukan pengembangan terhadap sebuah model untuk mengevaluasi *recruiters* dalam interview kerja. Kemudian hasilnya diterangkan oleh persepsi yang ditangkap dan sesuai standar. Hubungan antara karakteristik kandidat dan hasil *interview* menjadi penilaian dalam model penelitiannya. Dan selain daripada itu, tentu setiap perusahaan dalam memilih

calon karyawan, terdapat kualifikasi dasar sebagai pandangan-pandangan terhadap para pelamar dan juga sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan karyawan yang sesuai.

Setiap perusahaan tentu berharap dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi tersebut agar mendapatkan karyawan sesuai yang dibutuhkan dan memiliki kinerja yang berkualitas. Karena kinerja menjadi tolok ukur suksesnya perusahaan dalam proses penerimaan karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seseorang karyawan yang mencapai hasil kerja sesuai dengan standar kebijakan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, (Yunitasari, 2017). Sedangkan menurut Vroom (1964) dalam Yullyanti (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari motivasi yang dikalikan dengan kemampuan atau berikut perumusannya:

Kinerja : f (motivasi x kemampuan)

Dari rumusan di atas, Vroom (1964) menunjukkan bahwa kedua hal tersebut saling berkorelasi dengan yang lain, dalam artian tingkat kemampuan seorang pegawai meski tinggi seperti apapun tidak akan memperoleh kinerja yang memuaskan jika dilakukan dengan motivasi yang rendah. begitu pula sebaliknya, dengan tingkat motivasi seorang pegawai yang tinggi seperti apapun dalam melakukan pekerjaannya tidak akan efektif jika tidak diimbangi dengan adanya kemampuan. Artinya ketika melakukan rekrutmen dan seleksi, pihak perusahaan harus menetapkan dan memperhatikan kualifikasi yang dibutuhkan, serta motivasi calon karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menguji rekrutmen dan seleksi apakah ada efek dalam meningkatkan kinerja karyawan ataukah tidak. Seperti penelitian dari Poernomo dan Hartono (2019) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rahim, dkk. (2018) mengemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi terbukti terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan khususnya pada PT Indomarco Prismatama sebagai objek dari penelitian tersebut.

Begitu juga hasil uji menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi (Ekwoaba, dkk. 2015). Penelitian ini kompatibel dengan penelitian dari Handayani dan Sinulingga (2018) yang menyatakan bahwa uji yang dilakukan terkait rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh secara signifikan dan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun ada perbedaan dengan hasil uji dari Odero dan Makori (2016) menyatakan bahwa *“there is evidence that recruitment practices was found to be negatively correlated to employee performance”* yang artinya ada bukti bahwa dalam praktik rekrutmen terbukti berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan. Serta berbeda dengan penelitian dari Raswan dan Atikawati (2016) yang menyebutkan tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari seleksi dan rekrutmen pada kinerja karyawan.

Pondok Pesantren Sidogiri memiliki kegiatan pendidikan yang terdiri dari *Madrasah* (akademik) dan *Mahadiyah* (Kepesantrenan). Pendidikan

madrasah yang ada di Pondok Pesantren Sidogiri disebut Madrasah Miftahul Ulum, dimana Madrasah Miftahul Ulum mengajarkan materi ilmu agama dengan menggunakan kitab-kitab karangan ulama terdahulu sebagai materi utama, dan ada kelas-kelas khusus mempelajari ilmu sosial dan tambahan sebagai pendukung ilmu-ilmu agama.

Prinsip dasar Pondok Pesantren Sidogiri (PPS) adalah sikap kemandirian yang butuh dukungan kekuatan secara finansial yang kuat. Maka dari itu, KA. Sadoellah Nawawie pada tahun 1961 M merintis Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri, agar berguna bagi santri dalam memenuhi kebutuhannya setiap hari, pada akhirnya sebuah motto koperasi diciptakan oleh beliau yaitu "Dari Santri, oleh Santri, untuk Santri". Pada waktu merintis berdirinya koperasi beliau juga menjabat sebagai ketua umum sekaligus penanggung jawab Pondok Pesantren Sidogiri, kedai makanan dan toko kelontong adalah awal dari kegiatan usaha pada saat itu.

Selain itu, salah satu tempat untuk para santri agar mengimplementasikan pengetahuan fikih muamalah yang telah dipelajari dari *Kutub at-Turats* para ulama adalah Kopontren Sidogiri. Melihat dari tujuan untuk mempersiapkan dan memenuhi kebutuhan atau tuntutan masyarakat yang semakin meningkat seiring dengan kemajuan di era globalisasi, dengan begitu, tentunya membutuhkan banyak SDM dengan kinerja yang berkualitas dan unggul agar dapat memudahkan tercapainya tujuan tersebut.

Kopontren Sidogiri Pasuruan tentu membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan. Kopontren tersebut merupakan sarana bagi santri di

Pondok Pesantren Sidogiri (PPS) untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di pondok. Meski begitu, proses rekrutmen dan seleksi tetap dijalankan, untuk memenuhi kebutuhan dari koperasi. Setiap santri tidak bisa menjadi karyawan dengan begitu saja. Untuk santri yang ingin menjadi karyawan koperasi pondok pesantren Sidogiri, para santri harus mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Proses tersebut dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan santri yang akan menjadi karyawan. Dengan proses rekrutmen dan seleksi, pihak Kopontren akan menentukan kualifikasi tertentu terhadap calon karyawan yang dibutuhkan.

Santri-santri yang memiliki keinginan untuk menjadi karyawan di koperasi harus sesuai dengan kualifikasi-kualifikasi yang telah ditentukan oleh pihak manajerial koperasi. Baik kualifikasi itu ditetapkan untuk perorangan, dalam artian yaitu kriteria, atau kualifikasi yang ditentukan oleh pondok pesantren salah satu kriteria yang ditentukan yaitu umur bagi calon karyawan. Proses seleksi hanyalah untuk santri dari pondok pesantren Sidogiri yang dengan sendirinya menginginkan untuk bergabung dalam kopontren. Artinya kopontren sudah menentukan kriteria dan kualifikasi calon karyawan.

Sejak berdiri pada tahun 1961 M hingga saat ini, Kopontren Sidogiri Pasuruan terus mengalami perkembangan dan kemajuan. Dimana kedai makanan dan toko kelontong adalah awal dari kegiatan usaha pada saat itu, hingga saat ini mampu mendirikan banyak cabang baik itu jenis usahanya berupa usaha ritel maupun non ritel. Pada tahun 2016, dengan jumlah karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan sekitar 948 orang mampu memiliki total cabang sekitar 83 yang

terdiri atas 73 cabang ritel, dan non ritel sebanyak 13 cabang seperti percetakan, grafika, kantin dan lain sebagainya.

Kemudian seiring berjalannya waktu tepatnya tahun 2020, dengan jumlah karyawan yang bertambah menjadi sekitar 2000 karyawan artinya telah merekrut dan menyeleksi karyawan sebanyak 1000-an orang dan tersebar diseluruh cabang, Kopontren Sidogiri mampu menambah jumlah cabang menjadi 199 cabang tersebar di Jawa Timur dan pulau Madura dalam kurun waktu 4 tahun. Dari situ, terbukti kinerja karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan sangat baik hingga mampu berkembang dari tahun ke tahun.

Dengan penjelasan di atas, menjadi suatu ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian di Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan terkait bagaimana pengaruh dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis mengangkat tema dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan peninjauan dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.
2. Untuk menguji pengaruh dari seleksi terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.
3. Untuk menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

Memberikan khazanah keilmuan tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti generasi berikutnya yang akan meneliti dengan pembahasan yang sejenis. dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi serta memberikan kontribusi dalam pengembangan teori.

2) Manfaat praktis

- a. Menambah dan memperluas pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi referensi bagi pembaca dan sebagai salah satu literatur yang bermanfaat bagi pengembangan dalam lingkup pendidikan.
- c. Memberikan motivasi dan penyumbang gagasan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang hal yang serupa berhubungan dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

- d. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini menjadi sumber referensi, jika perusahaan mendapati ada kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi alternatif bagi perusahaan ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti menelusuri beberapa penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian yang pembahasannya berkaitan dengan judul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu tersebut digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini, antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Sinulingga (2018) dengan menggunakan variabel bebas proses rekrutmen dan seleksi, dan variabel terikat berupa kinerja karyawan menyebutkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan dan secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh proses rekrutmen dan seleksi. Dalam penelitian Aziz Tengku, dkk. (2017) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dari ketiga variabel memiliki indikator-indikator yang perlu diperbaiki, meskipun faktor rekrutmen dan seleksi memiliki korelasi positif, contohnya dalam metode, prosedur dan kendala dalam proses rekrutmen.

Sedangkan penelitian dari Poernomo dan Hartono (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi. Namun, jika dilihat variabel yang paling menentukan dalam mempengaruhi kinerja, hasilnya yaitu variabel rekrutmen yang paling dominan.

Kemudian dengan penelitiannya Ekwoaba Joy, dkk. (2015) mengemukakan bahwa hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kriteria rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahim, dkk. (2018) menjelaskan bahwa terbukti kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Odero dan Makori (2016) mengemukakan bahwa *“there is evidence that recruitment practices was found to be negatively correlated to employee performance”* yang berarti ada bukti bahwa dalam praktik rekrutmen terbukti negatif berkorelasi dengan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Atikawati dan Raswan (2016) dengan judul Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan dengan populasi dari karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta berjumlah 40 orang, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari seleksi dan rekrutmen pada kinerja karyawan.

Penelitian dari Roidah Lina (2020) dengan judul pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal pendekatan kuantitatif, serta sampel yang diteliti berjumlah 50 orang dan pengambilan sampelnya memakai teknik acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen.

Penelitian dari Tini Nurhayati (2016) dimana populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru dan sampel sebanyak 26 orang, dengan data dikumpulkan dengan bantuan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja khususnya di Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Selanjutnya penelitian dari Imam Mukayan (2017) lokasi penelitian berada di Hotel Resty Pekanbaru, dengan sampel yang kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 57 orang, dan jenis data yang ada menggunakan data primer dengan alat analisis memakai kuesioner dan data sekunder dengan alat analisis menggunakan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh dari rekrutmen pada kinerja karyawan.

Kemudian penelitian oleh Safiih (2021) yang berjudul pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Secure Parking Superindo di Tangerang, menggunakan metode *explanatory research* dengan sampel 82 responden. Pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis merupakan teknik analisis yang digunakan. Hasilnya menunjukkan seleksi kuat korelasinya dan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh seleksi.

Penelitian selanjutnya dari Andardinata, dkk (2020) pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar sebagai judul penelitiannya, dan sumber data dalam penelitian tersebut ada data primer dan sekunder. Memakai metode analisis yaitu analisis statistik dan deskriptif, menunjukkan bahwa kinerja khususnya pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar itu ada pengaruh dari seleksi.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Handayani dan Sinulingga, 2018 <i>“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada</i>	Metode kuantitatif	- Variabel Independen Rekrutmen dan seleksi - Variabel dependen kinerja karyawan	bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan dan secara parsial

	<i>CV. LPK Gintar Course</i>			kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh proses rekrutmen dan seleksi
2.	Aziz, Tengku, dkk., 2017 <i>“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja”</i>	model analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Variabel independen: - rekrutmen - seleksi Variabel dependen: Kinerja	bahwa dari ketiga variabel memiliki indikator-indikator yang perlu diperbaiki, meskipun faktor rekrutmen dan seleksi memiliki korelasi positif, contohnya dalam metode, prosedur dan kendala dalam proses rekrutmen.
3.	Poernomo dan Hartono, 2019 <i>“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telkom Indonesia”</i>	Metode kuantitatif	- Variabel independen : Rekrutmen dan seleksi. - Variabel dependen : Kinerja karyawan	bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi. Namun, jika dilihat variabel yang paling menentukan dalam mempengaruhi kinerja, hasilnya yaitu variabel rekrutmen yang paling dominan.

5.	Ekwoaba, Joy, dkk. 2015 <i>“The Impact Of Recrutment and Selection Criteria On Organizational Performance”</i>	desain penelitian survei dan kuesioner terstruktur	- Variabel dependen : Kinerja organisasi - Variabel independen : Rekrutmen dan seleksi	bahwa hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kriteria rekrutmen dan seleksi.
6.	Rahim Fitriyani, dkk. 2018 <i>“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Makassar”</i>	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda	- Variabel dependen : Kinerja karyawan - Variabel Independen : Rekrutmen dan seleksi	Bahwa terbukti kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi.
7.	Odero dan Makori, 2016 <i>“Effect of Recruitment Practices of Adjunct Lecturers on Employee Performance: A Survey of Universities in Kakamega County, Kenya”</i>	Survey deskriptif	- Variabel dependen : Rekrutmen - Variabel Independen : Kinerja karyawan	bahwa <i>“there is evidence that recruitment practices was found to be negatively correlated to employee performance”</i> yang berarti ada bukti bahwa dalam praktik rekrutmen terbukti negatif berkorelasi dengan kinerja karyawan
8.	Atikawati dan Raswan 2016		Variabel dependen : Kinerja Karyawan	bahwa tidak ada pengaruh signifikan

	<i>“Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”</i>		Variabel independen : Rekrutmen dan Seleksi	secara simultan dari seleksi dan rekrutmen pada kinerja karyawan.
9.	Roidah Lina, 2020 <i>“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Kuantitatif	Variabel independen : Rekrutmen Variabel dependen : Kinerja Karyawan	sampel yang diteliti berjumlah 50 orang dan pengambilan sampelnya memakai teknik acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen.
10.	Tini Nurhayati, 2016 <i>“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)”</i>	Analisis deskriptif dan kuantitatif	Variabel independen : Rekrutmen Variabel dependen : Kinerja karyawan	sampel sebanyak 26 orang, dengan data dikumpulkan dengan bantuan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja khususnya di Hotel Bintang Lima Pekanbaru.
11.	Imam Mukayan, 2017	Analisis deskriptif dan kuantitatif	Variabel independen : Rekrutmen	sampel yang kurang dari 100 orang yakni

	<p><i>“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)”</i></p>		<p>Variabel dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>hanya sebanyak 57 orang, dan jenis data yang ada menggunakan data primer dengan alat analisis memakai kuesioner dan data sekunder dengan alat analisis menggunakan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
12.	<p>Abdul Rahman Safiih, 2021</p> <p><i>“Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Secure Parking Superindo di Tangerang”</i></p>	<p><i>explanatory research</i></p>	<p>Variabel independen : Seleksi</p> <p>Variabel dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>sampel 82 responden. Pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis merupakan teknik analisis yang digunakan. Hasilnya menunjukkan seleksi kuat korelasinya dan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh seleksi.</p>
13.	<p>Andardinata, dkk. 2020</p> <p><i>“Pengaruh Seleksi Terhadap</i></p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Variabel independen : Seleksi</p> <p>Variabel dependen :</p>	<p>Sumber data dalam penelitian tersebut ada data primer dan sekunder.</p>

	<i>Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar”</i>		Kinerja Karyawan	Menggunakan metode analisis yaitu analisis statistik dan deskriptif, menunjukkan bahwa kinerja khususnya pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar itu ada pengaruh dari seleksi.
--	---	--	------------------	--

Sumber : Penelitian-penelitian terdahulu

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Rekrutmen

2.2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Merekrut karyawan merupakan satu kegiatan dari sekian banyak kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kegiatan rekrutmen ini dilakukan ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru untuk mengisi tempat atau jabatan yang kosong. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyikapi secara serius sebab menyangkut masa depan daripada sebuah perusahaan.

Menurut Samsudin (2006:81) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses memperoleh calon karyawan yang *kualifaid* untuk posisi atau tugas tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:45) mengatakan bahwa rekrutmen itu adalah proses pencarian atau penarikan para kandidat karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Adapun rekrutmen merupakan melakukan rentetan proses untuk mencari tenaga kerja dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan

perusahaan agar rencana organisasi terkait kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi, (Sinambela, 2018:120). Rekrutmen juga diartikan sebagai proses pelamar yang mampu untuk bekerja ditentukan dan ditarik ke dalam suatu organisasi, (Rivai, dkk. 2018:118).

Dari beberapa definisi tentang rekrutmen dari para tokoh tersebut, diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah suatu proses menarik para kandidat tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan selaras dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Berangkat dari definisi tersebut, membuktikan bahwa proses rekrutmen itu bukanlah sebuah proses untuk diabaikan, melainkan harus memiliki perhatian khusus demi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang.

2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Semua kegiatan yang dilakukan tentu harus memiliki sebuah tujuan agar ada landasan dan ada target yang harus dicapai. Termasuk proses rekrutmen tersebut tentu terdapat tujuan dengan dilakukannya proses tersebut.

Sinambela (2018:120) menjelaskan dalam bukunya, setidaknya terdapat empat tujuan dari proses rekrutmen yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh calon tenaga kerja sebanyak mungkin selaras dengan syarat-syarat yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai bagian sehingga tersaringnya kandidat tenaga kerja dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik itu dapat dimungkinkan.

2. Memperoleh kandidat tenaga kerja kompeten yang memiliki loyalitas pada organisasi dengan pengeluaran yang seminimal mungkin (berkomitmen penuh pada organisasi).
3. Mempunyai efek domino, artinya dampak yang ditimbulkan menjadi positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin membaik.
4. Memenuhi prinsip rekrutmen yaitu *the right man, on the right place, at the right time*.

Sedangkan menurut Samsudin (2006:81) mengatakan bahwa memperoleh kandidat karyawan yang berpotensi untuk dipilih dan diseleksi oleh pihak manajemen (*recruiter*) selaras dengan keahlian yang dipelrukan dari kebutuhan organisasi merupakan tujuan dari perektutan.

Tujuan rekrutmen hampir semua sama, begitupun dari pendapat di atas tentang tujuan rekrutmen. Esensinya dari beberapa tujuan rekrutmen tersebut sama yaitu memperoleh karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi, kinerja berkualitas dan berkompeten.

2.2.1.3 Sumber Rekrutmen

Sumber dari rekrutmen sudah sangat familiar dan diketahui banyak orang, dimana rekrutmen dapat berasal dari dua bagian, yakni internal dan eksternal. Sumber internal berasal dari karyawan yang ada di dalam organisasi, kemudian dipromosikan untuk mengisi jabatan tertentu yang kosong (Sinambela, 2018:132). Rekrutmen dari internal banyak dilakukan sebagai rencana kesuksesan, mengisi posisi dan penempatan untuk sementara. Rekrutmen dari internal itu mengisi posisi yang kosong dari dalam perusahaan, (Samsudin, 2006:83).

Selain itu, rekrutmen dari sumber internal memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri. Sehingga hal tersebut harus dijadikan pertimbangan sebelum mengimplementasikan kegiatan rekrutmen tersebut. Samsudin (2006) menyebutkan kelebihan dari rekrutmen dari internal, sebagai berikut:

- a. Pembiayaan relatif murah.
- b. Akan diketahui oleh perusahaan secara tepat terhadap karyawan yang berkompeten dan *kualifaid* untuk mengisi kekosongan posisi.
- c. Para karyawan bekerja dengan penuh motivasi.
- d. Mencegah karyawan yang baik keluar menuju perusahaan pesaing, karena pengembangan karier yang tidak jelas.
- e. Karyawan dapat memahami berbagai kebijakan, aturan atau budaya perusahaan.

Selain kelebihan, ada kelemahan dari rekrutmen yang bersumber dari internal, sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan dapat berkurang dan tidak ada pandangan baru bagi karyawan yang persaingannya kurang.
- b. Karyawan mendapat kesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, tendensi tidak mampu mengemban amanah karena terlihat sangat akrab dengan karyawan.

Sedangkan dari eksternal merupakan seseorang yang ketika dilakukan rekrutmen tidak diberdayakan oleh perusahaan (Sinambela, 2018:132). Sumber internal dikategorikan sebagai opsi kedua setelah rekrutmen dari sumber internal. Jika sumber internal belum dianggap cukup atau tidak memungkinkan lagi,

langkah lain atau opsi kedua untuk menarik karyawan adalah dari sumber eksternal, (Samsudin, 2006:84).

Ada beberapa macam-macam rekrutmen sumber eksternal antara lain seperti sebagai berikut:

- a. *Walk-ins* dan *write-ins* (kandidat karyawan datang dan lamaran ditulis pribadi), *walk-ins* yaitu calon karyawan datang ke bagian SDM untuk mengerti tentang lowongan pekerjaan, *write-ins* yaitu blanko ditulis oleh pelamar untuk lowongan pekerjaan.
- b. Usulan dari dalam (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri atau karyawan-karyawan perusahaan lain). Metode ini ada beberapa kelebihan, yakni pertama, dilakukan penyaringan pendahukuan oleh karyawan yang memberikan usulan. Kedua, informasi lengkap didapat oleh perusahaan dari pemberi rekomendasi. Ketiga, karyawan tendensi merekomendasikan orang-orang yang memiliki kebiasaan dan sikap yang mirip. Keempat, karakteristik perusahaan diketahui oleh karyawan dari pemberi usulan.
- c. Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio, koran dan media yang lain). Ada dua hal bentuk pengiklanan yakni: pertama, *blind advertisement*, nama perusahaan yang tidak disebutkan oleh advertensi yang membutuhkan karyawan. Kedua, *open advertisement*, penyebutan nama perusahaan jelas dilakukan oleh advertensi yang membutuhkan karyawan, (Samsudin, 2006:86).

- d. Agen-agen keamanan karyawan negara. Cara ini dapat merekrut karyawan untuk jabatan tertentu dan hal itu cukup efektif.
- e. Agen-agen penempatan karyawan. Melakukan pemilihan karyawan melalui agen penempatan karyawan sebagai perantara lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.
- f. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.
- g. Sumber daya manusia yang membutuhkan pekerjaan selalu ditampung oleh departemen tenaga kerja dan disalurkan ke perusahaan-perusahaan.
- h. Tenaga-tenaga ahli. Jika untuk memperoleh tenaga kerja yang profesional untuk jabatan-jabatan eksekutif, maka melakukan dengan cara ini.
- i. Asosiasi/serikat pekerja. Biasanya data mengenai banyak orang yang memiliki kemampuan khusus yang dapat diandalkan itu dimiliki oleh serikat pekerja.
- j. Operasi-operasi militer. Banyak tenaga-tenaga terlatih yang masa tugasnya telah selesai lalu menjadi veteran.
- k. Menyelenggarakan program pelatihan kerja.
- l. Para tenaga kerja sewaan. Dengan kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek yang disesuaikan, perusahaan dapat memilih karyawan honorer.
- m. *Open house*, merupakan suatu penarikan tenaga kerja yang relatif baru. Praktiknya seperti mengundang orang-orang di sekitar perusahaan untuk berkunjung dan meninjau fasilitas-fasilitas disediakan oleh perusahaan.

Pengeluaran yang relatif lebih besar untuk pengeluaran biaya rekrutmen, seleksi dan kompetensi awal, itu diakibatkan oleh kebijakan melakukan rekrutmen dari eksternal. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan atau organisasi tendensi untuk melakukan perekrutan dan penyeleksian banyak kandidat dalam waktu tertentu daripada melakukan perekrutan dari sumber internal, (Sinambela, 2018:132).

2.2.2 Seleksi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Seleksi

Proses seleksi dilakukan ketika para pelamar kerja telah dianggap lolos dan selaras dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan ketika masih tahap perekrutan. Seleksi merupakan tahap selanjutnya yang harus dilalui oleh para calon tenaga kerja sebelum resmi bergabung ke dalam suatu perusahaan. Sejatinya tujuan seleksi itu untuk memperoleh karyawan yang syarat dan kualifikasi telah terpenuhi serta sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Samsudin, 2006:92).

Proses seleksi pegawai adalah proses manajemen sumber daya manusia yang amat penting secara menyeluruh (Siagian, 2018:131). Sebab hal itu, akan berdampak jangka panjang terhadap perusahaan, dimana proses seleksi menjadi penentu keberlangsungan perusahaan. Karena dengan karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan akan dapat membantu dalam memperoleh tujuan.

Seleksi merupakan fungsi utama karena organisasi membutuhkan berbagai keahlian yang untuk memenuhi tujuannya melalui proses seleksi, (Novaliana,

2016). Sedangkan menurut Samsudin (2006:92) mengatakan bahwa istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia.

Menurut Sinambela (2018:140) menyimpulkan bahwa seleksi merupakan suatu proses penarikan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat sesuai dengan ketetapan dari pihak manajemen untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong. Sedangkan menurut Rivai, *et.al* (2018:126) mengatakan bahwa seleksi adalah proses yang dilakukan setelah selesai melaksanakan rekrutmen yang termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia. Berarti sejumlah pelamar yang terkumpul karena telah memenuhi syarat untuk kemudian menetapkan dan memilih beberapa calon karyawan. Proses penetapan atau penarikan ini yang disebut dengan seleksi.

Dari penjabaran arti yang telah disebut, peneliti menyimpulkan bahwa seleksi adalah proses memilih dan menerima karyawan yang kompatibel dengan kualifikasi atau persyaratan dari ketetapan perusahaan atau organisasi. Proses seleksi juga merupakan salah satu penentu terhadap tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, berkualitas atau tidaknya calon tenaga kerja yang dipilih bergantung pada proses seleksi tersebut.

2.2.2.2 Faktor Penting Seleksi

Proses seleksi sendiri perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi pengaruh terhadap jalannya seleksi. Seleksi bukanlah kegiatan yang dapat dijalani dengan tanpa melalui tahapan-tahapan apapun. Seperti halnya menurut Siagian (2018:132) menyebutkan bahwa tidak dimungkinkan melakukan seleksi tanpa memikirkan hasil pekerjaan yang dianalisis, karena dengan analisis pekerjaan itu

dapat tergambar rincian tugas yang akan dikerjakan, syarat-syarat yang wajib dipenuhi dan standar prestasi kerja yang harus dicapai.

Masalah yang menjadi perhatian dalam seleksi yaitu alat dan prosedur seleksi yang digunakan di suatu perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan sebuah informasi penting kepada pimpinan untuk memilih karyawan. Adapun menurut Sinambela (2018:141) menjelaskan dengan memperhatikan faktor-faktor yaitu *job relatedness* dan *utility*, sehingga harus dilakukan menggunakan alat pengujian dan menggunakan prosedur seleksi.

a. Keterkaitan Pekerjaan (*Job Relatedness*)

Keterkaitan disini merujuk pada bagaimana alat dan prosedur seleksi terdapat hubungan dengan tuntutan para karyawan melakukan pekerjaannya.

Terdapat dua pendekatan dalam menentukan kevalidan dari alat seleksi, yaitu (1) pendekatan empiris, dimana mengkorelasikan antara nilai tes dengan karakter karyawan yang berkorelasi dengan pekerjaan yang ada, (2) pendekatan rasional, pendekatan ini dilakukan jika poin yang pertama tidak mungkin digunakan sebab jumlah sampel yang tidak memadai.

b. Kegunaan (*Utility*)

Kegunaan dibagi menjadi dua bagian, dengan menjadi pertimbangan atas keuntungan yang diperoleh dan biaya untuk mengoptimalkan organisasi, yaitu (1) legalitas, yaitu mempertimbangkan beberapa tes yang diperbolehkan dan dilarang oleh undang-undang, (2) kepraktisan, yaitu menggunakan alat dan tahapan seleksi yang tidak memakan banyak waktu atau bahkan memakai biaya yang tinggi.

Sedangkan dalam Siagian (2018:133) ada beberapa faktor penting atau faktor yang harus diperhitungkan dalam proses seleksi tersebut, termasuk hasil rekrutmen. Dengan kata lain, harus mengambil saat proses seleksi bergantung pada hasil dari proses rekrutmen. Selanjutnya, ada empat hal yang menjadi faktor penting dan para selektor akan menghadapi hal tersebut, yakni tantangan etis, organisasional, penawaran tenaga kerja, mendapat kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan.

2.2.2.3 Pendekatan Seleksi

Dalam proses seleksi terdapat beberapa pendekatan yang cukup terlihat dan menjadi ciri khas dari seleksi itu sendiri. Dengan pendekatan itu seleksi dapat terkonsep berdasarkan ciri khasnya, yang kemudian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dihasilkan dari perusahaan.

Pendekatan seleksi menurut Sinambela (2018:141) terdapat dua pendekatan yang paling familiar dengan proses seleksi, begitu pula menurut Samsuddin (2006:95) mengatakan ada dua pendekatan yang cukup menonjol pada proses seleksi atau penerimaan karyawan, yaitu *successive hurdles* dan *compensatory*.

a. *Successive Hurdles*

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang sering digunakan oleh setiap perusahaan. Pendekatan *successive hurdles* mewajibkan setiap kandidat karyawan untuk mengikuti segala alur seleksi yang diadakan secara bertahap. Dengan begitu menurut Sinambela (2018:141) mengartikan bahwa hanya peserta yang lulus yang berhak mengikuti tahapan seleksi berikutnya.

b. *Compensatory*

Menurut Samsuddin (2006:96) menyebutkan bahwa pendekatan *compensatory* merupakan kebalikan dari pendekatan sebelumnya, dimana pendekatan sebelumnya yaitu *successive hurdles* itu pendekatan yang sering digunakan, sedangkan untuk pendekatan ini dirasa kurang biasa digunakan oleh perusahaan.

Dua pendekatan itu, semua peserta seleksi mendapat peluang yang setara untuk berpartisipasi pada seluruh prosedur seleksi, dengan kata lain kekurangan dari seorang calon karyawan disatu tahapan dapat ditutupi dengan kelebihan ditahapan yang lain.

2.2.2.4 Tahapan Seleksi

Sebelum para calon karyawan tersebut resmi menjadi karyawan disuatu perusahaan, ada beberapa tahapan-tahapan dalam proses seleksi yang wajib dilalui. Tahapan yang satu dengan tahapan berikutnya yang lain pasti akan saling berkaitan dalam menguji keterampilan, kemampuan dan keahlian dari masing-masing calon karyawan. Sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui karyawan yang telah sesuai dengan kekosongan posisi yang dibutuhkan.

Menurut Siagian (2018:137) mengklasifikasikan setidaknya ada beberapa langkah-langkah didalam proses seleksi yang biasanya ditempuh oleh para calon karyawan, yaitu:

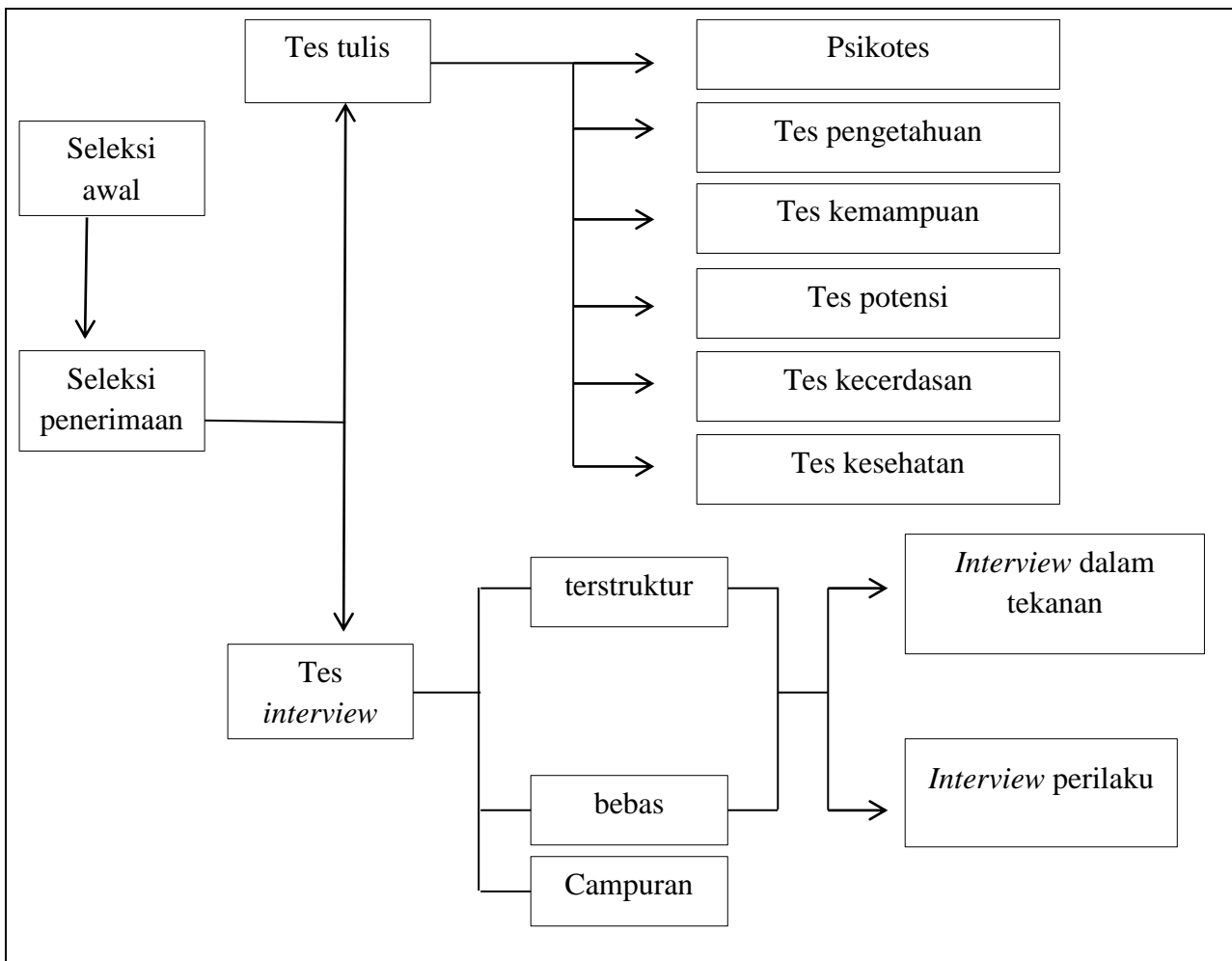
- a. Pengumpulan lamaran
- b. ujian
- c. Tes interview
- d. Mengecek *backgorund* calon pekerja dan surat-surat rujukannya

- e. Tes kesehatan
- f. *Interview* oleh pimpinan
- g. Orientasi kerja
- h. Pengambilan keputusan terhadap calon pekerja.

Langkah-langkah di atas tersebut yang harus dilalui *step by step* oleh para calon karyawan. Namun, semua bergantung ada keputusan dari rekrutmen, karena sumber rekrutmen ada dua yaitu eksternal dan internal perusahaan. Jadi, jika perusahaan merekrut karyawan baru untuk mengisi kekosongan disuatu jabatan bersumber dari internal. Tentu tidak perlu menempuh langkah-langkah yang telah diketahui informasinya, misalnya tentang kondisi kesehatan dari karyawan yang bersangkutan.

Kemudian menurut Sinambela (2018:144) menerangkan bahwa ada beberapa metode seleksi yang dipakai dalam praktik seleksi, dimana tahapan-tahapan pelaksanaan proses seleksi dapat berbeda-beda disetiap perusahaan. Lebih jelasnya Sinambela menjelaskan tahapan seleksi melalui gambar sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Proses Seleksi



Sumber: Sinambela (2018:144) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, dapat diperinci bahwa ketika melakukan proses seleksi diawali dengan seleksi penerimaan karyawan. Tahap permulaan tersebut berguna bagi kedua belah pihak baik pihak pelamar maupun perusahaan. Fungsinya untuk mengetahui informasi dari masing-masing pihak, sehingga menimbulkan kecocokan dengan kata lain sesuai dengan yang dibutuhkan.

Setelah dirasa kedua belah memiliki rasa saling cocok maka untuk tahap selanjutnya dilakukan tes atau ujian penerimaan. Tes penerimaan tersebut dapat berupa tes tulis, tes praktik atau keduanya. Tes tulis adalah ujian yang biasanya

dikerjakan dengan tangan, dan tes praktik adalah tes yang dilaksanakan dengan aturan kandidat diminta mendemonstrasikan perilaku khusus kompatibel dengan tugas yang akan ditanggung, (Sinambela, 2018:145). Tes tulis terdapat berbagai macam tes, yakni tes psikologi, pengetahuan, kemampuan, potensi, kecerdasan, dan kesehatan.

Setelah itu, calon karyawan baru yang dianggap lolos pada uji tertulis akan dilanjut dengan tes *interview* untuk mendapatkan informasi lebih detail yang dianggap sebagai hal yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan kepribadian dari calon karyawan baru tersebut. Sebagaimana tes tertulis yang ada beberapa macam, begitupun dengan tes wawancara dengan berbagai macam model yaitu tes wawancara terstruktur, bebas dan campuran.

Sedangkan menurut Rivai, *et.al* (2018:128) mengemukakan bahwa terdapat penggunaan instrumen dalam seleksi, yaitu:

- a. Surat lamaran
- b. Borang (format) lamaran
- c. TPA (tes potensi akademik)
- d. Tes kepribadian
- e. Psikotes
- f. *Interview*
- g. *Assesment center*
- h. Tes narkoba
- i. *Honesty test*
- j. *Handwirting analysis*

2.2.2.5 Kualifikasi Dasar Seleksi

Setiap seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, pasti telah ditentukan sebuah kualifikasi dasar atau persyaratan tertentu bagi calon tenaga kerja karyawan. Kualifikasi dasar tersebut termasuk juga dalam kategori faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan dari seleksi. Kualifikasi harus ada untuk menjamin keberlangsungan dari kinerja karyawan yang terpilih dalam seleksi kerja. Adanya kualifikasi juga menjadi acuan bagi pihak yang menyeleksi untuk memilih karyawan yang sesuai.

Dalam teori Sadili Samsudin (2006:96) merumuskan bahwa ada beberapa kualifikasi tertentu yang harus ada dalam diri calon tenaga kerja, yaitu :

- a. Keahlian
- b. Pengalaman
- c. Usia
- d. Gender
- e. Tingkat pendidikan
- f. Kondisi fisik
- g. *Personal appearance* (tampang)
- h. Bakat
- i. Temperamen
- j. Karakter

Beberapa kualifikasi tersebut merupakan sebuah ketentuan yang biasa dijadikan sebuah kualifikasi atau persyaratan dalam seleksi kerja di suatu perusahaan. Tentunya semua ketentuan terkait kualifikasi atau persyaratan

tersebut tergantung dari perusahaan masing-masing yang membutuhkan karyawan.

a. Keahlian

Keahlian adalah salah satu syarat yang calon tenaga kerja harus memilikinya. Sebab beberapa posisi sangat membutuhkan sebuah keahlian, dikecualikan bagi posisi atau jabatan-jabatan tertentu yang tidak membutuhkan sebuah keahlian seperti pekerja serabutan. Karyawan akan mampu menguasai dan menyelesaikan segala pekerjaannya secara efektif dan efisien bermodal keahlian tersebut.

Seseorang yang dianggap ahli dalam suatu bidang, tentu akan sangat mudah menyelesaikan pekerjaan yang dikuasainya. Beda halnya jika sebuah keahlian yang dimiliki ternyata berbeda dengan pekerjaan yang dilamar, maka keahlian tersebut tidak akan berguna dalam pekerjaannya.

Dalam bukunya Sadili Samsudin (2006:96) menyebutkan bahwa keahlian diklasifikasikan sebagai berikut :

1. *Technical skill*, yaitu tenaga kerja harus memiliki keahlian teknik.
2. *Human skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahannya.
3. *Conceptual skill*, yaitu tenaga kerja harus memiliki keahlian yang akan mengemban pimpinan puncak sebagai tokoh yang mampu mengatur dan memanager berbagai kegiatan untuk menggapai tujuan bersama.

b. Pengalaman

Peran pengalaman dari seorang karyawan cukup *urgent* ketika proses seleksi kerja. Pihak perusahaan akan tendensi pada calon tenaga kerja yang memiliki lebih banyak pengalaman daripada calon tenaga kerja yang tidak memiliki pengalaman dalam dunia kerja khususnya. Biasanya pada saat proses seleksi dilakukan, pihak perusahaan akan bertanya sejauh mana pengalaman dari seorang calon karyawan tersebut, sehingga dengan pengalaman yang dimiliki itu akan bermanfaat terhadap pekerjaan yang dilamar atau penyelesaian tugas yang diamanahkan.

Tentu sangat tepat, jika bercermin pada kalimat "*experience is the best teacher*" bahwa pengalaman itu adalah guru terbaik untuk mengajarkan segala ilmu yang tidak diperoleh di ruang-ruang kelas belajar. Namun, pengalaman yang dimiliki harus disinergikan dengan kemampuan menganalisis sehingga dengan sinergitas keduanya dapat dimanfaatkan lebih jauh untuk menyelesaikan segala bentuk tugas secara baik dan benar.

c. Usia

Faktor *usia* menjadi perhatian ketika pelaksanaan proses seleksi kerja, meskipun usia tua dan muda tidak dapat menjadi jaminan pada kualitas kinerja karyawan yang bersangkutan. Akan tetapi, disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik dan loyalitas itu sangat dipengaruhi oleh usia/umur. Karyawan yang berusia lanjut tentu memiliki pengalaman kerja yang lebih, namun kekuatan fisik relatif terbatas. Sedangkan karyawan yang memiliki usia muda, semangat kerja

yang sangat baik didukung dengan kekuatan fisik, namun, rasa tanggung jawab yang relatif kurang.

Perusahaan-perusahaan pada umumnya akan menolak untuk mempekerjakan para tenaga kerja yang berusia lanjut, dalam Sadili Samsudin (2006:97) menyebutkan berbagai alasan terkait hal tersebut, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kerja terlalu lambat
- 2) Kurang kreatif dibanding dengan pekerja yang usianya masih muda
- 3) Sukar dalam melatih dan mendidik
- 4) Seringnya kesehatan menjadi alasan tidak hadir
- 5) Relatif kurang *fit* dibanding dengan yang usia muda pada umumnya.

Namun, alasan tersebut secara tidak langsung terbantahkan oleh hasil survey yang dilakukan di Amerika Serikat dimana hasilnya menunjukkan bahwa 93% pekerja usia lanjut sama baik dengan usia muda. Berdasarkan hal itu, tidak ada yang menjamin bahwa pekerja usia muda lebih produktif daripada pekerja usia lanjut. Akan tetapi, faktor usia tetap menjadi perhatian banyak perusahaan dalam melakukan proses seleksi kerja.

d. Jenis Kelamin (Gender)

Tidak dilupakan pula jenis kelamin menjadi faktor yang berpengaruh dalam proses seleksi kerja. Terutama pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang memang sejatinya hasilnya akan lebih baik dilakukan oleh tenaga kerja perempuan dibanding tenaga kerja laki-laki, begitupun sebaliknya ada tugas khusus yang sebaiknya dikerjakan oleh tenaga kerja pria daripada tenaga kerja wanita.

Karena di era sekarang, banyak jabatan-jabatan yang dibentuk khusus untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan, dan banyak jabatan-jabatan tertentu untuk mempekerjakan tenaga kerja laki-laki, akan tetapi tidak sedikit pula yang terbuka untuk diisi oleh tenaga kerja pria dan wanita. Oleh sebab itu, menurut Samsudin (2006:98) mengatakan bahwa sangat perlu seorang penanggung jawab sumber daya manusia untuk memberikan atensi pada undang-undang sosial yang berlaku, seperti contohnya undang-undang sosial melarang setiap perusahaan mempekerjakan tenaga kerja perempuan diusaha tambang, tenaga kerja perempuan dilarang mempekerjakan pada waktu petang kecuali petugas kesehatan di rumah sakit.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2004) dalam I Made Narsa (2016) menjelaskan bahwa *Sex-role stereotype* adalah suatu keyakinan terhadap perbedaan kemampuan dan sifat antara lelaki dan perempuan. Secara umum, dipersepsikan bahwa lelaki lebih menguasai pada pekerjaan, lebih obyektif, lebih bebas, lebih agresif dan pada umumnya kapabilitas yang dimiliki oleh laki-laki itu lebih daripada wanita dalam pertanggung jawaban bagian manajemen. Sedangkan disisi lain wanita dianggap tidak aktif, lembut, berorientasi pada pendapat, sensitif dan posisi dalam pertanggung jawaban diorganisasi berada di bawah seorang lelaki. Berangkat dari hal itu, memang secara adat pun sangat berbeda tingkatan antara laki-laki dan perempuan.

e. Pendidikan

Faktor berikutnya yang menjadi perhatian proses seleksi kerja, yaitu tingkat pendidikan bagi para calon tenaga kerja. Latar belakang dari tingkat pendidikan

itu penting diketahui untuk dapat menentukan tempat yang seharusnya. Maka dari itu, teori “*the right man on the right place*” akan lebih dapat terealisasi dengan adanya latarbelakang tingkat pendidikannya.

Tanpa latarbelakang pendidikan, proses pemilihan atau seleksi yang dilakukan akan mengalami kesulitan, sebab salah satu faktor tidak terpenuhi. Dari sini, setiap kualifikasi hendaknya menjadi perhatian bagi para calon tenaga kerja dan pihak perusahaan.

f. Kondisi Fisik

Kondisi fisik karyawan merupakan sebuah keharusan bagi pihak perusahaan untuk mempehatikan dalam menentukan pada saat proses penerimaan karyawan. Karena sebagian pekerjaan ada yang mengharuskan kerja dengan menggunakan tenaga yang optimal dan kondisi fisik yang prima, contoh kecilnya seperti pekerjaan bagi *office boy*.

Salah satu daya tarik seseorang daripada yang lain adalah kondisi fisik. Seseorang dengan tampang rupawan, tubuh ideal, panca indera, rambut dan sebagainya. Karena itu, kondisi fisik menjadi persyaratan atau kualifikasi ketika melakukan rekrutmen dan seleksi.

g. *Personal Appearance* (Tampang)

Menurut Samsudin (2006:99) menjelaskan bahwa *personal appearance* merupakan tampilan seseorang di depan orang lain atau yang kelihatan pada orang lain. Pada posisi-posisi tertentu, tampang tersebut menjadi kualifikasi yang menentukan diterima atau tidak seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Contoh posisi-posisi yang sering kali mengutamakan *personal appearance* yaitu seperti pramugari, pelayan toko/restoran/hotel dan lain sebagainya. Meskipun pada dasarnya, kualifikasi ini bukan menjadi yang utama bukan berarti tidak penting. Karena, sesekali perusahaan akan mempertimbangkan antara calon karyawan yang memiliki *personal appearance* yang tinggi dengan yang biasa.

h. Bakat

Dalam kehidupan seseorang memiliki dua bakat, yaitu bakat yang nyata atau bakat tersembunyi. Meskipun dalam proses seleksi bakat yang akan menjadi pertimbangan yaitu bakat yang memang nyata, tapi bakat yang tersembunyi akan terlihat ketika melakukan tes-tes tulis pada proses seleksi. Dengan bakat yang dimiliki, jika itu dapat dimanfaatkan dan menguntungkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tentu suatu hari dapat dilakukan pengembangan.

i. Temperamen

Temperamen merupakan bawaan seseorang, dan tingkat pendidikan dari seseorang tersebut tidak berpengaruh. Namun, temperamen memiliki hubungan erat dengan emosi seseorang. Temperamen seseorang itu berbeda-beda, ada yang tenang, periang, tenteram, pemaarah, penuh semangat, pemurung, pesimis dan masih banyak lagi yang lainnya, (Samsudin, 2006:99).

Temperamen yang berbeda-beda tersebut akan sangat berpengaruh dan menjadi penentu pada pekerjaan dan tugas yang diamanahkan, sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien atautkah sebaliknya. Oleh sebab itu, pihak perusahaan tentu akan memiliki pertimbangan tertentu terkait temperamen dari para calon tenaga kerja yang melamar.

j. Karakter

Menurut Sadili Samsudin (2006:99) menyebutkan bahwa karakter itu memiliki perbedaan dengan temperamen walaupun terdapat korelasi yang erat dari keduanya. Faktor endogen itu adalah temperamen, sedangkan faktor exogen itu merupakan karakter. Temperamen tidak dapat diubah dengan latar belakang pendidikan, sedangkan karakter dapat berubah atas dasar latar belakang pendidikan.

2.2.2.6 Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam

Rekrutmen dan seleksi karyawan, dapat dikategorikan sebagai proses menarik karyawan baru untuk masuk pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Sebagaimana pada umumnya tahap seleksi berjalan setelah keluarnya hasil rekrutmen, berupa surat lamaran serta dokumen-dokumen yang lain telah terkumpul untuk dilakukan seleksi.

Allah berfirman dalam al Qur'an surat al-Qashash ayat 26, menjelaskan terkait dengan rekrutmen tenaga kerja, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” . (Q.S al-Qashash:26).

Ayat tersebut menerangkan tentang bagaimana seorang calon tenaga kerja yang paling baik untuk diterima sehingga dapat dijadikan sebagai tenaga kerja di perusahaan terkait adalah orang yang kuat dan amanah. Orang kuat dalam pembahasan tersebut artinya seseorang yang dengan kondisi fisik yang kuat dan tangguh, dimana dengan segala pekerjaan yang akan ditugaskan kepada dirinya

dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Selain daripada itu, pada masa Rasulullah pekerja yang dicari dan diterima itu untuk ditugaskan ke medan perang, sehingga menerima tenaga kerja dengan kondisi fisik yang kuat dan tangguh merupakan orang yang paling baik untuk diterima serta akan sangat membantu dalam mencapai tujuan bersama di medan perang. Jika ditinjau pada masa sekarang, orang yang kuat dapat diidentikkan dengan orang yang punya kondisi fisik sehat dzhahir dan batin, dengan begitu dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Sedangkan orang yang dapat dipercaya dalam ayat di atas atau dengan kata lain orang yang amanah, dalam realita sekarang adalah orang yang memiliki sifat kejujuran. Sifat jujur adalah modal besar yang sangat diharuskan untuk semua orang agar selalu berkata jujur. Dengan menjadikan Rasulullah sebagai suri tauladan yang paling sempurna berdasarkan empat sifat nabi yaitu jujur, amanah, menyampaikan dan cerdas.

Diriwayatkan oleh Imam Bukhori terkait dengan rekrutmen, yang berbunyi :

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ (رواه البخاري).

Artinya “Apabila suatu jabatan diisi oleh orang yang bukan ahlinya, makalah tunggulah saat kehancurannya”. (HR. Bukhori).

Hadis tersebut menjelaskan bahwa ketika terdapat suatu lowongan diposisi tertentu, dan kemudian perusahaan merekrut seseorang dengan yang bukan ahli dalam bidang tersebut maka akan terjadi kerugian yang dirasakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pada saat merekrut karyawan haruslah merekrut tenaga kerja yang dianggap selaras dengan kebutuhan dari organisasi.

Menurut Ibrahim (2006) dalam Mardiah (2016) menyebutkan bahwa seleksi dalam perspektif islam haruslah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan. Sesuai dengan hadis nabi yang berbunyi:

قال النبي ﷺ : مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا عَلَى عَصَابَةٍ وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَرْضَ اللَّهِ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ. (رواه الحاكم).

Artinya “Nabi SAW bersabda: Barang siapa mengangkat seseorang untuk suatu jabatan karena kekeluargaan, padahal ada orang lain yang lebih disukai oleh Allah, maka benar-benar ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mu'min.” (HR. al-Hakim).

Penjelasan hadis di atas berkaitan dengan seleksi kerja, dimana dalam melakukan seleksi tersebut harus memprioritaskan kejujuran dalam menerima karyawan selaras dengan kebutuhan dari sebuah perusahaan. Menerima karyawan bukan dilihat dari siapa orangnya, melainkan dilihat dan diseleksi berdasarkan kemampuan, keterampilan dan keahliannya.

Menurut Ibrahim (2006) dalam Munadin (2011) mengemukakan bahwa pernyataan khaliyah Ali bin Abi Thalib r.a yang berkaitan dengan tata cara atau mekanisme pemilihan calon karyawan dapat dijadikan penguat dari seleksi dalam perspektif islam, yang 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”.

Dari *statement* tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi harus benar-benar optimal dalam segala hal termasuk kejujuran pada setiap prosedurnya, dan tidak menghalalkan segala cara demi memasukkan orang tertentu dalam suatu perusahaan atas dasar memiliki hubungan padahal ia tidak sesuai dengan

kualifikasi yang telah ditentukan. Jika sampai terjadi hal tersebut, maka tidak heran perusahaan terkait akan memiliki karyawan dengan kualitas yang buruk.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah dipandang hasilnya, sebab dengan kinerja dapat diketahui bahwa karyawan yang bersangkutan berkualitas atau tidak. Kinerja terkadang disama artikan dengan presatasi kerja, produktivitas kerja, hasil kerja dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Yunitasari (2017) menjabarkan bahwa kinerja itu arti dari kata *performance* yang bermakna hasil kerja dari tenaga kerja dengan melalui seluruh proses manajemen, dengan hasil kerja tersebut harus dapat diperlihatkan sebagai bukti secara konkret dan dapat diukur (dilakukan perbandingan dengan ketentuan standar).

Kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai kemampuan dari karyawan ketika melakukan keahlian tertentu, (Sinambela, 2018:480). Kinerja karyawan memiliki arti sebagai Perwujudan dari hasil melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan untuk menggapai target atau visi dan misi yang telah terpampang jelas dalam cita cita organisasi, (Jaya, dkk. 2018). Sedangkan Rivai, dkk. (2018:406) mendefinisikan kinerja merupakan motivasi dan kemampuan sebagai fungsinya.

Dengan begitu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang optimal. Atas dasar kinerja tersebut, perusahaan akan mempertimbangkan karyawan yang bersangkutan.

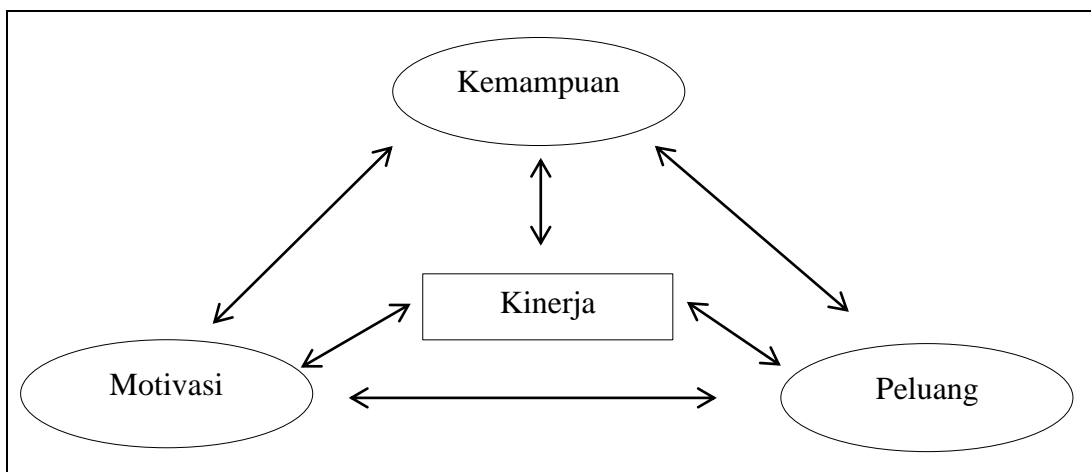
Sebab untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan keahlian dari tenaga kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya itu dengan kinerja.

2.2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek atau indikator-indikator yang menjadi pengukur pada kinerja karyawan, (Fei Lie, dkk., 2018). Dimensi kinerja itu terbagi menjadi tiga macam, yaitu kemampuan, motivasi dan peluang, (Sinambela, 2018:487). Dengan ketiga dimensi tersebut, tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang mumpuni, motivasi kerja yang tinggi dan mampu memanfaatkan setiap peluang yang ada akan mudah mencapai kinerja yang berkualitas.

Gambaran dari hubungan-hubungan dimensi kinerja di atas dapat dilihat seperti berikut ini:

Gambar 2. 2 Hubungan Dimensi Kinerja



Sumber: Sinambela, Lijan. P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 487.

Dari gambar 2.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiganya saling berhubungan, begitu pun kinerja dengan ketiga dimensi tersebut. Artinya kinerja meliputi dari kemampuan, mmotivasi dan peluang dari para karyawan, sehingga

karyawan yang telah mencapai dari tiga dimensi tersebut dapat dipastikan kinerjanya berkualitas.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap organisasi atau perusahaan, begitulah kira-kira realita di lapangan yang terjadi. Untuk itu, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya secara teratur sehingga pihak perusahaan mengetahui tentang kinerja para karyawannya.

Penting untuk diperhatikan yaitu metode penilaian kinerja, melihat benar atau tidaknya metode penilaian yang diaplikasikan, itu berpengaruh pada bagus tidaknya sebuah penilaian kinerja yang dilakukan itu akan dipengaruhi oleh (Sinambela, 2018:488). Selain itu, penilaian kinerja yang tepat tentu akan berdampak positif bagi semua pihak, baik itu karyawan, manajer SDM dan bagi perusahaan itu sendiri.

Penggunaan instrumen dari penilaian kinerja itu untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, dan juga digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dengan hal itu dapat mengetahui karyawan mana yang dapat menyelesaikan tugasnya secara baik, efisien, efektif dan produktif serta kompatibel dengan target dari perusahaan, (Rivai, dkk., 2018:407).

2.2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Melakukan penilaian kinerja berguna bagi perusahaan, sehingga untuk menentukan tujuan dari penilaian kinerja tergantung setiap perusahaan. Dimana keputusan dari hasil penilaian kinerja akan menunjukkan sikap dan pertimbangan perusahaan terhadap karyawannya.

Rivai, dkk. (2018:408) mengklasifikasikan beberapa tujuan dari penilaian kinerja, antara lain:

- a. Prestasi karyawan dapat diketahui.
- b. Imbalan diberikan selaras, seperti untuk pemberian upah berkala, upah pokok, kenaikan upah istimewa dan insentif uang.
- c. Sebagai pendorong bagi karyawan yang bertanggung jawab terhadap semua hasil pekerjaannya.
- d. Untuk membedakan antar karyawan.
- e. Meningkatkan motivasi dan etos kerja.
- f. Memerkuat relasi karyawan dengan *supervisor* melalui pembicaraan tentang kerja mereka yang maju.
- g. Agar kebijakan sumber daya manusia dapat diketahui kegunaannya, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan lain-lain sebagai bagian dari keseluruhan yang saling berkorelasi dengan fungsi MSDM.
- h. Mengidentifikasi dan mencegah hal-hal yang menghambat kinerja.
- i. Kompensasi pekerjaan dapat dikembangkan dan ditetapkan.
- j. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

Selanjutnya menurut L. L. Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela (2018:522) menjelaskan bahwa terdapat dua target dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu untuk memperoleh satu kesimpulan yang evaluatif atau menjadi pertimbangan terkait kinerja karyawan, dan untuk pengembangan berbagai karyawan melalui suatu program.

2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Manusia itu makhluk hidup paling mulia di muka bumi ini, faktanya manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan bentuk yang nyaris sempurna dibanding dengan makhluk hidup yang lain seperti tumbuhan, hewan dan jin. Manusia dibekali dengan bentuk fisik, komunikasi dan akal pikiran sedangkan makhluk hidup yang lain tidak ada yang sedemikian.

Oleh karena itu, dengan bentuk fisik dan akal pikiran tersebut, manusia dijadikan sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola kekayaan dan merawatnya. Selain itu, manusia juga diharuskan untuk bekerja mencari nafkah. Dan sebaik-baik pekerjaan adalah yang dikerjakan dengan kinerja diri sendiri. Hal tersebut tertuang dalam hadis nabi, diriwayatkan oleh Bazar dari Rifa'ah.

عن رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ سُئِلَ : أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟
قال : (عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ) رواه البَرَّازُ وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ.

“Bahwasannya Nabi ditanya oleh seseorang: pekerjaan apa yang paling baik? Nabi menjawab: “Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan tangannya, dan setiap jual beli itu mabrur””.

Hadis tersebut lebih jelasnya, menerangkan tentang bagaimana kinerja seseorang baik dengan hasil bagaimanapun itu lebih bagus dibanding dengan yang lain. Karena setiap karyawan yang menjunjung tinggi nilai kejujuran dan kedisiplinan tentu akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan secara maksimal terhadap pekerjaannya.

Begitu juga, dalam al Qur'an Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dengan baik. Dengan akal pikiran itulah manusia dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal tersebut dicantumkan dalam surat an-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya “Barangsiapa yang melakukan pekerjaan bagus, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya yang baik, dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S. an-Nahl : 97) .

Penjelasan dari ayat tersebut bagaimana pekerja lelaki maupun perempuan yang melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan ikhlas, akan didapatinya sebuah imbalan yang seimbang dengan kinerja yang dilakukan. Artinya jika ditinjau dengan realita sekarang, dimana kinerja dari seorang karyawan baik itu lelaki maupun perempuan, jika dianggap sangat memuaskan oleh perusahaan, maka pihak perusahaan akan memberikan bonus atau *reward* terhadap karyawan tersebut. Sama halnya dengan ayat di atas, seorang yang beramal baik, Allah SWT pasti memberikan ganjaran yang lebih baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan melakukan rentetan proses untuk mencari tenaga kerja dengan kapabilitas, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan agar rencana organisasi terkait kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi, (Sinambela, 2018:120).

Penelitian dari Roidah Lina (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen. Dan juga penelitian dari Tini Nurhayati (2016) dimana populasi diambil yaitu karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru dan sampel sebanyak 26 orang, Hasil penelitian

yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Imam Mukayan (2017) lokasi penelitian berada di Hotel Resty Pekanbaru, dengan sampel kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 57 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis penelitian adalah:

H1, Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses seleksi pegawai adalah proses manajemen sumber daya manusia yang amat penting secara menyeluruh. (Siagian, 2018:131). Penelitian oleh Safiih (2021) dengan judul pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Secure Parking Superindo di Tangerang, memakai metode *explanatory research* dengan sampel 82 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan seleksi kuat korelasinya dan kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh seleksi.

Penelitian selanjutnya dari Andardinata, dkk (2020) pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar sebagai judul penelitiannya. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik dan deskriptif, menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja khususnya pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar.

Maka hipotesis penelitian adalah:

H2, Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Aziz, dkk. (2017) melakukan sebuah penelitian dengan topik pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja mengemukakan dari ketiga variabel memiliki indikator-indikator yang perlu dibenahi, meskipun faktor rekrutmen dan seleksi memiliki korelasi positif, contohnya dalam metode, prosedur dan kendala dalam proses rekrutmen. Dan penelitian dari Potale, dkk. (2016) menjelaskan bahwa PT Bank Sulutgo mengetahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi kepada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Poernomo dan Hartono (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi.

Berbeda halnya dengan penelitian dari Odero dan Makori (2016) menyebutkan bahwa terdapat bukti dalam praktik rekrutmen terbukti adakorelasi negatif pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Atikawati dan Raswan (2016) dengan populasi dari karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta berjumlah 40 orang, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari seleksi dan rekrutmen pada kinerja karyawan.

Maka hipotesis penelitian adalah:

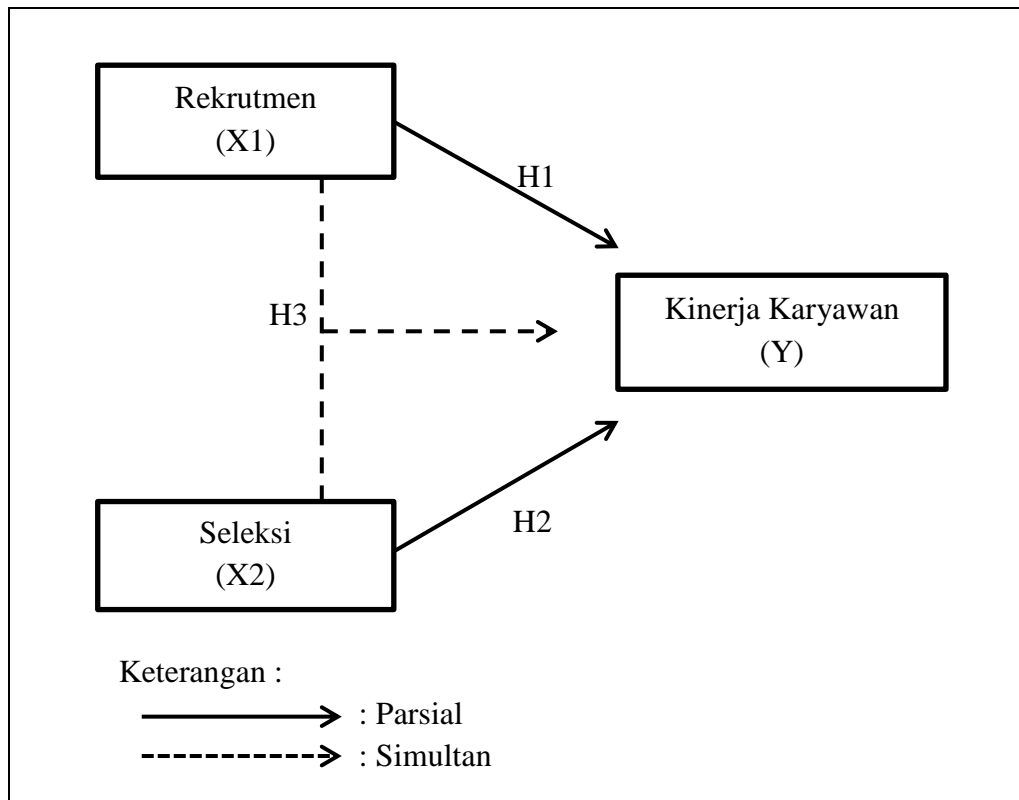
H3, Rekrutmen dan Seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:11) kerangka teori merupakan sebuah model konseptual yang berisikan beberapa teori yang berkaitan dengan

permasalahan yang diidentifikasi. Teori-teori yang terdapat dalam kerangka teori ini dapat diperoleh dari berbagai macam sumber.

Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual (Model Konsep)



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi yang sifatnya hanya sementara atas masalah penelitian, sehingga harus diuji kebenarannya. Hipotesis meliputi sebuah hubungan antar variabel. Hubungan tersebut dibangun dan didasari oleh kerangka teori (Supriyanti dan Ekowati, 2019:12).

Berdasarkan kerangka konseptual dan rumusan masalah di atas, maka variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Begitu juga berdasarkan dari fakta lapangan yang terbukti,

dimana kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan terus mengalami peningkatan, perkembangan dan kemajuan sejak dari tahun berdirinya hingga saat ini. Pada tahun 2016 Kopontren Sidogiri Pasuruan memiliki karyawan berjumlah 948 karyawan dan kemudian pada tahun 2020 memiliki karyawan sekitar 2000-an karyawan, artinya Kopontren Sidogiri Pasuruan telah merekrut dan menyeleksi lebih dari 1000-an orang sehingga mampu mendirikan cabang sekitar 199 tersebar di seluruh Jawa Timur dan Madura.

Berdasar dari hal itu, Kopontren Sidogiri melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan diiringi dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat, dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Rekrutmen dan Seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis dari penelitian kuantitatif dengan memakai pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebab dalam *research* ini ada dua variabel yaitu beberapa variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari rekrutmen dan seleksi sebagai variabel bebas (independen) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan yang berlokasi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan, 67151 Jawa Timur.

Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan disingkat dengan Kopontren Sidogiri Pasuruan, adalah institusi yang berdampak besar bagi pesantren, santri dan masyarakat terkait dengan kemanfaatannya. Selain manfaat koperasi sebagai satu sumber pemasukan pesantren dan penyedia kebutuhan bagi santri dan umum setiap harinya, juga Kopontren Sidogiri sebagai salah satu upaya untuk mengimplementasikan hasil dari pengetahuan fikih muamalah yang dipelajari dari *Kutub at Turats* para ulama bagi para santri.

Dan juga melalui Kopontren inilah, telah tertuang dalam fikih muamalah terkait dengan konsep ekonomi syariah yang kemudian dilakukan upaya untuk dapat diaplikasikan secara *real* di tengah ekonomi modern yang semakin

berkembang, dan juga tidak kalah penting manfaat lain dari Kopontren yakni santri dapat belajar berwirausaha secara mandiri dengan adanya Kopontren ini.

Prinsip dasar Pondok Pesantren Sidogiri (PPS) adalah sikap kemandirian yang butuh dukungan kekuatan secara finansial yang kuat. Maka dari itu, KA. Sadoellah Nawawie pada tahun 1961 M merintis Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri, agar berguna bagi santri dalam mencukupi kebutuhannya setiap hari, sehingga sebuah motto koperasi diciptakan oleh beliau yaitu "Dari Santri, oleh Santri, untuk Santri". Pada waktu merintis berdirinya koperasi beliau juga menjabat sebagai ketua umum sekaligus penanggung jawab Pondok Pesantren Sidogiri, kedai makanan dan toko kelontong adalah awal dari kegiatan usaha pada saat itu.. Hingga saat ini tahun 1961 M tersebut telah resmi dijadikan tahun berdirinya kopontren Sidogiri Pasuruan. Dengan keberadaan Kopontren ini, terdapat masalah besar bagi pesantren, santri dan masyarakat dan juga sebagai salah satu sumber pemasukan pesantren.

Seiring berjalannya waktu, hingga pada saat Kyai Kholil Nawawie sebagai pengasuh Pondok Pesantren Sidogiri, struktur kepengurusan kopontren telah dibentuk dengan memiliki tujuan untu memberikan kepercayaan penuh kepada Pengurus Kopontren dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan usaha di sekitar Pondok Pesantren. Baru kemudian, Pengurus Pondok Pesantren Sidogiri mengajukan badan hukum koperasi ke Departemen Koperasi pada bulan April tahun 1997, dan resmi berbadan hukum sejak tanggal 15 Juli 1997. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pasuruan mengeluarkan surat keputusan nomor : 441/BH/KWK.13/IX/1997.

Sejak itulah, tenaga-tenaga ahli dan handal disertai dengan sistem komputerisasi dan manajemen yang modern, mulai mengelola kopontren Sidogiri hingga laporan keuangan telah memakai sistem akuntansi standar nasional yang berlaku. Hingga saat ini Kopontren Sidogiri terus belajar dan melakukan perkembangan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat khusus untuk dipelajari. Dengan populasi tidak hanya orang, melainkan berupa obyek atau benda yang lain, (Supriyanto dan Ekowati, 2019:20). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan sekitar 100 orang.

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat khusus untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar, (Supriyanto dan Ekowati, 2019:20). Sampel dalam penelitian ini mengambil dari beberapa karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan yaitu sebanyak 80 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaren (2017) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:20) menjelaskan bahwa *sampling* merupakan proses pemilihan dan pengambilan sebagian anggota populasi, sehingga penggunaan sampel mampu untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel memakai *Probability sampling*. Teknik ini merupakan teknik yang memberi kesempatan setara kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel, (Supriyanto dan Ekowati, 2019:21).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Yamane dalam Sugiyono (2019:143), yaitu sebagai berikut:

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

keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya 5% (0,05)

Maka perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25} = 80 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Yamane di atas, diketahui sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

3.5 Jenis Data

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019;23) dalam bukunya mengatakan bahwa beberapa peneliti mengelompokkan data menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data Primer

Sumber data yang peneliti mengumpulkan secara langsung menggunakan kuesioner. Dalam *research* ini data primer berisikan hasil kuesioner tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri.

2. Data Sekunder

Sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan media perantara. Dalam *research* ini data sekunder berisikan hasil dari dokumentasi yang dilakukan di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

- a. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik yang dilakukan dengan memberi beberapa *statement* kepada orang yang menjadi responden untuk diisi, (Sugiyono, 2019:219).

- b. Dokumentasi

Pendekatan ini merupakan data yang penyempurna dari metode memakai kuesioner di Kopontren Sidogiri Pasuruan. Dengan melakukan dokumentasi, peneliti dapat memperbanyak informasi pada proses penelitian berlangsung di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah perlengkapan yang dipakai peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. sejatinya meneliti adalah melakukan pengamatan terhadap fakta sosial maupun alam, (Sugiyono, 2019:166). Ada beberapa instrumen yang dipakai pada *research* ini.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Metode	Jenis Instrumen
Kuesioner	- Angket - Lembar soal - <i>Check list</i> skala
Dokumentasi	- Daftar dokumen - Data obyek penelitian

Sumber : Data diolah

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:18) mengatakan bahwa variabel merupakan atribut yang melekat pada suatu obyek atau subyek yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Variabel diharuskan memiliki nilai yang bermacam-macam antara satu obyek dengan obyek yang lain.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang timbul akibat pengaruh variabel lain, (Supriyanto dan Ekowati, 2019:18).

3.7.1 Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Pada penelitian kali ini terdapat variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu berupa kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen

yang menjadi hal penting bagi karyawan dan perusahaan sebagai hasil kerja serta prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Terdapat indikator-indikator tertentu dalam kinerja karyawan. Jaya, dkk (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja, standar dalam indikator ini lebih dominan pada kualitas atau mutu kerja dari karyawan.
2. kualitas kerja, standar dalam indikator ini dilakukan agar perusahaan mengerti dan dapat menilai dari perilaku karyawan dengan partner kerja.
3. Kerja sama.

3.7.2 Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Dalam penelitian kali ini terdapat variabel bebas atau *independent variable* (X) yaitu berupa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2). Rekrutmen merupakan melakukan rentetan proses untuk mencari tenaga kerja dengan kapabilitas, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan agar rencana organisasi terkait kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi, (Sinambela, 2018:120). Sedangkan menurut Siagian (2006:92) mengatakan bahwa istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia.

1. Rekrutmen

Variabel keahlian diukur dengan indikator metode rekrutmen, sumber rekrutmen dan teknik rekrutmen. Dengan memakai item pernyataan kuesioner responden pada indikator-indikator tersebut. Diukur dengan lima poin skala likert dari poin 1 “sangat tidak setuju” hingga poin 5 “sangat setuju”.

2. Seleksi

Variabel seleksi ini berdasarkan indikator pendekatan seleksi, kualifikasi seleksi dan teknik wawancara. Dengan menggunakan jawaban dari responden melalui kuesioner. Diukur dengan poin 1 “sangat tidak setuju” sampai poin 5 “sangat setuju”.

Tabel 3. 2 Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Rekrutmen (X1)	Serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan organisasi, (Sinambela, 2018:120)	- Metode rekrutmen - Sumber rekrutmen - Teknik rekrutmen (Sinambela, 2018)
Seleksi (X2)	Pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia, (Samsudin, 2006:92)	- Pendekatan seleksi - Kualifikasi seleksi - Teknik wawancara (Samsudin, 2006)
Kinerja Karyawan (Y)	gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan, (Jaya, dkk. 2018).	- Hasil kerja - Kualitas kerja - Kerjasama (Jaya, dkk. 2018)

Sumber : Data diolah peneliti

3.8 Skala Pengukuran

Sesuai dengan pendekatan dan jenis penelitian, yakni berupa data kuantitatif. Maka dalam penelitian ini menggunakan skala pengukur likert. Skala *likert* digunakan sebagai parameter dari sikap, perspektif, dan persepsi pribadi

atau golongan tentang fakta sosial, (Sugiyono, 2019:152). Menurut Malhotra (2010) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:69) mengatakan bahwa ada beberapa pertimbangan menggunakan skala likert :

- 1) Memiliki banyak kemudahan
- 2) Memiliki tingkat kepercayaan tinggi
- 3) Lebih fleksibel.

Berdasarkan dari pandangan teori di atas, peneliti yakin untuk menggunakan skala likert dalam penelitian ini. Selain daripada itu, skala likert banyak digunakan oleh peneliti-peneliti lain dengan alasan memiliki kevalidan data yang baik.

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2019:153)

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang dianggap valid jika antara data yang telah dijadikan satu dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti terdapat kesamaan. Hasil penelitian dikatakan tidak valid, Jika objek berwarna merah, sedangkan data yang telah dijadikan satu memberikan data berwarna putih, (Sugiyono, 2019:192).

Pada pengujian rekrutmen dan seleksi ini memakai analisis korelasi *product moment pearson* dengan memakai SPSS 25. Uji validitas instrumen dalam

penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi dan α dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Instrumen disebut valid, Jika proses perhitungan memakai SPSS 25, mendapatkan hasil sig (*2 tailed*) $< \alpha$. Namun sebaliknya, jika mendapatkan hasil sig (*2 tailed*) $> \alpha$, maka uji instrumen tersebut diartikan tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:193) menjelaskan bahwa jika ada keserasian data diwaktu yang berbeda maka dianggap reliabel. Namun, jika dalam obyek kemarin dilaporkan berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.

Uji reliabilitas ini memakai SPSS 25. Dan memakai uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Ketika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka data yang diuji itu reliabel (Supriyanto dan Ekowati, 2019:69).

3.10 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji adakah persebaran normal pada variabel pengganggu atau residual dalam pengujian regresi. Seperti yang diketahui bahwa Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) menduga bahwa distribusi normal diikuti oleh nilai residual. Uji statistik dianggap tidak valid, Jika asumsi dilanggar.

Menurut Ghozali (2013:160) dalam penelitian Yunitasari (2017) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji adakah persebaran normal pada variabel pengganggu atau residual dalam pengujian regresi. Uji statistik yang dipakai untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji adakah korelasi antar variabel independen dalam regresi. Dan untuk mengetahui ada dan tidak adanya multikolonieritas dalam model regresi ini, sebagai berikut:

- a. Suatu perkiraan model regresi yang diperoleh dari pengamatan sangat tinggi, tetapi secara terpisah variabel-variabel independen tersebut banyak yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka menghasilkan nilai R^2 .
- b. Korelasi variabel-variabel independen dianalisis dengan matriks. Terindikasi adanya multikolonieritas, jika antar variabel independen diperoleh hubungan yang cukup tinggi (biasanya diatas 0,90) maka hal itu terdapat tanda keberadaan multikolonieritas.
- c. Multikolonieritas dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* umumnya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0.1 atau setara nilai $VIF < 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksesuaian varians dari residual suatu pengamatan. jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun, jika sebaliknya maka disebut heterokedasitas, (Potale, dkk. 2016).

Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini memakai tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Disebutkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas terhadap pengujian regresi, apabila hubungan antara variabel independen dengan residual diperoleh signifikansi lebih dari 0,05.

3.11 Analisis Data

Data yang didapatkan oleh peneliti, perlu untuk dilakukan analisis terlebih dahulu dengan memanfaatkan cara, metode atau *software* yang sesuai. Sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diinterpretasikan dan mudah untuk dipahami. Penelitian metode atau cara analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.11.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik untuk mendeskripsikan data dari lokasi penelitian (Supriyanto dan Ekowati, 2019:29). Penelitian ini dilakukan analisis statistik deskriptif, untuk menanggung kecermatan dan kevalidan data, sebelum dilakukan analisis regresi Rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum dan distribusi frekuensi adalah alat analisis yang digunakan.

3.11.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini berfungsi meramalkan atau mencari pengaruh antar variabel. Karena sejatinya tujuan inti dari kebanyakan analisa statistik dalam dunia bisnis dan ekonomi adalah melakukan prediksi (Supriyanto dan Ekowati, 2019:31).

Analisis regresi berganda menguji pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dimana model persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = Kofesien variabel X_1

β_2 = Kofesien variabel X_2

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

a = Konstanta Regresi

e = standar error

3.11.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Sugiyono (2005) dalam Arinta (2012) mengatakan bahwa untuk mengerti ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji f. Dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel dependen berpengaruh simultan terhadap variabel independen.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji peparuh variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai T_{tabel} . Apabila $T_{hitungl} > T_{tabel}$ dengan signifikansi di bawah 5%, maka variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara parsial. Begitu juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Kopontren Sidogiri Pasuruan

4.1.1.1 Sejarah Kopontren Sidogiri Pasuruan

Kantor Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan disingkat dengan Kopontren Sidogiri Pasuruan berlokasi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan, 67151 Jawa Timur. Tahun berdirinya yaitu 1961 M atas inisiatif dari K.A Sa'doellah Nawawi dengan sebuah motto yang digaungkan yaitu "Dari Santri, oleh Santri, untuk Santri".

Kopontren ini berawal dari sebuah usaha kantin dan toko kelontong, seiring berjalannya waktu Kopontren Sidogiri terus mengalami perkembangan dan kemajuan, hingga pada tanggal 15 Juli 1997, Kopontren Sidogiri resmi berbadan hukum dengan surat keputusan nomor: 441/BH/KWK.13/IX/1997 yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pasuruan.

Kemudian pada tahun 2016, Kopontren Sidogiri Pasuruan mengembangkan cabang usahanya hingga sekitar 83 cabang dengan rincian sekitar 73 cabang ritel, dan 13 non ritel seperti kantin, percetakan, girimotor dan lain-lain. Selanjutnya, pada tahun 2020, Kopontren Sidogiri Pasuruan terus menumbuh kembangkan usahanya. Terbukti pada tahun tersebut Kopontren Sidogiri Pasuruan memiliki sekitar 199 cabang yang tersebar diseluruh Jawa Timur dan Pulau Madura.

Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan mempunyai banyak kegunaan bagi pesantren, santri dan masyarakat umum. Bagi pesantren keberadaan Kopontren Sidogiri menjadi bagian dari usaha kemandirian pesantren

dalam bidang ekonomi. Bagi santri, adanya Kopontren ini selain sebagai pemenuhan untuk kebutuhan sehari-hari, juga sebagai tempat pengabdian, media belajar dan juga sebagai praktik berwirausaha. Sedangkan bagi masyarakat umum, Kopontren Sidogiri hadir sebagai usaha yang menyediakan kebutuhan setiap hari dengan harga yang bersaing.

4.1.1.2 Visi dan Misi Kopontren Sidogiri Pasuruan

Adapun visi dan misi dari Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan adalah sebagai berikut :

Visi :

Terwujudnya Koperasi Pondok Pesantren yang amanah dan profesional dalam meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan umat.

Misi :

1. Menjalankan usaha secara amanah dan profesional sesuai dengan prinsip syariah
2. Meningkatkan dan memaksimalkan potensi ekonomi anggota
3. Menjalin sinergi bersama pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM)
4. Menjadi bagian dari upaya kemandirian ekonomi pesantren

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan terdiri dari unsur Pengawas, Pengurus dan Manajerial :

1. Struktur Pengawas

Pengawas SDI : KH. A. Fuad Noerhasan

Pengawas Keuangan : H. Baharuddin Thoyyib

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| Pengawas Manajemen | : M. Aminulloh BQ |
| Pengawas Syariah | : Ach Baihaqi |
| 2. Struktur Pengurus | |
| Ketua | : Achmad Sa'dulloh |
| Wakil Ketua | : HM. Abdul Jalil Kamil |
| Sekretaris | : Munjil Anam |
| Bendahara | : H. Abdulloh Karim |
| 3. Manajerial | |
| Direktur Utama | : d. Nawawi Sa'doellah |
| Wakil Direktur Utama | : Ach. Edy Amin, S.E.I |
| Dir. Market. & Merchan | : Muhammad Rifan |
| Dir. Keuangan | : Moch. Nizar |
| Dir. Operasional | : Anis Sulaiman |
| Dir. Properti & Akuntan | : Moch. Zainulloh KH |
| Dir. Logistik | : M. Saiful Ulum |

4.1.1.4 Jenis Usaha Koponten Sidogiri Pasuruan

Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, diawali dengan berupa toko kelontong dan usaha kantin. Seiring berkembangnya zaman, Kopontren Sidogiri Pasuruan terus mengalami

perkembangan dan kemajuan. Terbukti pada tahun 2020, Kopontre Sidogiri berhasil mengembangkan usahanya dengan tersebarnya jenis usaha dari Kopontren Sidogiri Pasuruan diseluruh Jawa Timur dan Pulau Madura.

Berdasarkan hasil dari dokumentasi di Kopontren Sidogiri Pasuruan, dapat diketahui bahwa jenis usaha dari Kopontren Sidogiri Pasuruan terbagi menjadi 11 jenis usaha dengan total dari keseluruhan jenis usaha sebanyak 199 cabang. Jenis usaha tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 1 Jenis Usaha Kopontren Sidogiri Pasuruan 2020

No.	Jenis Usaha	Jumlah
1.	Ritel & Grosir – Toko Basmalah	172
2.	Mini Ritel – Toko Basmalah	12
3.	Perancangan, Kantin, Cafe – Toko Basmalah	3
4.	Toko Kitab – Toko Basmalah	1
5.	Stationary – Toko Basmalah	2
6.	Percetakan – GiriGrafika & GiriPrinting	2
7.	Otomotif – GiriMotor	1
8.	Garment – Toko Basmalah	3
9.	Depo Bangunan – Toko Basmalah	1
10.	Apotek – GiriSehat	1
11.	Laundry – Giri Laundry	1
Total		199

Sumber : Dokumentasi Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, 2021.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.2.1 Uji Validitas

Kevalidan sebuah hasil penelitian itu ditentukan dengan adanya kompatibel antara data yang dikumpulkan peneliti dengan data *real* pada lokasi penelitian. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan melihat nilai *r* hitung dengan *r* tabel. *r* hitung dapat diketahui dengan menggunakan pengujian melalui SPSS. Sedangkan *r* tabel bisa dilihat dalam gambar *r* tabel dengan berdasar pada jumlah sampel, dimana dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 80 responden dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai tabel dapat diketahui yaitu 0,220.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi r	Sig	
Rekrutmen	X1.1	0,654	0,000	Valid
	X1.2	0,697	0,000	Valid
	X1.3	0,772	0,000	Valid
	X1.4	0,761	0,000	Valid
	X1.5	0,636	0,000	Valid
	X1.6	0,766	0,000	Valid
	X1.7	0,694	0,000	Valid
	X1.8	0,658	0,000	Valid
Seleksi	X2.1	0,678	0,000	Valid
	X2.2	0,689	0,000	Valid
	X2.3	0,498	0,000	Valid
	X2.4	0,453	0,000	Valid
	X2.5	0,546	0,000	Valid
	X2.6	0,542	0,000	Valid
	X2.7	0,482	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,598	0,000	Valid
	Y1.2	0,512	0,000	Valid
	Y1.3	0,286	0,010	Valid
	Y1.4	0,438	0,000	Valid
	Y1.5	0,275	0,014	Valid
	Y1.6	0,392	0,000	Valid
	Y1.7	0,236	0,035	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Dari tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen (X1) mempunyai 3 indikator dan 8 item yang diuji. Dimana diketahui bahwa koefisien korelasi dari variabel rekrutmen atau r hitung $>$ r tabel 0,220 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 artinya variabel rekrutmen (X1) dikatakan valid.

Variabel selanjutnya yaitu seleksi (X2) dengan 3 indikator dan 7 item yang diuji dalam penelitian ini. Dimana diketahui bahwa koefisien korelasi dari item variabel seleksi (X2) atau r hitung $>$ r tabel 0,220 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan artian item dari variabel tersebut dikatakan valid.

Untuk variabel selanjutnya adalah kinerja karyawan (Y) memiliki 3 indikator dan 7 item yang diuji. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item variabel kinerja karyawan r hitung $>$ r tabel 0,220 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 berdasarkan hasil tersebut variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk melihat konsistensi dari sebuah data. Dari olah data tersebut dapat diketahui mana yang konsisten atau reliabel dengan yang tidak reliabel. Suatu variabel dianggap reliabel, jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 (Supriyanto dan Ekowati, 2019:69).

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Rekrutmen	0.936	0,60	Reliabel
Seleksi	0.802	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.656	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Hasil uji reliabel menggunakan SPSS dirangkum dalam tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen (X1), variabel seleksi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0.6. Dengan begitu, maka instrumen dapat dipakai untuk pengukuran dalam proses pengumpulan data.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) dalam penelitian Yunitasari (2017) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji adakah persebaran

normal pada variabel pengganggu atau residual dalam pengujian regresi. Uji statistik yang dipakai untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas ini menggunakan SPSS 25 dengan nilai signifikansi 0.05. Jika signifikansi yang diperoleh > 0.05 , maka sebaran data berdistribusi normal. Namun jika signifikansi yang diperoleh < 0.05 , maka sebaran data tidak berdistribusi normal (Gunawan, 2015:77).

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.212

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat tabel 4.4 di atas, menunjukkan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0.212 > 0.05$. Artinya sebaran data dalam *research* ini berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengerti ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Pengujian ini berpatokan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Dianggap menunjukkan adanya multikolonieritas adalah jika nilai *tolerance* > 0.1 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolonieritas

	<i>Tolerance</i>	VIF
Rekrutmen	0.794	1.260
Seleksi	0.794	1.260

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Berdasarkan dari tabel 4.5 di atas, ternyata nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai VIF menunjukkan nilai sebesar $1.260 < 10$, tidak ada variabel independen dengan nilai VIF > 10 . Maka kesimpulannya dalam analisis regresi antara variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) pada kinerja karyawan (Y) tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji model regresi terkait dengan apakah terjadi ketidakserasian varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Potale, dkk. 2016).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Rekrutmen	0.182	Tidak terjadi
Seleksi	0.780	Tidak terjadi

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Berdasarkan hasil uji SPSS 25, terlihat nilai signifikansi variabel rekrutmen $0.182 > 0.05$, dan nilai signifikansi dari variabel seleksi $0.780 > 0.05$. Maka hasil tersebut dapat diartikan kedua variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Deskripsi Responden

Karakteristik individu itu adalah salah satu dari beberapa data penting yang harus dimiliki oleh seorang peneliti untuk dicermati. Dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan dari Kopontren Sidogiri Pasuruan. Data terkait dengan responden ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar

dan diisi oleh para karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan. Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui berkaitan dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Deskripsi Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Pendidikan		
SD/Ibtidaiyah	2	3%
SMP/Tsanawiyah	30	38%
SMA/Aliyah	41	51%
Perguruan Tinggi	7	9%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan dari deskripsi tersebut, diketahui dari hasil kuesioner yang telah disebar, hal itu dapat dilihat dari tabel 4.7 di atas dimana karakteristik responden dibagi beberapa bagian yaitu dari sisi pendidikan, usia dan lama bekerja di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

Dari tabel di atas dari sisi tingkat pendidikan, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD/Ibtidaiyah sebanyak 2 (3%) responden, SMP/Tsanawiyah 30 (38%) responden, SMA/Aliyah 41 (51%) responden, dan perguruan tinggi sebanyak 7 (9%) responden. Dari hasil olah data tersebut diketahui responden atau karyawan dari lulusan SMA/Aliyah sebanyak 41 (51%) orang.

Tabel 4. 8 Dekripsi Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Usia		
21-25	15	19%
26-30	33	41%
> 30	32	40%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Kemudian jika responden dilihat dari sisi usia, tabel di atas memperlihatkan bahwa responden dengan usia 21-25 tahun ada sekitar 15 (19%) responden, untuk usia 26-30 tahun ada sekitar 33 (41%) responden, dan usia >30 tahun sebanyak 32 (40%) responden. Dari olah data tersebut disimpulkan bahwa karyawan atau responden banyak dari usia 26-30 tahun dengan presentase sebesar 33%.

Tabel 4. 9 Deskripsi Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Lama Bekerja		
2-5 tahun	40	50%
6-10 tahun	23	29%
>10 tahun	17	21%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Selanjutnya karakteristik responden ditinjau dari sisi lama bekerja di Kopontren Sidogiri Pasuruan. Dari tabel di atas memperlihatkan responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sekitar 40 (50%) responden, untuk lama bekerja 6-10 tahun ada sekitar 23 (29%) responden, sedangkan untuk lama bekerja >10 tahun ada sebanyak 17 (21%) responden. Disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden atau karyawan bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 40 atau 50%.

4.1.4.2 Statitik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik untuk mendeskripsikan data dari lokasi penelitian (Supriyanto dan Ekowati, 2019:29). Hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan Kopontren Sidogiri Pasuruan. Dengan sampel sekitar 80 responden kemudian data diolah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil data statistik deskriptif tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1)

Deskriptif Statistik					
	N	Maksimum	Minimum	Mean	Std. Deviasi
X1.1	80	3	5	4,44	0.691
X1.2	80	2	5	4,44	0.691
X1.3	80	3	5	4,42	0.632
X1.4	80	2	5	4,56	0.633
X1.5	80	2	5	4,49	0.675
X1.6	80	3	5	4,49	0.595
X1.7	80	2	5	4,49	0.675
X1.8	80	3	5	4,46	0.635
Valid N	80				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021.

Dari tabel 4.10 tersebut diketahui variabel rekrutmen (X1) nilai minimum yang didapat dari pernyataan dalam kuesioner yang telah disebar yaitu dengan nilai 2, dan nilai maximum dari pernyataan dalam kuesioner penelitian yaitu nilai 5.

Kemudian untuk nilai rata-rata (*mean*) paling rendah 4.42 terdapat pada item X1.3 yaitu Saya mengerti metode perekrutan Kopontren Sidogiri Pasuruan dalam menarik calon pelamar dilakukan pada waktu yang tepat. Sedangkan untuk nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi dengan nilai 4.56 terdapat pada item X1.4 yaitu Prosedur rekrutmen yang saya lalui di Kopontren Sidogiri Pasuruan cukup jelas.

Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif Variabel Seleksi (X2)

Deskriptif Statistik					
	N	Maksimum	Minimum	Mean	Std. Deviasi
X2.1	80	3	5	4.61	0.562.
X2.2	80	3	5	4.75	0.464
X2.3	80	1	5	4.50	0.746
X2.4	80	1	5	4.68	0.652
X2.5	80	2	5	4.32	0.839
X2.6	80	2	5	4.41	0.852
X2.7	80	2	5	4.27	0.900
Valid N	80				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas memperlihatkan bahwa nilai minimum pada variabel seleksi (X2) didapat dari respon sampel atas kuesioner penelitian yaitu dengan skor 1, dan nilai maximum pada variabel seleksi (X2) dengan skor 5.

Selanjutnya, nilai rata-rata (*mean*) paling rendah dalam variabel seleksi (X2) ini dengan nilai rata-rata 4.27 terdapat pada item X2.7 yaitu Saya beranggapan bahwa tes wawancara dapat menjadi tolok ukur karyawan yang berkompeten. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling tinggi dengan nilai 4.75 terdapat pada item X2.2 yaitu Sebagai calon karyawan, saya wajib mengikuti tahapan proses seleksi yang telah ditetapkan oleh pihak Kopontren Sidogiri Pasuruan.

Tabel 4. 12 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskriptif Statistik					
	N	Maksimum	Minimum	Mean	Std. Deviasi
Y1	80	2	5	4.43	0.725
Y2	80	3	5	4.76	0.457
Y3	80	2	5	4.49	0.675
Y4	80	2	5	4.44	0.777
Y5	80	2	5	4.50	0.656
Y6	80	1	5	4.54	0.810
Y7	80	3	5	4.85	0.393
Valid N	80				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4.12 di atas, nilai minimum yang didapati dari jawaban responden pada kuesioner penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai 1, dan untuk nilai maksimum yang terdapat pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 5.

Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) pada variabel kinerja karyawan (Y) terendah dengan nilai 4.43 terdapat pada item Y1 yaitu Saya bekerja sesuai target, sehingga mencapai predikat kinerja yang memuaskan. Adapun nilai rata-rata

tertinggi pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4.85 terdapat pada item Y7 yaitu Menurut saya, bekerja sama dengan rekan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik.

4.1.4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized coefficient Beta	Signifikan nsi	Std. Error
Constant	20.253	0.000	2.760
Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	0.162	0.022	0.070
Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	0.188	0.034	0.087

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS 25, diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20.253 + 0.162X_1 + 0.188X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dari persamaan itu juga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 20.253, artinya jika variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) adalah nol (0), maka nilai kinerja karyawan setara dengan nilai konstanta yaitu 20.253. Artinya meskipun tanpa variabel rekrutmen dan variabel seleksi, Kopontren Sidogiri Pasuruan tetap mendapatkan kinerja karyawan sebesar 20.253.
2. Nilai koefisien dari variabel rekrutmen (X1) yaitu 0.162. Artinya jika variabel rekrutmen (X1) itu naik sebesar 1, dengan dugaan bahwa variabel

seleksi (X2) itu tetap, maka akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,162.

3. Nilai koefisien dari variabel seleksi (X2) yaitu 0,188. maksudnya jika variabel seleksi (X2) itu naik sebesar 1, dengan dugaan bahwa variabel rekrutmen (X1) itu tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.188.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan (Uji F)

Setelah melakukan uji regresi berganda, tahap selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis, yakni yang pertama uji F (simultan). Menurut Sugiyono (2014:257) dalam Poernomo dan Hariono (2019) uji F dipakai untuk dapat mengerti pengaruh secara simultan variabel bebas pada variabel terikat.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Signifikansi
Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	9.243	3.49	0.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan dari uji SPSS 25, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 9.243 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari tabel perhitungan statistik menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar $9.243 > F_{tabel} 3.49$ artinya H_0 ditolak

dan H_3 diterima, yang berbunyi variabel independen (rekrutmen dan seleksi) mempunyai pengaruh pada variabel dependen (kinerja karyawan).

4.1.5.2 Uji t (Parsial)

Melakukan uji t ini untuk menguji satu persatu tentang pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan memakai SPSS 25, dan hasilnya dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Beta	t	Sig.	Keterangan
X1	0.268	2.331	0.022	Signifikan
X2	0.248	2.159	0.034	Signifikan
Dependent Variabel = Y				
R = 0.440				
R Square = 0.194				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.15 dengan menjelaskan dari kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Variabel rekrutmen (X1) memiliki tingkat signifikansi $0.022 < 0.05$ dengan artian variabel rekrutmen (X1) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya, nilai t_{tabel} dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 1.99125. artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.331 > 1.99125$), maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu diterima.

2. Pengaruh Variabel Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Untuk variabel seleksi (X_2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.034 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai t_{tabel} dari variabel seleksi (X_2) sebesar 1.99125. Dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.159 > 1.99125$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu diterima.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan pengujian, bertujuan menguji besaran dari kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Rekrutmen (X_1) & Seleksi (X_2)	0,440	0,194	0.173

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.16 di atas, dilihat nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.173. Hal ini memperlihatkan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen hanya sebesar 17.3% (0.173×100). Sisanya yaitu sekitar 82.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, contohnya pelatihan, pengembangan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan

Berdasarkan hasil dari pengujian terkait dengan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan, menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai $0.022 < 0.05$. Sehingga berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan. Alasannya karena metode rekrutmen, sumber rekrutmen dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh Kopontren Sidogiri cukup baik, jelas dan sesuai dengan prosedur.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian dari Roidah Lina (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen. Dan juga penelitian dari Tini Nurhayati (2016) dimana populasi yang diambil yaitu karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru dan sampel sebanyak 26 orang, Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja di Hotel Bintang Lima Pekanbaru dipengaruhi positif dan signifikan oleh rekrutmen.

Seta penelitian yang dilakukan oleh Imam Mukayan (2017) lokasi penelitian berada di Hotel Resty Pekanbaru, dengan sampel yang kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 57 orang. Hasilnya menunjukkan rekrutmen memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Pandangan dari segi religiositas berkaitan dengan rekrutmen terdapat dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26, yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” . (Q.S al-Qashash:26).

Bagaimana seorang calon tenaga kerja yang paling baik untuk diterima sehingga dapat dijadikan sebagai tenaga kerja di perusahaan terkait adalah orang yang perkasa dan amanah. Orang kuat dalam pembahasan tersebut artinya seseorang yang dengan kondisi fisik yang kuat dan tangguh, dimana dengan segala pekerjaan yang akan ditugaskan kepada dirinya dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Sedangkan orang yang dapat dipercaya dalam ayat di atas atau dengan kata lain orang yang amanah, dalam realita sekarang adalah orang yang memiliki sifat kejujuran. Sifat jujur adalah modal besar yang sangat diharuskan untuk semua orang agar selalu berkata jujur.

4.2.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan

Hasil pengujian dalam penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh dari seleksi pada kinerja karyawan, dengan melihat hasil penelitian dimana seleksi mendapat nilai signifikansi $0.034 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh seleksi atas kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan. Karena pendekatan dan kualifikasi seleksi sangat diperhatikan pada saat proses seleksi dilaksanakan, dan teknik wawancara merupakan salah satu teknik yang dilakukan pada saat proses seleksi berlangsung di Kopontren Sidogiri Pasuruan.

Hasil dari penelitian ini kompatibel dengan penelitiannya Safiih (2021) dengan judul pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Secure Parking

Superindo di Tangerang, memakai metode *explanatory research* dengan sampel 82 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan seleksi kuat korelasinya dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi secara positif dan signifikan.

Penelitian selanjutnya dari Andardinata, dkk (2020) pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar sebagai judul penelitiannya. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik dan deskriptif, menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja khususnya pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar.

Terdapat pandangan dalam islam terkait dengan seleksi yang disebutkan dalam hadis nabi diriwayatkan oleh imam Hakim, yang berbunyi :

قال النبي ﷺ : مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا عَلَى عَصَابَةٍ وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَرْضَ اللَّهِ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ. (رواه الحاكم).

Artinya “Nabi SAW bersabda: Barang siapa mengangkat seseorang untuk suatu jabatan karena kekeluargaan, padahal ada orang lain yang lebih disukai oleh Allah, maka benar-benar ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mu'min.” (HR. al-Hakim).

Menjelaskan bahwa dalam melakukan proses seleksi tersebut harus memprioritaskan kejujuran dalam menerima karyawan selaras dengan yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menerima karyawan bukan dilihat dari siapa orangnya, melainkan dilihat dan diseleksi berdasarkan kemampuan, keterampilan dan keahliannya.

4.2.3 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Sidogiri Pasuruan

Berdasarkan dari hasil uji f yang dilakukan, dapat diketahui nilai signifikansi dari pengaruh rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan yaitu $0.000 < 0.05$. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa ada pengaruh dari rekrutmen dan seleksi atas kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan. Karena selama proses rekrutmen dan seleksi berlangsung, semua indikator dalam penelitian ini diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Sehingga Kopontren Sidogiri Pasuruan memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten serta mampu mewujudkan hasil dan kualitas kerja yang tinggi dengan kerjasama yang saling menguntungkan.

Sama halnya dengan penelitian dari Aziz, dkk. (2017) mengemukakan bahwa dari ketiga variabel memiliki indikator-indikator yang perlu diperbaiki, meskipun faktor rekrutmen dan seleksi terdapat korelasi positif. Dan penelitiannya Potale, dkk. (2016) yang menyebutkan bahwa PT Bank Sulutgo mengetahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi kepada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Poernomo dan Hartono (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh rekrutmen dan seleksi.

Berbeda dengan penelitian dari Odero dan Makori (2016) menyebutkan bahwa terdapat bukti dalam praktik rekrutmen terbukti ada korelasi negatif pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Atikawati dan Raswan (2016) dengan populasi dari karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta

berjumlah 40 orang, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari seleksi dan rekrutmen pada kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menurut rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Sidogiri Pasuruan. Hal ini karena proses rekrutmen yang dilakukan oleh Kopontren Sidogiri Pasuruan telah diterapkan dengan baik, sehingga memperoleh karyawan yang berkualitas dan kinerja yang memuaskan.
2. Variabel seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan. Hal ini karena proses seleksi yang dilakukan oleh Kopontren Sidogiri Pasuruan telah diterapkan dengan baik, sehingga memperoleh karyawan yang memiliki kinerja sangat baik.
3. Variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan. Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang diimplementasikan oleh Kopontren Sidogiri Pasuruan dengan baik, sehingga memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan memiliki kinerja yang sangat baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis serta simpulan data penelitian, maka peneliti menggunakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kopontren Sidogiri Pasuruan
 - a. Untuk mengoptimalkan dalam perekrutan karyawan, hendaknya lebih memberikan atensi terhadap sumber rekrutmen, metode serta teknik

yang dilakukan dalam rekrutmen tersebut. Dan pengoptimalan dalam seleksi, harus memperhatikan pendekatan dan kualifikasi seleksi serta teknik wawancara yang digunakan pada saat proses seleksi berlangsung.

- b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak Kopontre Sidogiri Pasuruan harus memperhatikan terkait dengan hasil kerja karyawan, kualitas kerja dan kerjasama antar rekan kerja di Kopontren Sidogiri Pasuruan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti menyarankan bagi peneliti generasi berikutnya untuk melakukan pengembangan terhadap hasil penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan, kedisiplinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan analisis penelitian yang digunakan itu lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abi Fadhl. *Bulughul Marom*, Surabaya : Darul Ilmi.
- Andardinata, Ady, dkk. 2020. *Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar*. *Movere journal*. Vol. 2, No. 2.
- Arinta, Dea T. 2012. *Analisis Pengaruh Sumber Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi Blitar)*. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Atikawati, Ena, dan Raswan, U. 2016 *Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan*. *JPSB*, Vol. 4, No.1.
- Aziz, Tengku A. dkk. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahan*, Semarang : CV Asy-Syifa'.
- Ekwoaba, Joy O. dkk. 2015. *The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance*. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol. 3. No. 2, pp 22-33.
- Fatmasari, Tutut W & Budiono. 2017. *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No. 4.
- Graves, Laura M. dan Gary N. Powell. 1988. *An Investigation of Sex Discrimination in Recruiters' Evaluations of Actual Applicants*. *Journal Applied Psychology*. Vol. 75. No. 1, 20-29.
- Gunawan, Muhammad Ali. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*. Cet. 1. Yogyakarta : Parama Publishing.
- Hadiwijaya, Hendra. 2017. *Analisis Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Person Organization Fit (PO-Fit) Terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Non Medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang*.
- Handayani, P dan Sinulingga Nora A. Br. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course*. *JMAS*, Vol. 1, No. 1, pp 24-29.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Ed. 2 Cet. 23. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irfan, M. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang*. Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Jaya, Kadek M. dkk. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Biyukukung dan Spa Ubud*. Vol. 13, No. 2.
- Kepha, Ombul. dkk. 2014. *The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya*. International Journal of Science and Research (IJSR). Vol. 3. No. 5.
- Lalu, Husni. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Lie, Fie T. dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner*. Jurnal AGORA. Vol. 6. No. 1.
- Lina, Roidah. 2020. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of reflection : economic, accounting, management and bussines. Vol. 3, No. 3.
- Mardiah, Nila. 2016. *Rekrutmen Seleksi dan Penempata dalam Perspektif Islam*. Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol. 1. No. 2.
- Mukayan, Imam. 2017. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)*. JOM FISIP. Vol. 4, No. 2.
- Munadin, A. 2011. *Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada Rumah Sakit Islam Kendal*. IAIN Walisongo.
- Narsa, I Made. 2006. *Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol 8, No. 2. 99-106.
- Novaliana, Ika. 2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Proses Seleksi Penerimaan Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nganjuk*. Vol 4, No. 1.
- Nurhayati, Tini. 2016. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. JOM FISIP. Vol. 3, No. 1.
- Odero, Jackline A. dan Ezekiel M. 2016. *Effect of Recruitment Practices of Adjunct Lecturers on Employee Performance: A Survey of Universities in*

- Kakamega County, Kenya*. International Journal of Multidisciplinary and Current Research. Vol. 4.
- Poernomo, H. dan Hartono. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. JMACC. Vol. 2, No. 1.
- Potale, Renaldo B. dkk. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo*. Jurnal Bekala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 4.
- Rahim, F. dkk. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar*, Jurnal Riset Edisi XXV. Vol. 4 No. 002.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : Rajawali Pers.
- Safiih, Abdul R. 2021. *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo di Tangerang*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 3, No. 2.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Shofiatun, S. 2015. *Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Islam pada BMT Made Demak*. Syariah Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2 Cet. 26. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sidogiri.net diakses tanggal 9 November 2020, pada web <https://sidogiri.net/2020/03/kopontren-sidogiri/>
- Simbolon, Vivi D. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani E. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang : Inteligencia Media.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1 Cet. 11. Jakarta : Kencana.

- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol. 16. No. 3.
- Yunitasari, Sarwati. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawari Wijaya Service*. Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Dengan segala hormat, saya lampirkan kuesioner ini kehadapan Bapak disertai dengan permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak. Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri)”**. Jawaban-jawaban dari para responden atau setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan. Peran, bantuan serta kontribusi Bapak-bapak sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan Bapak-bapak sekalian dengan berlipat ganda.

A. Profil Responden

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

SD/Ibtidaiyah

SMP/Tsanawiyah

SMA/Aliyah

Perguruan Tinggi

Jabatan/Bagian :

Lama bekerja di Kopontren Sidogiri : Tahun

B. Persepsi Responden

Pilih salah satu jawaban yang menurut bapak-bapak sekalian dianggap paling sesuai dengan perspektif bapak. Bobot penilaian dari kuesioner ini sebagai berikut :

SANGAT TIDAK SETUJU : 1 (STS)

TIDAK SETUJU : 2 (TS)

RAGU-RAGU : 3 (RR)

SETUJU : 4 (S)

SANGAT SETUJU : 5 (SS)

REKRUTMEN (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Metode Penarikan Karyawan						
1.	Metode rekrutmen yang saya ikuti di Kopontren Sidogiri Pasuruan berjalan efektif					
2.	Menurut saya, Kopontren Sidogiri Pasuruan menggunakan sarana teknologi informasi yang baik dalam metode perekrutan					
3.	Saya mengerti metode perekrutan Kopontren Sidogiri Pasuruan dalam menarik calon pelamar dilakukan pada waktu yang tepat					
Sumber Rekrutmen						
1.	Prosedur rekrutmen yang saya lalui di Kopontren Sidogiri Pasuruan cukup jelas					
2.	Saya mengetahui Kopontren Sidogiri Pasuruan merekrut karyawan melalui sumber internal (dari dalam Kopontren) dan eksternal (dari luar Kopontren)					
3.	Spesifikasi pekerjaan yang					

	ditetapkan bagi saya cukup jelas					
Perencanaan Rekrutmen		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Menurut saya, Kopontren Sidogiri Pasuruan melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik sebelum melakukan rekrutmen					
2.	Saya mengikuti perekrutan karyawan sesuai dengan perencanaan rekrutmen					

SELEKSI (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Pendekatan Seleksi		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya harus lulus pada semua tahapan, sehingga dapat menjadi karyawan di Kopontren Sidogiri Pasuruan					
2.	Sebagai calon karyawan, saya wajib mengikuti tahapan proses seleksi yang telah ditetapkan oleh pihak Kopontren Sidogiri Pasuruan					
Kualifikasi Seleksi		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya berpendapat, jenis kelamin, pendidikan dan keahlian adalah kualifikasi inti dari seleksi di Kopontren Sidogiri Pasuruan					
2.	Menurut saya, penentuan kualifikasi seleksi akan berdampak pada kemajuan organisasi					
Tes Wawancara		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Menurut saya, tes wawancara adalah salah satu metode seleksi yang paling menentukan di Kopontren					

	Sidogiri Pasuruan					
2.	Bagi saya, tes wawancara dilakukan untuk melihat bakat dan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan					
3.	Saya beranggapan bahwa tes wawancara dapat menjadi tolok ukur karyawan yang berkompeten					

KINERJA (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Hasil Kerja		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya bekerja sesuai target, sehingga mencapai predikat kinerja yang memuaskan					
2.	Menurut saya, karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang tinggi akan menentukan kinerja yang berkualitas					
3.	Seberapa banyak hasil kerja saya, akan berpotensi menyandang kinerja yang baik					
Kualitas Kerja		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pada kualitas bukan kuantitas					
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan itu sesuai dengan kualitas diri saya					
Kerjasama		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan yang berat dengan bekerja sama					
2.	Menurut saya, bekerja sama dengan					

30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	4	5	4	5	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	4	5	4	5	5	5	38
38	3	4	4	5	5	4	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	4	4	4	5	4	35
41	4	4	4	4	4	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	5	5	4	5	4	4	35
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	3	5	5	5	5	5	3	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	3	5	4	4	4	3	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	4	3	4	3	4	4	4	30
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	4	4	5	4	5	5	5	36
59	4	4	5	5	5	4	5	5	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	5	5	5	5	4	5	37
62	3	2	3	3	3	3	3	3	23
63	5	5	5	5	4	5	5	5	39
64	5	5	5	5	5	4	5	5	39
65	3	4	3	4	5	4	3	4	30
66	5	4	4	5	5	5	5	4	37
67	5	4	4	5	5	4	4	5	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	4	4	4	4	4	4	4	33
70	5	4	4	5	5	5	5	5	38

25	3	5	3	4	4	4	2	25
26	5	5	5	5	4	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	2	2	29
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	4	5	2	3	3	27
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	4	5	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	4	5	4	4	4	31
38	4	5	5	5	5	5	5	34
39	5	5	5	4	4	4	5	32
40	4	4	4	5	4	4	4	29
41	5	5	4	4	4	5	5	32
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	4	5	3	3	3	28
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	5	5	5	5	5	5	34
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	4	5	4	33
49	4	4	4	5	3	3	4	27
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	4	3	3	3	3	24
52	4	5	5	5	4	4	4	31
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	1	5	5	5	31
55	5	4	4	5	4	4	4	30
56	5	5	5	5	2	2	2	26
57	5	5	5	5	2	2	2	26
58	4	5	4	4	5	5	4	31
59	4	5	4	5	4	5	5	32
60	5	4	4	4	4	4	4	29
61	5	5	5	4	4	5	5	33
62	3	3	3	3	2	2	3	19
63	5	5	5	4	4	5	5	33
64	5	5	1	5	5	5	4	30
65	4	5	5	5	4	4	5	32

66	5	5	5	5	5	5	4	34
67	5	5	4	5	4	5	5	33
68	5	5	5	5	3	3	3	29
69	4	4	5	5	4	5	4	31
70	5	5	5	5	3	3	2	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	4	5	3	5	5	4	4	30
74	5	5	5	5	5	5	5	35
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	4	5	5	5	4	4	4	31
77	4	4	4	4	4	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	3	27
79	5	5	5	5	5	5	5	35
80	5	4	4	5	5	5	5	33

TABULASI HASIL UJI

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	4	5	4	4	5	4	5	31
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	5	5	4	4	30
10	5	5	4	4	4	4	4	30
11	4	4	3	4	3	4	4	26
12	4	5	4	4	5	5	4	31
13	5	5	5	5	4	4	5	33
14	5	5	4	5	5	5	5	34
15	4	4	4	4	4	4	5	29
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	4	4	4	4	5	5	31

20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	5	5	3	3	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	4	4	4	5	5	30
26	4	5	5	4	4	4	5	31
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	4	4	4	4	5	5	31
29	4	5	4	4	4	4	5	30
30	3	4	5	4	5	1	5	27
31	3	5	3	4	4	4	4	27
32	5	5	3	5	5	5	5	33
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	3	4	5	5	5	32
35	4	5	5	5	5	5	5	34
36	4	4	4	2	4	5	5	28
37	5	5	4	4	4	4	4	30
38	4	5	4	5	5	5	5	33
39	5	5	5	4	5	5	5	34
40	5	5	5	4	4	3	5	31
41	5	4	4	5	5	5	5	33
42	5	5	5	5	4	4	5	33
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	5	5	5	5	5	5	34
45	5	5	5	4	4	5	5	33
46	3	5	5	5	5	5	5	33
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	3	5	4	5	5	5	5	32
50	5	5	5	5	4	4	5	33
51	3	4	5	5	5	5	5	32
52	4	3	5	3	4	4	5	28
53	5	5	4	5	5	5	5	34
54	5	5	4	3	4	3	4	28
55	5	5	5	4	4	5	5	33
56	3	5	5	5	5	5	5	33
57	3	5	4	5	5	5	5	32
58	4	5	5	4	3	5	5	31
59	3	4	5	5	5	5	5	32
60	4	5	4	5	5	5	5	33

61	4	5	3	5	4	4	4	29
62	2	4	4	4	5	4	5	28
63	4	4	5	2	2	4	5	26
64	5	5	2	5	5	4	5	31
65	4	5	5	2	3	3	3	25
66	5	5	5	4	4	4	5	32
67	5	4	4	5	4	5	5	32
68	5	5	5	3	4	4	5	31
69	4	5	4	5	4	5	5	32
70	5	5	5	5	5	3	5	33
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	4	4	4	5	4	31
73	4	5	5	4	4	4	5	31
74	5	5	5	4	4	5	5	33
75	4	5	4	5	5	5	5	33
76	4	5	5	3	5	5	5	32
77	4	5	5	5	5	5	5	34
78	4	4	4	5	5	5	5	32
79	5	5	4	5	5	5	5	34
80	4	4	4	4	4	1	5	26

Lampiran 3 : Statistik Deskriptif Variabel

Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	3	5	4,44	,691
X1.2	80	2	5	4,44	,691
X1.3	80	3	5	4,42	,632
X1.4	80	2	5	4,56	,633
X1.5	80	2	5	4,49	,675
X1.6	80	3	5	4,49	,595
X1.7	80	2	5	4,49	,675
X1.8	80	3	5	4,46	,635
Valid N (listwise)	80				

Statistik Deskriptif Variabel Seleksi (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	80	3	5	4,61	,562
X2.2	80	3	5	4,75	,464
X2.3	80	1	5	4,50	,746
X2.4	80	1	5	4,68	,652
X2.5	80	2	5	4,32	,839
X2.6	80	2	5	4,41	,852
X2.7	80	2	5	4,27	,900
Valid N (listwise)	80				

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	80	2	5	4,43	,725
Y2	80	3	5	4,76	,457
Y3	80	2	5	4,49	,675
Y4	80	2	5	4,44	,777
Y5	80	2	5	4,50	,656
Y6	80	1	5	4,54	,810
Y7	80	3	5	4,85	,393
Valid N (listwise)	80				

X1.7	Pearson Correlation	,650**	,650**	,666**	,742**	,500**	,756**	1	,648**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	,572**	,658**	,608**	,698**	,471**	,668**	,648**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Rekrutmen	Pearson Correlation	,820**	,820**	,882**	,867**	,744**	,887**	,843**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

Uji Validitas Variabel Seleksi (X2)

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Seleksi
X2.1	Pearson Correlation	1	,594**	,467**	,343**	,270*	,232*	,263*	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,015	,038	,018	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	,594**	1	,475**	,398**	,374**	,328**	,258*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,003	,021	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	,467**	,475**	1	,234*	,263*	,229*	,339**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,036	,018	,041	,002	,000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	,343**	,398**	,234*	1	,173	,130	,090	,444**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,036		,126	,249	,429	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	,270*	,374**	,263*	,173	1	,820**	,702**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,018	,126		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	,232*	,328**	,229*	,130	,820**	1	,841**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,038	,003	,041	,249	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	,263*	,258*	,339**	,090	,702**	,841**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,018	,021	,002	,429	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Seleksi	Pearson Correlation	,597**	,645**	,606**	,444**	,808**	,817**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,497**	,537**	,420**	,730**	,659**	,658**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Variabel

Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	8

Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,803	7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,656	7

Uji Reliabilitas All Variables

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	22

Lampiran 6 : Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,36511252
	Absolute	,118
Most Extreme Differences	Positive	,073
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7 : Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		(Constant)	20,253	2,760				
1	Rekrutmen	,162	,070	,268	2,331	,022	,794	1,260
	Seleksi	,188	,087	,248	2,159	,034	,794	1,260

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 8 : Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,434	1,709		2,009	,048
1 Rekrutmen	-,058	,043	-,170	-1,348	,182
Seleksi	,015	,054	,035	,280	,780

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9 : Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,194	,173	2,396

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,093	2	53,047	9,243	,000 ^b
	Residual	441,907	77	5,739		
	Total	548,000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,253	2,760		7,338	,000
1 Rekrutmen	,162	,070	,268	2,331	,022
Seleksi	,188	,087	,248	2,159	,034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Ibnu Abdul Ghoni
 Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 02 Juni 1999
 Golongan Darah : A
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Hobbi : Menikmati Keindahan Alam
 Cita-cita : Pengusaha
 Alamat Asal : Dusun Lautan RT 03 RW 06 Desa Kanigoro
 Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan
 E-mail : gigon.ghoni@gmail.com
 Facebook : Ibnu Abdul Ghony
 Instagram : @ibnughony

Pendidikan Formal :

2004-2005 : TK PGRI Genengwaru
 2005-2011 : SDN Genengwaru
 2011-2014 : MTs Sunan Ampel Siyar
 2014-2017 : MA Sunan Ampel Siyar
 2017-2021 : S1 Manajemen UIN Malang

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota bidang Ekonomi dan Bisnis Harakah Mahasiswa Alumni Santri Sidogiri (HMASS), 2017-2018
2. Pengurus bidang PTKP HMI Syariah-Ekonomi UIN Malang, tahun 2018-2019.
3. Pengurus Divisi Diskusi dan Penalaran Halaqah Ilmiah Pusat Ma'had Al-Jami'ah, 2018-2021.
4. Anggota SESCOM UIN Malang, 2017-2018.
5. Pengurus CO departemen Pendidikan IMAPAS (Ikatan Mahasiswa Pasuruan) UIN Malang, 2019-2020
6. Musyrif Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Malang, 2018-2021

Pengalaman Kerja :

1. Praktek Kerja Lapangan PG. Kreet Bululawang, Malang. 2020.
2. Manajer SDM, Pemasaran dan Keuangan Banat 2 Homestay, 2020.



**KEMENTERIAN 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 : Ibnu Abdul Ghoni
NIM : 17510221
Handphone : 0858-1575-8788
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : gigon.ghoni@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Sidogiri Pasuruan"

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	9%	8%

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

Malang, 14 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001