

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU
BERSAMA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH

NASIFAH HAYATI
NIM: 11970123749

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU
BERSAMA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

NASIFAH HAYATI
NIM: 11970123749

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NASIFAH HAYATI
NIM : 11970123749
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU.
TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

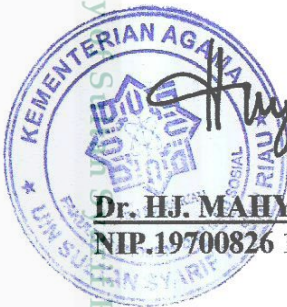
**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

DESVI EMTI, SE, MS.i
NIP.196231121989052048

MENGETAHUI,

DEKAN

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**



Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP.19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP.19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Nasifah Hayati
NIM : 11970123749
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahendra Romus, M.Ec

Sekretaris
Hijratul Aswad, SE, M.Ak

Penguji I
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji II
Fasriani, S.Ag, M.Ag

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nasifah Hayati
 NIM : 11970123799
 Tempat/Tgl. Lahir : Kota Bangun, 08 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sabda Maju bersama
Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juni 2023..

Saya membuat pernyataan



NIM : 11970123799

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi undang-undang
 UIN Suska Riau
 Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU

NASIFAH HAYATI
NIM. 11970123749

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Secara simultan variable Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,539 atau 53,9% berarti variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja sementara sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kemampuan Kerja dan Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION AND WORK ABILITY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SABDA MAJU BERSAMA
PEKANBARU**

NASIFAH HAYATI
NIM. 11970123749

The purpose of this study was to determine the effect of Recruitment, Selection and Work Ability on Employee Performance at PT.Sabda Maju Bersama Pekanbaru. The data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression methods and the data was analyzed using the SPSS program. Based on the results of this research, it shows that recruitment has an effect on employee performance at PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Selection affects the performance of employees at PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. And work ability affects the performance of employees at PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Simultaneously the Recruitment, Selection and Work Ability variables have a significant effect on the employee performance variables at PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. The R Square value of 0.539 or 53.9% means that the employee performance variable is influenced by Recruitment, Selection and Workability while the remaining 46.1% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: *Recruitment, Selection, Work Ability and Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta`Ala yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda H. Samingan, Ibu Misri serta kakak-kakak ku tercinta Nur Ainun dan Siti Zubaidah yang telah mendoakan, memotivasi dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Desvi Emti, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Riki Hanri Malau, S.E., M.M selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
8. PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Terimakasih untuk semua teman-teman member InsyaAllah SE yang telah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

membersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terutama Elvi Julia yang telah memberikan dukungan dan selalu membantu penulis untuk kelancaran skripsi ini, Nanda Diah Galita Nasution dan Nahdiyah Khairoli yang selalu memberikan semangat dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having me no days of, I wanna thank me never quitting for just being me at all time.*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 24 Mei 2023

Nasifah Hayati
NIM.1197012374

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Masalah.....	13
1.4 Manfaat Masalah.....	14
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Indikator Kinerja	21
2.3 Rekrutmen	22
2.3.1 Pengertian Rekrutmen	22
2.3.2 Tujuan Rekrutmen.....	23
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Rekrutmen	24
2.3.4 Indikator Rekrutmen	25
2.4 Seleksi	25
2.4.1 Pengertian Seleksi	25
2.4.2 Metode Seleksi	26
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Seleksi	26
2.4.4 Indikator Seleksi	27
2.5 Kemampuan Kerja	28
2.5.1 Pengertian Kemampuan Kerja	28
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja	29
2.5.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	29
2.6 Pengaruh antar variabel.....	30
2.6.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja	30
2.6.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja	30
2.6.3 Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja	31
2.7 Pandangan Islam terkait variabel	32
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	32
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Rekrutmen	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7.3	Pandangan Islam Tentang Seleksi.....	33
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja.....	34
2.8	Penelitian Terdahulu	35
2.9	Kerangka Pemikiran	37
2.10	Hipotesis	38
2.11	Konsep Operasional Variabel penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN		
3	Lokasi Penelitian.....	43
3.1	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	44
3.4	3.4.1 Populasi.....	44
3.4	3.4.2 Sampel.....	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6	Uji Kualitas Data	46
3.6.1	Uji Validitas Data	47
3.6.2	Uji Realibilitas	47
3.7	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.1	Uji Normalitas	48
3.7.2	Uji Multikolinieritas	48
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	49
3.8	Uji Hipotesis	49
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.2	Uji t	50
3.8.3	Uji F	51
3.8.4	Uji Korelasi Determinasi	52
BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN		
4	Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1	Visi dan Misi	53
4.2.1	Visi	53
4.2.2	Misi	54
4.3	Landasan Hukum	54
4.4	Data Perusahaan	54
4.5	Joint Operation	54
4.6	Struktur Perusahaan	55
4.7	Tugas dan Tanggung Jawab	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	62
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	62
5.1.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	64

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.2.1 Rekapitulasi Kinerja	65
5.2.2 Rekapitulasi Rekrutmen	66
5.2.3 Rekapitulasi Seleksi	68
5.2.4 Rekapitulasi Kemampuan Kerja	69
5.3 Uji Kualitas Data	70
5.3.1 Uji Validitas	70
5.3.2 Uji Realibilitas	72
5.4 Uji Asumsi Klasik	72
5.4.1 Uji Normalitas	72
5.4.2 Uji Multikolinieritas	73
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
5.5 Analisis Data	75
5.5.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	75
5.5.2 Uji Persial (Uji t)	77
5.5.3 Uji Simultan (Uji F)	79
5.5.4 Koefisien korelasi dan determinasi	80
5.6 Pembahasan	81
5.6.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja	82
5.6.2 Pengaruh Seleksi terhadap kinerja	83
5.6.3 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja	84
5.6.4 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja	84
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan pencapaian pengiriman barang	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Tetap PT Sabda Maju Bersama dari Tahun 2018-2022	3
Tabel 1.3	Data Rekrutmen dan kualifikasi yang dibutuhkan tahun 2018-2022	6
Tabel 1.4	Data bagian administrasi	8
Tabel 1.5	Data Seleksi tahun 2018-2022	9
Tabel 1.6	Data tingkat Pendidikan dan lama bekerja	11
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	35
Tabel 2.2	Konsep variabel penelitian	41
Tabel 3.1	Kategori Bobot penilaian	46
Tabel 5.1	Jumlah Responden berdasarkan usia	62
Tabel 5.2	Jumlah Responden berdasarkan lama bekerja	63
Tabel 5.3	Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	64
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Kinerja	66
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Rekrutmen	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Seleksi	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Kemampuan Kerja.....	69
Tabel 5.8	Hasil Uji validitas	71
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas	72
Tabel 5.10	Uji Normalitas	73
Tabel 5.11	Hasil uji Multikolinieritas	74
Tabel 5.12	Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.13	Hasil Uji t	78
Tabel 5.14	Hasil Uji f	80
Tabel 5.15	Uji Koefesien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PKS Sei Rokan	56
Gambar 5.1	Uji Heteroskedastisitas	75



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perkembangan teknologi sekarang yang canggih tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, dilihat dari sisi internal perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang meliputi kinerja, produktivitas, waktu, lingkungan dan sebagainya. Ditinjau dari perspektif sumber daya manusia dalam arti luas, kebutuhan karyawan baik dari kuantitas ataupun kualitas menjadi prioritas utama untuk mendukung perusahaan dalam menjawab berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi sebagai salah satu fungsi perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia ialah aset yang sangat berharga di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan di perusahaan. Sumber Daya Manusia ialah kunci kesuksesan di suatu organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang sesuai merupakan faktor dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan menjalankan operasionalnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **Kasmir (2016:182)**. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan sumber daya manusia adalah komponen penting untuk menghidupkan perusahaan. Hal ini harus didukung oleh kinerja yang baik karena tanpa adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Hasil kinerja mengalami kenaikan dan penurunan dilihat dari pencapaian target pengiriman barang dalam 5 tahun terakhir. Berikut ini adalah tabel target dan pengiriman barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian pengiriman barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target Pengiriman Barang	Pencapaian pengiriman barang	Persentase %
1	2018	900 Paket	730 Paket	81,1%
2	2019	960 Paket	790 Paket	82,2%
3	2020	840 Paket	679 Paket	80,8%
4	2021	1150 Paket	980 Paket	85,2%
5	2022	912 Paket	742 Paket	81,3%

Sumber : PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Berdasarkan table 1.1 dari tahun 2018-2022 target pencapaian pengiriman belum ada yang mencapai 100%. persentase pengiriman selalu berubah-ubah setiap tahunnya ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru belum maksimal. Beberapa faktor

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyebab terjadinya ialah karena kurangnya kemampuan, ketelitian dan disiplin dalam bekerja sehingga pengiriman barang tidak mencapai target pengantaran tepat waktu. Yang akan mengakibatkan kepuasan customer menurun terhadap PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Kemudian proses rekrutmen dan seleksi yang belum optimal dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan akan mempengaruhi disiplin dalam bekerja, artinya karyawan memiliki tingkat emosional yang rendah, karyawan tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri maupun perusahaan yang mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan terhambat dan kinerja menurun.

PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam pengiriman barang. Perusahaan ini berdiri mulai di tahun 2011. Saat ini perusahaan bergerak melayani pengiriman barang maupun dokumen ke beberapa wilayah di Indonesia. Berikut jumlah karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan tetap Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dari Tahun 2018-2022

NO	NAMA BAGIAN	TAHUN				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Operation Manager	1	1	1	1	1
2	Human Resource Development	1	1	1	1	1
3	Finance	1	1	1	1	1
4	Administrasi	30	30	28	26	20
5	Projek Manager	1	1	1	1	1
6	Koordinator Projek	1	1	1	1	1
7	Chekker	24	22	21	19	11
8	Mover	20	18	16	15	10
9	Helper	20	17	14	14	10
Jumlah		99	92	84	79	56

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, 2022.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dari tahun 2018-2022 mengalami penurunan jumlah karyawan, pada tahun 2018 jumlah karyawan 99 orang, pada tahun 2019 jumlah karyawan 92 orang, selisih 7 orang dari tahun 2018, pada tahun 2020 jumlah Karyawan 84 orang, selisih 8 orang dari tahun 2019, pada tahun 2021 jumlah karyawan 79, selisih 5 orang dari tahun 2020, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan 56 orang, selisih 23 orang dari tahun 2021. Penurunan jumlah karyawan pada tahun 2020 sampai 2021 banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru disebabkan karena pada saat itu terjadinya Wabah Covid 19 yang menyerang negara ini, karena adanya wabah mengakibatkan perusahaan mengurangi kegiatan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan dan mengurangi jam kerja sehingga karyawan lama kelamaan mengundurkan diri dari PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Kemudian adapun faktor lain menurunnya jumlah karyawan karena perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan kesulitan dan merasa terbebani dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Menurut **simamora (2015:96)** rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Sedangkan pengertian seleksi menurut **Kasmir (2016:100)**, seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya, artinya hasil rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

Tujuan utama melakukan rekrutmen dan seleksi ialah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai kriteria perusahaan yang nantinya memberikan suatu perubahan untuk perusahaan tersebut sesuai tujuan.

Proses rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk menentukan karyawan baru di perusahaan. Apabila proses rekrutmen dilaksanakan dengan baik maka akan mendapatkan karyawan yang bermutu.

Peningkatan dalam perusahaan harus di seimbangkan dengan kemampuan karyawan, karena tanpa ada kemampuan yang cukup dan mampu dalam teknologi yang digunakan maka ilmu pengetahuan dan teknologi akan berdampak negative pada perusahaan. Kemampuan adalah hal yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan seseorang di suatu pekerjaan.

Rekrutmen ialah merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada perusahaan. Tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang di inginkan yang memenuhi kualifikasi sesuai jabatan dan membuka lowongan kerja.

Tabel 1.3 Data Rekrutmen dan Kualifikasi yang di butuhkan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dari Tahun 2018-2022

Tahun	Bagian direkrut	Jumlah Pelamar	Kualifikasi
2018	1. Finance 2. Chekker 3. Adminis trasi	15 orang	Bagian finance: Laki/perempuan maksimal 30 tahun, minimal berpengalaman 1 tahun, memahami prinsip akuntansi dasar, minimal S1 akuntansi, menguasai perangkat computer Bagian Chekker: Laki maksimal 30 tahun, minimal SMA, Menguasai Software Bagian Administrasi : paham Microsoft office dan excel, minimal berpengalaman 1 tahun, mampu dalam mengoperasikan word+excel dan program akuntansi, minimal lulusan S1.
2019	1. Mover 2. Helper	14 orang	Bagian mover: laki laki maksimal 30 tahun, memiliki SIM B1, fisik kuat, disiplin dan bertanggung jawab. Bagian Helper: laki laki maksimal 30 tahun, memiliki SIM B1, mampu bekerjasama dengan tim dan disiplin.
2020	1. Helper 2. chekker	6 orang	Bagian mover: laki laki maksimal 30 tahun, memiliki SIM B1, fisik kuat, disiplin dan bertanggung jawab. Bagian Chekker: laki laki minimal SMA, menguasai software, jujur dan tanggungjawab, dapat berkomunikasi dengan baik
2021	1. Administr asi	2 orang	Bagian Administrasi : paham Microsoft office dan excel, minimal berpengalaman 1 tahun mampu dalam mengoperasikan word+excel dan program akuntansi, minimal lulusan S1.
2022	1. Mover 2. Helper 3. Chekker	10 orang	Bagian mover: laki laki maksimal 30 tahun, memiliki SIM B1, fisik kuat, disiplin dan bertanggung jawab. Bagian Helper: laki laki maksimal 30 tahun, memiliki SIM B1, mampu bekerjasama dengan tim dan disiplin. Bagian Chekker: laki laki minimal SMA, menguasai software, jujur dan tanggungjawab, dapat berkomunikasi dengan baik

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa pada tahun 2018 jumlah pelamar yang masuk ada 15 orang, kemudian pada tahun 2019 pelamar yang masuk 14

Hak Cipta Dihindangi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang, ditahun 2020 pelamar yang masuk 6 orang, tahun 2021 pelamar yang masuk 2 orang, ditahun 2022 pelamar masuk 10 orang. Perusahaan melakukan rekrutmen secara eksternal dan internal, di tahun 2018,2019 dan 2022 perusahaan melakukan rekrutmen secara eksternal karena perusahaan ingin banyaknya ide ide baru yang bermunculan, dan karyawan baru yang sudah direkrut akan berkontribusi lewat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru bagi perusahaan, sehingga perusahaan lebih berinovasi dan lebih kreatif. Dan pada tahun 2020 sampai 2021 perusahaan melakukan Rekrutmen secara internal karena pada saat itu negara ini mengalami pandemi covid 19 dan perusahaan membutuhkan karyawan karena banyaknya permintaan pengiriman barang, karena tidak mau mengambil resiko saat perekrutan. Perusahaan mengambil karyawan baru secara internal karena dengan mengambil rekrutmen secara internal, perusahaan ingin mengetahui kondisi Kesehatan karyawan yang akan di rekrut. Karena perusahaan mengambil karyawan dari internal maka kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada di karyawan itu sendiri dan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Tidak adanya kualifikasi atau kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga target kinerja tidak sesuai.

Dan dapat dilihat Pada table diatas bahwasanya kualifikasi yang dibutuhkan harus sesuai dengan kriteria yang dimiliki calon pelamar, yang mana usia, pengalaman, hingga jenis kelamin harus benar benar sesuai dengan kualifikasi yang diminta perusahaan. Karena faktor umur dapat mempengaruhi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kinerja karyawan, PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang Logistik yang membutuhkan calon pelamar yang memiliki fisik yang kuat dan sehat untuk bekerja di perusahaan ini, agar target pengiriman sampai dengan tepat waktu.

Tabel 1.4 Data Bagian administrasi pada PT Sabda Maju Bersama

No	Bagian	Jumlah	Uraian Pekerjaan	Latar belakang Pendidikan karyawan	Kualifikasi yang dibutuhkan
1	Operator	5 orang	Paham Microsoft office dan excel, minimal pengalaman 1 tahun, mampu dalam mengoperasikan word+excel dan program akuntansi	SMA	S1
2	Pelayanan	4 orang	Mampu dalam Microsoft office, mampu berkomunikasi dengan baik	SMA	S1
3	pengawasan	5 orang	Paham Microsoft office dan excel, bertanggung jawab dan teliti	SMA	S1
4	Staf audit	6 orang	Paham excel dan Microsoft office, mampu berkomunikasi dengan baik	SMA	S1
Jumlah		20 orang			

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, 2022

Pada bagian administrasi dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang di inginkan. Pada bagian administrasi tugas pekerjaannya adalah bagian administrasi operator, Pelayanan, pengawasan dan audit yang mana pekerja harus mempunyai kemampuan dalam operator,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

melakukan pengecekan tagihan, pengecekan administrasi yang mengharuskan mempunyai kemampuan dalam operator. Apabila karyawan kurang dapat memahami pekerjaan mereka akan mengakibatkan pekerjaan mereka lambat terselesaikan sehingga akan mengakibatkan customer protes dalam proses pengiriman barang dan akan mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.5 Data Seleksi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pelamar yang lulus Administrasi	Jumlah pelamar lulus Ujian tertulis	Jumlah yang lulus tes Kesehatan	Jumlah pelamar lulus tes wawancara	Penempatan perbagian	Jumlah
2018	15 orang	15 orang	13 orang	10 orang	1. keuangan 2. Chekker 3. Administrasi	1 orang 6 orang 3 orang
2019	14 orang	13 orang	13 orang	11 orang	1. Mover 2. Helper	5 orang 6 orang
2020	6 orang	6 orang	6 orang	6 orang	1. Helper 2. Chekker	3 Orang 3 orang
2021	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	1. administrasi	2 orang
2022	10 orang	7 orang	5 orang	4 orang	1. mover 2. helper 3. chekker	2 orang 1 orang 1 orang

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru,2022

Dari tabel 1.6 di atas bahwasanya pada tahun 2018 jumlah pelamar yang lulus administrasi sebanyak 15 orang, kemudian pelamar yang lulus ujian tertulis sebanyak 15 orang, Kemudian perusahaan melakukan tes Kesehatan yang lulus sebanyak 13 orang dan jumlah pelamar yang lulus tes wawancara di tahun 2018 adalah 10 orang. Tahun 2019 jumlah pelamar yang lulus administrasi sebanyak 14 orang, kemudian perusahaan melakukan tes tertulis, yang lulus sebanyak 13 orang,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelamar yang lulus tes Kesehatan sebanyak 13 orang, kemudian jumlah pelamar lulus tes wawancara sebanyak 11 orang. Di tahun 2020 jumlah karyawan yang diterima sebanyak 6 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan yang lulus sebanyak 2 orang, dan pada tahun 2021 perusahaan melakukan rekrutmen secara internal dan perusahaan tidak menseleksi karyawan tersebut. Pada tahun 2022 jumlah pelamar yang lulus administrasi sebanyak 10 orang, yang lulus tes tertulis sebanyak 7 orang, yang tes Kesehatan sebanyak 5 orang, dan jumlah yang lulus wawancara sebanyak 4 orang.

Dilihat dari tabel di atas bahwasanya seleksi internal pada tahun 2020 dan 2021 tidak dilakukan oleh perusahaan, disebabkan karena karyawan yang akan berpindah posisi, ke posisi baru yang sudah lama bekerja di perusahaan, sehingga perusahaan menaikkan ke posisi yang lain.

Menurut penuturan dari karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru pada tanggal 19 januari 2023, pukul 14.18 menjelaskan bahwa terjadinya hal tersebut karena terdapat beberapa karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan sehingga mendapatkan kenaikan bagian dan meski latar belakang Pendidikan, pengalaman, hingga umur tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut **(Robbins & Judge,2015:57)** kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen untuk memperhatikan kemampuan kerja karyawannya, karena kinerja karyawan tidak akan efektif jika tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun penempatan karyawan serta jumlah berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.6 Data Tingkat Pendidikan Karyawan dan Lamanya Bekerja Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dari Tahun 2018-2022

No	Jabatan	Jumlah	Syarat Pendidikan	Latar belakang Pendidikan karyawan	Lama bekerja
1	Operator manager	1	S1	S1 pertanian	>5 tahun
2	HRD	1	S1	S1 Hukum	3 tahun
3	Keuangan	1	S1	S1 Pajak	3 tahun
4	Administrasi	25	S1	SMA	1-2 tahun/>3 tahun
5	Projek manager	1	S1	D3	5 tahun
6	Koordinator Projek	1	D3	SMA	5 tahun
7	Cekker	18	SMA	SMA	>5 tahun
8	Mover	14	SMA	SMA	>3 tahun/5 tahun
9	Helper	14	SMA	SMA	>3 tahun/>5 tahun

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru,2022.

Table 1.7 menjelaskan tentang tingkat Pendidikan karyawan dari beberapa jabatan, yaitu operation manager, HRD, Keuangan, administrasi, projek manager, Koodinator projek, chekker, mover dan helper. Dan ada bagian yang masa kerjanya masih tergolong rendah yaitu 1 tahun yang akan mengakibatkan kurangnya pengalaman, dan dapat dilihat ada beberapa posisi atau jabatan terdapat tidak kesesuaian antara kualifikasi yang di syartkan perusahaan dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Diantaranya seperti pada bagian administrasi, Koordinator Proyek dan Projek Manajer dimana kualifikasi perusahaan latar belakang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidikan S1, namun pada faktanya masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Fenomena lain yang di dapat yang ditemukan melalui wawancara bapak Nico selaku HRD pada hari Kamis, tanggal 19 Januari 2023, pukul 14.18 dalam wawancara menjelaskan fenomena tersebut dikarenakan kurangnya pengoptimalan dalam penempatan karyawan pada posisi yang diberikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang direkrut hanya berdasarkan kemampuan dasar yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu kunci utama yaitu, dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reni Hindriani (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa” yang menyatakan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara persial dan simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Boga Lestari Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi khususnya berdampak pada kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen dan seleksi maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan lebih ditingkatkan. Dan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Putu Andika A.G, Ketut Setia S dan Gede Rahayana (2022) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar” yang menyatakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adika Jaya Dewata Denpasar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dalam prapenelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?
2. Apakah Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?
4. Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan kerja
- c. Bagi Peneliti Lain
Dengan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran dan informasi bagi penetili selanjutnya.
- d. Bagi pihak perusahaan
Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam rekrutmen, Seleksi dan kemampuan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

1.5 Sistematika Penulis

Secara garis besar pembahasan ini di bagi atas enam bab yang kemudian di bagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisanya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematka penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di aaaaaa peroleh selama penelitian serta pembahasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan perinatal kesejahteraan stakholder **Kasmir (2016:6)**.

Menurut **Pandi Afandi (2018)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mengola sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya tujuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dapat di capai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih yang saling mendukung satu sama lain guna untuk mencapai tujuan individu (khusus) dan tujuan organisasi (umum) dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan **Kasmir (2016:182)**.

Menurut **(Atikawati dan Undjang, 2016)**. Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur dalam suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari seseorang karyawan melalui tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Menurut **Kasmir (2016:189)** ialah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan dengan baik begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil kerjanya juga baik. Demikian pula sebaliknya, artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikanya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

13. Disiplin kerja

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan **kasmir (2016:208)**

yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan diberikan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan.

5. Pengawasan

Dengan melakukan prngawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perserorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, dan mendapatkan sejumlah Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk ditempatkan di suatu jabatan yang diinginkan. Sedangkan Menurut **Suwatno dan Priansa,**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2018) Rekrutmen merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi yang memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan untuk mendapatkan calon karyawan yang di inginkan (qualified) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan di perusahaan.

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen memiliki tujuan yang ingin di capai Menurut **Kasmir (2016:95)** yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial.
Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya, yang melamar bekerja diperusahaan sungguh-sungguh memiliki potensi yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi maksudnya yang melamar di perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
Maksudnya ialah pelamar harus memenuhi persyaratan yang di inginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisi, akreditasi Lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Untuk kebutuhan seleksi.

Maksudnya adalah memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penarikan sumber daya manusia **Sri Larasati (2017:56)** yaitu:

1. Balas jasa yang di berikan
Jika balas jasa besar maka pelamar banyak, sebaliknya jika balas jasa kecil maka pelamar sedikit.
2. Status karyawan
Jika status karyawan tetap maka pelamar relative banyak, sebaliknya jika status karyawan honorer maka pelamar sedikit.
3. Kesempatan promosi
Jika kesempatan promosi terbuka lebar, maka jumlah pelamar banyak, sebaliknya jika kesempatan promosi kecil maka pelamar sedikit.
4. *Job specification*
Jika spesifikasi pekerjaan sedikit, pelamar akan banyak, dan begitupun sebaliknya.
5. Metode panarikan
Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar akan banyak, begitu pula sebaliknya.
6. Solidaritas perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu pula sebaliknya.

7. Penawaran kerja

Jika penawaran tenaga kerja banyak, maka pelamar akan banyak, begitu juga sebaliknya.

2.3.4 Indikator Rekrutmen

Terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen menurut **Suwatno dan Priansa (2014:61)** diantaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis pekerjaan

2.4 Seleksi

2.4.1 Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan calon karyawan yang sesuai kebutuhan untuk ditempatkan disuatu perusahaan. Menurut **Kasmir (2016:101)**, Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Apabila karyawan sudah terpilih melalui proses seleksi, maka akan dapat tenaga kerja yang mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut **Hasibuan (2014)** Seleksi adalah suatu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

Jadi seleksi ialah proses pemilihan calon karyawan yang memiliki standar kualitas untuk dipekerjakan atau untuk ditempatkan di suatu perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Metode Seleksi

Terdapat beberapa jenis metode seleksi yang di gunakan perusahaan. Berikut ini metode yang efektif dan efisien menurut (**Talentic blog,2023**).

1. Seleksi curriculum vitae (CV)
2. Melaksanakan tes
3. Wawancara
4. Focus Group Discussion atau Leaderless Group Discussion
5. References check
6. Medical check up

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi seleksi

Sedangkan menurut **Robbins (2001:49)** faktor yang mempengaruhi seleksi ialah:

1. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik ini merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

2. Kepribadian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kepribadian maksudnya ialah bagaimna cara yang digunakan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain

3. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual yang dimaksud ialah bentuk kemampuan yang dibutuhkan guna menjalankan kegiatan mental seperti: kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Menurut **sutrisno (2011)** menjelaskan bahwa proses seleksi di buat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi, ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor yaitu:

1. Konsekuensi yang salah perhitungan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen.
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya di gunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda didalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi.

2.4.4 Indikator Seleksi

Indikator-indikator seleksi Menurut **Hasibuan (2014)** adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes tertulis
6. Tes wawancara

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan pada saat penerimaan karyawan yang baru harus di lakukan dengan cermat, jujur, objektif, efektif dan efisien agar memperoleh karyawan bermutu dan sesuai kemampuan ada dalam diri calon karyawan tersebut sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengendalian karyawan lebih relatif mudah dalam pencapaian tujuan yang di inginkan atau di harapkan perusahaan tersebut.

2.5 Kemampuan Kerja

2.5.1 pengertian kemampuan kerja

Menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut **Robbins (2012)** kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut **Hasibuan (2013)** kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaanya.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kemampuan kerja

Faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang **Handoko (2014:12)** yaitu:

1. Faktor Pendidikan yang diperoleh dengan teratur, sistematis, bertingkat, atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja yaitu latar belakang individu atau kepribadian yang meliputi Pendidikan, Latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.5.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut **Mangkunegara (2007:68)** yaitu:

1. Keahlian dan keterampilan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Tanggung jawab bekerja
3. Kemampuan bekerja sama
4. Ketepatan waktu bekerja
5. Hasil kerja

2.6 Pengaruh antar variabel yang diteliti

2.6.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Rekrutmen ialah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan **Mardianto (2014)**. Penerapan penarikan yang tidak sesuai dengan rancangan yang telah ditentukan, bisa menimbulkan masalah yang menuntut dana tinggi, seperti tidak kesesuaian dengan penugasan individu dengan posisi yang diamanahkan, prestasi menurun, absensi pekerja meningkat, selalu telat, sikap anti pada perusahaan, dan periode kedudukan yang tidak tentu. Melalui penarikan yang benar, maka pekerja yang akan didapat lebih bermutu sehingga prestasi mereka pun akan lebih baik. Hasil riset sebelumnya yang dilakukan rizki (2017) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan atas kinerja pekerja KFC di Klaten. Hal ini didukung oleh riset Randika (2019) yang menerangkan bahwa rekrutmen berkontribusi signifikan atas kinerja.

2.6.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja

Menurut **Hasibuan (2011)** Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Apabila seleksi dilaksanakan dengan baik maka prestasi kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

semakin meningkat. Aktivitas seleksi karyawan pada umumnya berpusat pada ilmu, keahlian serta kapasitas orang-orang dan tuntutan aktifitas peluang prestasi pekerja akan menurun, perputaran dan absensi akan meningkat, serta masalah-masalah sumber daya manusia lain tinggi. Riset sebelumnya yang dikerjakan oleh Poenomo dan Hartono (2019) menerangkan bahwa seleksi berkontribusi signifikan atas kinerja pekerja PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.

2.6.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja **(kasmir, 2016:189)**. Dengan adanya kemampuan seseorang dalam bekerja maka akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Merry Atika Komalasari (2022) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Engineering pada PT pindo Deli Pulp And Paper Mills Products Perawang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu Islam mewajibkan kepada hambanya untuk bekerja.

Untuk selalu berupaya dalam bekerja keras agar mencapai kesejahteraan hidup. Kinerja dalam pandangan Islam di dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosullnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kaum, apa yang telah kamu kerjakan.”*

Surat di atas menjelaskan bahwa tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seseorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. (Yusi Pulkuri:2021).

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Rekrutmen

Islam mensyaratkan memilih calon karyawan harus berdasarkan keahlian, kemampuan dan pengalaman dibidang tersebut. Sesuai dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

firman Allah SWT. Dalam Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَلَّتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِ اسْتَعْجَرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :” Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Al-Qashas:26)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Islam memandang tugas awal yang harus di lakukan seseorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon karyawan guna untuk di tempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Rekrutmen dan seleksi sumber Daya Manusia harus benar-benar sesuai dengan apa yang disyariatkan dan diajarkan agar berjalan dengan baik sehingga menghasilkan manfaat yang baik pula. (Nini Rahayuli,2017)

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Seleksi

Ayat ini menyebutkan tentang penempatan karyawan yang sudah di seleksi, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian dalam surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa seleksi yang baik ialah yang menarik karyawan untuk ditempatkan sesuai dengan keahlian. (Sri Harmonika,2017)

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersyukur terhadap apa yang diberikan kepada Allah kepada umatnya seperti kemampuan, melihat dan mendengar agar selalu bersyukur dan memanfaatkan sebaik baiknya yang telah diberikan dan mengerjakan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki, sesuai dengan firman Allah Swt dalam surat Al-Mu'minum ayat 62 yang berbunyi:

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “ Dan Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya” (QS Al-Mu'minum:62)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa lakukanlah pekerjaan sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan yang dilakukan sesuai hasil yang diinginkan.(Meri Atika,2022).

2.8 penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Eli Delvi Yanti (2022) JCRS Vol.6 No.1	Pengaruh Kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimis Gresik.	Berdasarkan uji penelitian kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Letak perbedaanya yaitu, tempat penelitian, variabel (X1) dan (X2)	Terdapat persamaan di variabel x2 yaitu kemampuan kerja
2	Putu Andika Adi Guna, Sapta dan Gede Rihayana (2022) VALUES, Vol 3 No. 2	Pengaruh Iklim organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewata Denpasar.	Berdasarkan hasil uji di temukan bahwa variabel iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Letak perbedaanya yaitu, tempat penelitian, variabel (X1) dan (X3)	Terdapat persamaanya di variabel X2 Yaitu kemampuan kerja
3.	Ni Putu Christilian Pratiwi, (dkk) (2022) Jurnal EMBA	Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV.Meranti Jaya Indah di Modoinding	Berdasarkan hasil uji kompetensi, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.	Letak perbedaan yaitu, tempat penelitian, variabel (X1) dan (X3)	Terdapat persamaanya di variabel X2 yaitu Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4.	Dewi Fitrianti, Dodi Prasada (2021) Jurnal HUMMANSI Vol 4 Nomer 2	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara.	Berdasarkan hasil uji Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara.	Letak perbedaan yaitu variabel (X3) dan tempat penelitian	Tapat persamaanya di variabel X1 dan X2, Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian dan terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Veritia, daniang (2022) Jurnal Madani Vol.3 No.1	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinitas Mulia Abdi Jakarta Utra	Berdasarkan hasil uji Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trinitas Mulia Abdi Jakarta Utara.	Letak perbedaan yaitu tempat penelitian dan tidak ada variabel X3 Kemampuan Kerja.	Terdapat Persamaanya di Variabel X1 dan X2 rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Hadi Poernomo (2019) J-MACC Vol.2 No 1	Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Sidoarjo	Berdasarkan hasil uji Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Sidoarjo	Letak perbedaan tempat penelitian, variabel (X3)	Terdapat persamaanya di varaibel X1 dan X2 rekrutmen dan seleksi
7. Kevin c. tangkawarouw, victor P.K. Lengkong (dkk) (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No. 1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. surya wenang indah	Lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. surya wenang Indah	Letak perbedaan tempat penelitian, dan variabel (X1) dan (X2)	Terdapat persamaan pada variabel (X2)
8. Rona Tanjung, Susi susanti manalu (2019) Jurnal DIMENSI Vol. 8 No.2	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zuhrich Topas Life Batam	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan, berdasarkan kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh negative terhadap Kinerja PT. Zuhrich Topas	Letak perbedaany a yaitu lokasi penelitian dan variabel (X3)	Terdapat persamaanya di variabel X1 dan X2 yaitu Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja.

Hak Cipta Didindungi Undang-Undang

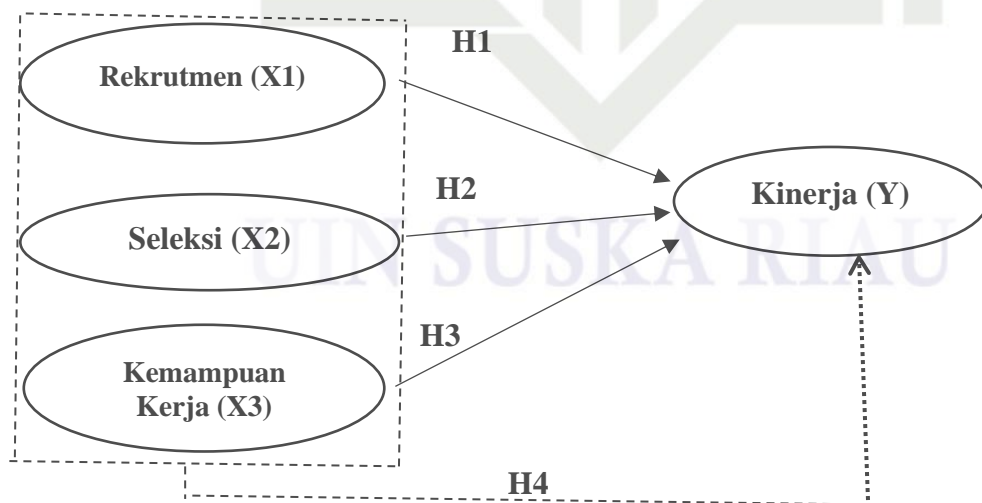
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian dan terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Reni Hindriani (2018) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) Vol.2	Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa	Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa.	Letak perbedaanya yaitu lokasi penelitian dan variabel (X3)	Terdapat persamaanya di variabel (X1) dan (X2) yaitu Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independent yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran pengaruh Rekrutemen (X1), Seleksi (X2) dan Kemampuan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.



Sumber: Reni Hindriati (2018) dan N.C. Pratiwi, dkk (2022)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Keterangan: —————> : Pengaruh secara Parsial

.....> : Pengaruh secara Simultan

2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan **Sugiyono (2014:64)**.

Dikatakan sementara karena masalah yang diteliti masih bersifat praduga dan hanya didasarkan pada teori yang relevan, sehingga masih harus di buktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan uraian yang telah di paparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah Pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Menurut **Suwatno dan Priansa, 2018**) Rekrutmen merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi yang memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan untuk mendapatkan calon karyawan yang di inginkan (qualified) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reni Hindriani (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa” yang menyatakan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

persial dan simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Boga Lestari Sentosa.

H1 : Diduga Rekrutmen berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan

2. Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Menurut **Hasibuan (2014)** Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Fitrianti, Dodi Prasada (2021) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara. Yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara.

H2 : Diduga Seleksi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan

3. Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Menurut **Hasibuan (2013)** kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Andika A.G, Ketut Setia S dan Gede Rihayana (2022) dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar” yang menyatakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adika Jaya Dewata Denpasar.

H3 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan

4. Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian terdahulu Rinaldi (2022) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP indonesia yang menyatakan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

1.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kemampuan Kerja (X3).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (Y)	Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	Likert
2	Rekrutmen (X1)	(Suwatno dan Priansa,2018) Rekrutmen merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi yang memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan untuk mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (qualified) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.	1. Penarikan 2. Seleksi 3. Penempatan 4. Orientasi 5. Analisis pekerjaan Suwatno dan Priansa (2018:61)	Likert
	Seleksi (X2)	Hasibuan (2014:47) mengemukakan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadikan karyawan perusahaan	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kesehatan 5. Tes tertulis 6. Tes wawancara Hasibuan (2014)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
4	Kemampuan kerja (X3)	Mangkunegara (2011) mengemukakan kemampuan secara psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan reality, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-sehari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.	1. Keahlian dan keterampilan 2. Tanggung jawab bekerja 3. Kemampuan bekerja sama 4. Ketepatan waktu bekerja 5. Hasil kerja Mangkunegara (2011:68)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu

Penelitian ini saya lakukan di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru di Jalan Karya Annisa RT.09 RW.01 Kel. Air putih Tampan Pekanbaru. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dan peneliti mulai peneliti di bulan Desember tahun 2022

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya di perlakukan data dan informasi yang lengkap yaitu:

1. Data kuantitatif

Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono,2017). Sedangkan menurut mangkunegara (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabanya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat berupa angka dan numeric.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **Sugiyono (2016:87)**

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya **Sugiyono (2013:90)**. Dari pengertian tersebut dapat ditarik bahwa menjadi **populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4.2 Sampel

Menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian **Agung (2016:67)**. Dalam penelitian ini, Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh dimana sampelnya ialah keseluruhan jumlah populasi pada karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yaitu sebanyak 56 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner

Sugiyono (2014) mengatakan kuesioner adalah suatu cara akumulasi data yang dilaksanakan dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Pertanyaan yang ada pada kuisisioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut **Sugiyono (2014)** skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan presepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang mendukung diberi skor rendah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Kategori Bobot Penilaian

Kriteria	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.5.2 wawancara

Wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang teliti **Sutopo (2019:9)**. Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah Wawancara mendalam (*in-dept interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah yang mengajukan pertanyaan, sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan. pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Adapun uji yang di gunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji validitas Data

Uji validitas yaitu cara yang digunakan untuk mengetahui ketepatan pada suatu instrument. Menurut **Ghozali (2016)** validasi dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor butir dengan skor total komponen, dan menetapkan standar statistik untuk mengetahui apakah skor setiap butir merupakan butir atau bukan, kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.6.2 Uji Relabilitas

Relabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2018:45). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila *cronbach's alpha* $>$ 0,60 dan jika *cronbach's alpha* $<$ 0,60, maka dikatakan tidak reliabilitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikorelasi, heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2014) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Atau dapat dikatakan normal jika *probabilitas* (σ) $>0,05$ (Ghozali,2013).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Umar,2014) uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai tolerance value lebih $>0,10$ atau sama dengan nilai VIF <10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau dengan nilai VIF >10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk melihat apakah ditemukan perbandingan varian dari satu kontrol ke residual yang lain dalam model regresi **Ghozali (2018)**. Jika varian dari satu kontrol residual ke kontrol lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot, dan jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara, Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan peneliti.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan terhadap Kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Menurut **Sugiyono (2017)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- A = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefesien Regresi
- X₁ = Rekrutmen
- X₂ = Seleksi
- X₃ = Kemampuan Kerja
- E = Tingkat Kesalahan (Error)

3.8.2 Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018)**.

Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain: $T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel Bebas
- 1 = Konstan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.3 Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen **Ghozali (2018)**. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k \text{ Keterangan :}$$

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2018:97).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sabda Maju bersama Pekanbaru yang di dirikan pada tahun 2011 yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau. PT. Sabda Maju Bersama merupakan salah satu perusahaan dengan ruang lingkup usaha (*Non core Business*) yang meliputi bidang logistics dan Ekspedisi. PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru ini memiliki 56 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenang masing – masing didalam perusahaan.

PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru adalah pengelolaan layanan jasa logistik dan Ekspedisi dengan merek Sabda Maju Bersama berupaya meningkatkan mutu layanan manajemen jasa logistik. Atas dasar itu pula PT. sabda Maju Bersama selalu mengedepankan pelayanan kebutuhan pelanggan secara jujur dan kreatif menciptakan jasa yang bernilai tambah tinggi. Tentunya, seiring dengan itu pula mendapatkan laba rugi bagi pertumbuhan perusahaan. Manajemen PT. Sabda maju Bersama konsisten menerepkan kualitas mutu nyata dalam aktivitas usahannya demi kepuasan pelanggan.

1.2 Visi dan Misi PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1.2.1 Visi PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Kualitas pelayanan bagi pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan utama kami.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4.2.2 Misi PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1. Memaksimalkan efisiensi untuk para pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan utama kami
2. *Safety First*
3. Memberikan solusi praktis cara penggunaan jasa pengiriman secara efisien dan efektif
4. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dibidang pengembangan pembangunan dan pelayanan jasa

4.3 Landasan Hukum

1. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 April 2019
2. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 Febuari 2019
3. IMB (Izin Mendirikan Bangunan) 310/IMB/DPMPTSP/III/2019
4. SIUJPT KPTS.503/DPMPTSP/KOMITMEN/IZIN/-HUB/44
5. NIB 9120204481754

4.4 Data Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Sabda Maju Bersama
Alamat : Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel.
Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau.
Telepon : 07616703838
Pemilik Perusahaan : Jhon Fan Erven

4.5 Joint Operation

1. PT. MAXPOWER Indonesia jenis (dalam bidang IPP Company)
2. PT. SCHENKER (dalam bidang Logistics Company)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

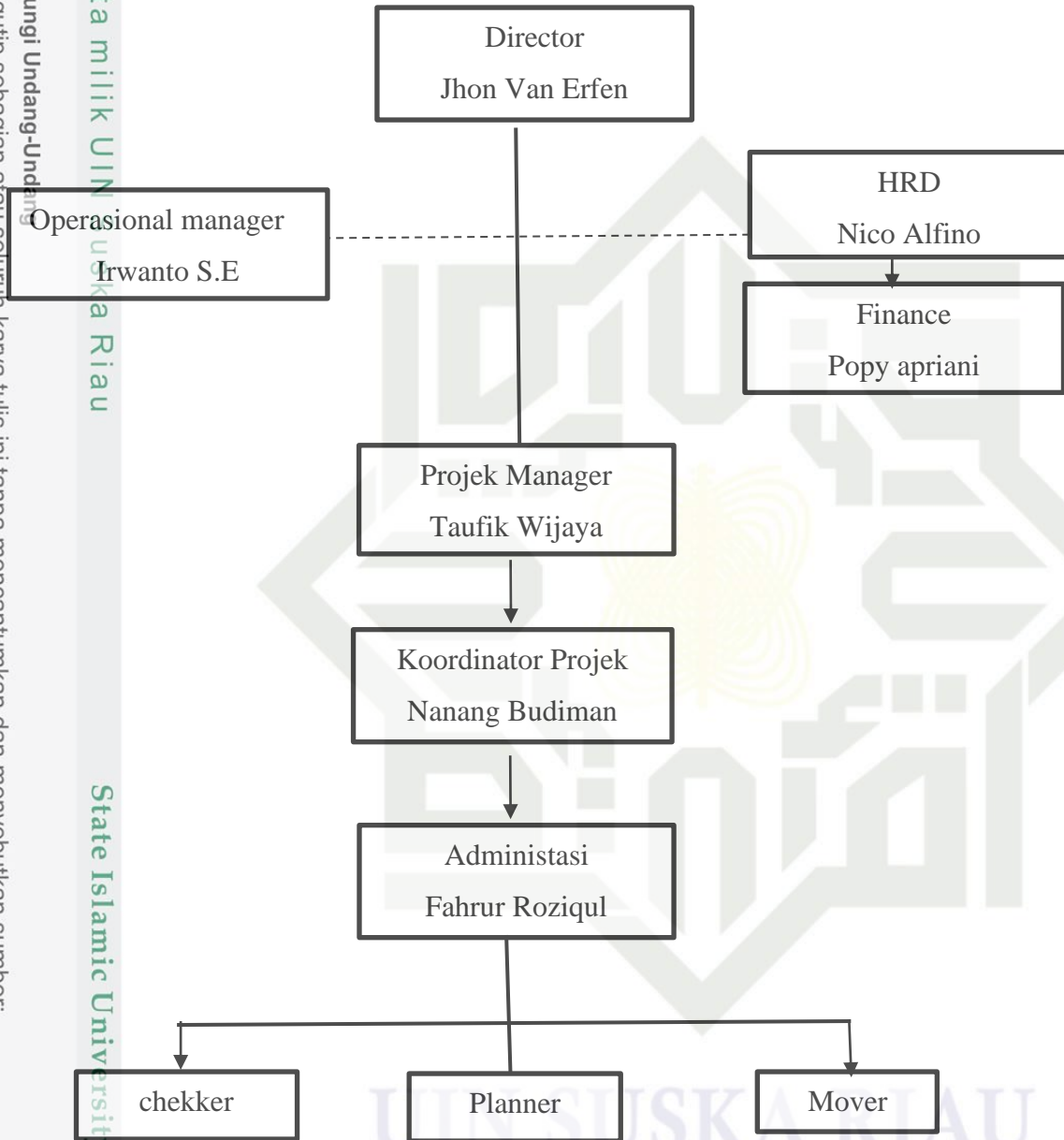
3. PT. Harif Daya Tunggal *Engenering* (dalam bidang *Warehousing, instalations, Logistics* dan Distribusi)
4. PT. Amanat Perkasa Speed (dalam bidang *Setrategic Part Management* dan *Expres Distribusi*)
5. PT. Bahtera Agung Humotop (dalam bidang *Expedition, curir, cargo* dan *logistics*)
6. PT. Rosalindo Bahtera Sakti (dalam bidang *Expedition, curir, cargo* dan *logistics*)
7. PT. Rimaco dalam bidang *Expedition, curir, cargo* dan *logistics*
8. PT. Sinarmas Distribusi Nusantara (dalam Bidang Distributor *Transportasi & Logistics*)

4.6 Struktur PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Setiap intansi mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi di maksudkan agar masing – masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personil sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi

Setiap intansi mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi di maksudkan agar masing – masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personil sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4.7 Tugas dan Tanggung jawab setiap bagian

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

1. Direktur

Adapun tugas dan tanggungjawab direktur adalah:

1. Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.
3. Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
4. Menyetujui anggaran belanja perusahaan
5. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham
6. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut
7. Menerapkan visi misi perusahaan

2. Operational manager

Manajer Operasional adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh persoalan yang berlangsung dalam sebuah perusahaan, termasuk pengelolaan tenaga kerja, maupun barang/jasa yang dihasilkan sebuah perusahaan.

Tugas dan tanggungjawab operasional manager

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Menekan biaya pengeluaran operasional seminim mungkin
2. Melakukan eliminasi terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting
3. Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik
4. Meningkatkan efektivitas operasional perusahaan
5. Mengawasi persediaan barang distribusi, penyedia jasa, dan letak fasilitas operasional
6. Melakukan pertemuan rutin secara berkala dengan direktur guna mencapai visi dan misi perusahaan
7. Mengawasi kualitas produk

3. HRD (Human Resource Development)

Tugas dan tanggung jawab HRD adalah:

1. Melakukan Perencanaan
2. Menyelenggarakan Rekrutmen dan Seleksi
3. Kompensasi dan Keuntungan
4. Menghimpun Administrasi Data
5. Mengadakan Evaluasi Karyawan

4. Finance

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian finance adalah:

1. Mencatat transaksi penjualan
2. Menerbitkan dan mengirim invoice
3. Menagih piutang ke pelanggan
4. Mengurusi piutang bermasalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Merekonsiliasi akun
6. Membuat laporan secara berkala

5. Proyek Manejer

Adapun tugas dan tanggungjawab bagian proyek manajer adalah:

1. Memulai proyek seperti memeriksa kelayakan dan menyusun anggaran, tim, dan sumber daya
2. Melaksanakan perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan sasaran, menentukan peran dan penjadwalan tugas agar sesuai dengan kebutuhan klien
3. Memimpin dan memotivasi tim proyek dan para pemangku kepentingan (stakeholder)
4. Mengelola proyek yang mencakup mengkoordinasikan tim proyek agar mereka tetap pada jalurnya dan menjaga proyek sesuai anggaran
5. Melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian untuk melacak kemajuan proyek

6. Coordinator proyek

Adapun tugas dan tanggungjawab coordinator proyek adalah:

1. Melakukan pengawasan dan memberi pengarahan yang benar untuk pelaksanaan kerja
2. Meneliti koordinasi hasil pekerjaan secara rutin
3. Mengetahui target pekerjaan yang di kerjakan
4. Membuat strategi proyek
5. Membuat jadwal proyek
6. Memantau kemajuan proyek, anggaran, jam, dll

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7. Menjaga agar semua anggota tim selalu mengetahui informasi dan dokumen terkini.
8. Berkomunikasi dengan anggota tim untuk memastikan strategi dan mengoptimalkan efisiensi

7. Administrasi

Adapun tugas dan tanggungjawab bagian administrasi adalah:

1. Melakukan pengecekan tagihan pengadaan suatu barang dan mengecek permintaan apakah sudah diproses atau belum.
2. Melakukan pengecekan data administrasi logistik ke pihak pengirim.
3. Mendata traksi pembelian dan pengiriman barang terhadap agen pengiriman yang bekerja sama dengan perusahaan.
4. Berkomunikasi dengan *customer* tentang pembelian hingga penjadwalan pengiriman akan suatu barang yang dipesan.
5. Berkomunikasi dengan vendor akan permintaan barang dan pengecekan kualitasnya.
6. Berkomunikasi dengan pihak pengantaran akan status pengiriman barang yang telah dipesan.
7. Melakukan audit tentang biaya dan melakukan pembukuan dengan baik.
8. Mengecek dengan baik apakah barang di gudang tersimpan dengan baik sehingga tidak terjadi kerusakan barang.
9. Bertanggung jawab dalam pembuangan barang yang sudah tidak berguna atau rusak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. **Chekker**

Adapun tugas dan tanggungjawab bagian chekker adalah:

1. Melakukan pengecekan barang, barang unloading, barang storage dan barang Return
2. Menjaga kualitas barang
3. Membuat laporan.

9. **Mover**

Adapun tugas bagian mover adalah:

Memastikan barang agar sampai tepat pada waktunya dan dengan selamat.

10. **Helper**

1. Mengelola sirkulasi barang digudang
2. Menerima dan memproses stok
3. Kontrol investaris Gudang
4. Membuat laporan pemindahan atau mutase Gudang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Koefisien regresi variabel Rekrutmen sebesar 0,117 menyatakan bahwa jika Rekrutmen mengalami peningkatan 1 satuan maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,117. Diketahui $t_{hitung} (2,024) > t_{tabel} (2,007)$ dan $sig. (0,048) < (0,05)$. Artinya Rekrutmen secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel Seleksi sebesar 0,522 menjelaskan bahwa Seleksi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,522. diketahui $t_{hitung} (6,614) > t_{tabel} (2,007)$ dan $Sig. (0,000) < (0,05)$. Artinya Seleksi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
3. Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,247 menjelaskan bahwa Kemampuan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,247. diketahui $t_{hitung} (4,729) > t_{tabel} (2,007)$ dan $Sig. (0,000) < (0,05)$. Artinya Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Secara simultan diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 20,282 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 2,78. Dengan demikian dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $(20,282) > F_{tabel}$ (2,78) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
5. Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,734 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,539 atau 53,9% menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Perusahaan harus menempatkan calon pekerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan seperti umur calon pelamar, dan bisa dilihat dari kemampuan calon pekerja yang tidak memiliki kompetensi operator, pelayanan, pengawasan dan audit. karena di lihat pada bagian administrasi yang kurangnya kemampuan dan keterampilan mengakibatkan mereka ke sulitan dalam menjalankan tugas yang

diberikan. Dalam hal ini perusahaan harus merekrut pelamar yang benar-benar memiliki keterampilan dalam operator, bersertifikat terkait dalam operator dan berpengalaman terkait bagian keuangan agar kinerja meningkat.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan seleksi karyawan berdasarkan kualifikasi pada saat penseleksian. Agar mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi. Seleksi yang baik akan memperoleh pekerja yang berkualitas, dan apabila perusahaan memiliki pekerja yg berkualitas maka kinerja akan meningkat.
3. Dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sebaiknya pengoptimalan dalam penempatan pekerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, agar mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda agar dapat melihat hasil perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adi Guna, I Putu Andika, Ketut Setia Sapta dan I Gede Rihayana, 2022. *‘ Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adika Jaya Dewata Denpasar ’*:VALUES Vol.3 No.2 :Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Andi, Pandi, 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator”*. Pekanbaru: Zanata Publish.
- Al-Qur’an Surat At-Taubah:105, Al-Qashas:26, Al-Mu’minum 62.
- Ardian, Noni, 2019. *“ Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB”*, JURNAL Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4 No. 2.
- Atikawati, E. dan Udjang, R, 2016. *“ Strategi Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja Karyawan”*, JPSB Marcubwana, Vol.4 No.1: Yogyakarta.
- Christilian Pratiwi, Ni Putu. Greis M.S., dan Genita G.L, 2022. *“Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding”*:Jurnal EMBA, Vol. 10 No 2. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Frianti, Dewi dan Dodi Prasada, 2021. *“ Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara”*:Jurnal HUMMANSI Vol.4 No.2. Banten: Universitas Pamulang.
- Ghazali, 2018. *“ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25”*. Semarang: Undip.
- Handoko, 2014. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPEFE- Yogyakarta.
- Harmonika, Sri M.Pd.I. 2017. *“Hadist-Hadist Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”* : Jurnal At-Tadair, Vol 1 No.1 : STAI Darul Kamal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hasibuan, Melayu SP, 2014. “*Manajemen Sumber Daya manusia cetakan keempat belas*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriari, Reni, 2018. “*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa*” :Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) Vol.2 No.1: Universitas Pamulang.
- Kasmir, 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*”. Depok: PT.rajabrafindo persada.
- Lina, Roidah, 2020. “*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*”, *SCINTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, accounting, management and Business*, Vol.3,No.3, July 2022, Hal 285. STITMA: Yogyakarta.
- Merry Atika Komala Sari, 2022. “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering pada PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills Products Perawang*”. Skripsi. Pekanbaru: : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nini Rahayuli, 2017. “*Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”. Skripsi. Pekanbaru: : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nurhayati, Tini. 2016. “*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*”: JOM FISIP, Vol. 3 No 1. Pekanbaru: Campus Bina Widya.
- Pernomo, Hadi. 2019. “*Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*” :J-MACC Jurnal Management and accounting Vol.2 No.1: Universitas Majapahit.
- Patri, Ayu. Sri Nuringwahyu dan Ratna Niken Hardiati. 2021, “*Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi pegawai terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Kantor Kejaksaan Negeri Batu)*”, *JIAGABI*, Vol.10, No1, (hal 1-2). Malang:Jl. MT Haryono.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*”, *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol .3, No 2 (Hal 64-75). Universitas Warmadewa.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Smamora.2015. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: Gramedia)
- Sri Harmonika, 2017. “ Hadist-Hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia”.
Jurnal At-Tadair, Vol.1 No.1. STAI Darul Kamal.
- Sri Larasati, 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.(Yogyakarta: Dee Publish).
- Sugiyono,2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Cetakan ke-20. Bandung: CV Alfabeta.
- Sanyoto, 2012. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. buku Seru.
- Sutrisno, 2011. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, D. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephan dan Judge, Timothy, 2015. “Perilaku Organisasi”. Jakarta: Salemba Empat.
- Tangkawarouw, C Kevin, Victor P.K. Lengkong dan Genita G. Lumintang. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah*”:JURNAL EMBA Vol.7. No.1 : Universitas Sam Ratulangi.
- Tanjung, Rona dan Susi Susanti Manalu. 2019. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zuhrich Topas Life Batam*”: DIMENSI Vol.8 No.2: Universitas Riau Kepulauan.
- Vemil, Ida Nirwana dan Afni Yeni. 2023. ” *Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto*” : Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS), Vol.2, No.1. Sumatra Barat : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
- Veritia. 2020. ” *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara*”. Jurnal Madani, Vol.3 No.1. Madani: Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat.
- Yanti Delvi Eli. 2022. “*Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik*”: JCRS (Journal Of Community Researc And Service), Vol. 6 No. 1. Medan: Universitas Panca Budi Medan.

Yosi Pulkuri, 2021. “ Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Riau. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat,

Saya Nasifah Hayati mahasiswa jurusan S1 manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru”** sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Nasifah Hayati
NIM: 11970123749

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama:

2. Jenis Kelamin:

3. Umur:

<20 tahun 20-30 tahun 31-40 tahun

>40 tahun

4. Pendidikan:

SD SMA SMK Diploma

S1

5. Masa kerja

1-2 tahun > 3 tahun 5 tahun

>5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Silahkan memberi tanda checkmark (√) pada kolom yang sesuai penilaian anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:

Sangat setuju (SS) : Nilai Skor 5

Setuju (S) : Nilai Skor 4

Netral (N) : Nilai Skor 3

Tidak Setuju (ST) : Nilai Skor 2

Sangat tidak setuju (STS) : Nilai Skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Rekrutmen (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan informasi terkait syarat sesuai aturan pemerintah					
2.	Perusahaan memberikan informasi spesifikasi pekerjaan dengan jelas kepada pelamar terkait pekerjaan yang akan dibutuhkan.					
3.	Dalam proses seleksi, kompetensi, pengalaman, keterampilan pelamar yang dibutuhkan					
4.	Perusahaan melakukan penempatan seleksi sesuai dengan jenis pekerjaan					
5.	Perusahaan memberikan gambaran terkait tujuan perusahaan					
6.	Perusahaan mempersiapkan tim rekrutmen					
7.	Perusahaan akan memberikan gambaran terkait lingkungan perusahaan					
8.	Penempatan calon pekerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Seleksi (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Latar belakang Pendidikan pelamar merupakan hal paling penting dalam proses seleksi di perusahaan ini					
2.	Tes kesehatan adalah suatu tes untuk mengetahui kesehatan jasmani dan rohani pelamar guna mendapatkan tenaga kerja yang sehat fisiknya.					
3.	Perusahaan selalu memeriksa referensi pelamar Ketika pelaksanaan seleksi					
4.	Tes tertulis adalah bentuk tes yang menguji tingkat pengetahuan dan kecerdasan pelamar.					
5.	Perusahaan melakukan tes keterampilan kepada pelamar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
6.	Perusahaan mengharuskan pelamar memiliki keterampilan yang di butuhkan perusahaan					
7.	Saya menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi kemampuan saya.					
8.	Saya merasa bahwa tes seleksi dilakukan sesuai dengan kebutuhan.					



3. Kemampuan Kerja (X3)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kompetensi menentukan akan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya					
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4.	Saya bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan Bersama					
5.	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan					
6.	Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya sudah sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang saya miliki					
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas yang ada					
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
4.	Saya akan bekerja seoptimal mungkin					
5.	Saya akan menerima pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan					
6.	Saya dapat bekerja sama dengan tim lainnya dengan mencapai hasil kerja.					
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran 2 : Tabulasi

1. Variabel Kinerja (Y)

NO.RES	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	5	33
2	5	4	4	5	4	5	5	32
3	5	4	4	4	3	4	4	28
4	5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	4	3	4	4	4	4	27
6	4	3	4	4	4	5	4	28
7	3	4	4	4	5	5	5	30
8	5	4	5	5	5	4	4	32
9	5	3	5	3	5	4	5	30
10	5	5	3	5	4	5	4	31
11	5	4	5	4	5	5	4	32
12	4	4	4	4	5	4	4	29
13	4	3	4	4	5	4	5	29
14	4	4	4	4	4	4	5	29
15	5	5	5	5	4	5	5	34
16	5	3	5	5	4	5	5	32
17	5	5	5	5	5	5	4	34
18	4	4	4	4	5	4	4	29
19	4	4	4	4	5	4	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	5	4	5	5	34
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	3	4	5	4	4	5	5	30
24	4	4	3	4	4	5	4	28
25	4	4	4	4	5	5	4	30
26	5	5	5	3	5	4	4	31
27	5	5	5	5	5	4	5	34
28	4	5	4	4	4	5	5	31
29	4	4	5	4	5	4	5	31
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	5	5	5	5	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	4	5	34
38	5	3	5	5	4	5	4	31
39	5	5	5	5	3	5	5	33
40	5	5	4	4	5	5	5	33
41	4	4	5	4	4	4	5	30
42	4	4	4	5	5	4	5	31
43	4	4	4	5	4	4	4	29
44	5	4	5	4	5	5	5	33
45	5	5	5	5	5	5	4	34
46	5	5	5	5	5	4	4	33
47	5	5	3	5	3	5	4	30
48	4	4	5	4	4	4	5	30
49	5	4	4	4	5	5	4	31
50	4	4	4	4	5	5	5	31
51	5	5	5	5	5	3	5	33
52	5	5	5	5	5	4	4	33
53	5	5	4	5	4	5	4	32
54	5	5	5	5	4	4	4	32
55	4	4	4	4	5	5	4	30
56	4	4	4	4	5	4	5	30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2. Variabel Rekrutmen (X1)

No.Res	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total
1	4	5	5	5	4	5	5	5	38
2	4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	4	5	4	5	36
6	3	5	4	4	3	4	5	3	31
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	4	4	5	4	4	5	4	5	35
10	4	3	4	4	3	4	4	4	30
11	5	5	5	5	5	5	3	5	38
12	5	4	4	4	5	4	4	5	35
13	3	5	4	3	3	3	5	3	29
14	4	4	4	3	4	4	4	4	31
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	4	4	4	4	4	4	5	5	34
17	3	5	4	3	3	4	5	5	32
18	4	4	4	5	4	3	4	4	32
19	3	2	3	4	3	4	2	3	24
20	4	4	3	4	4	3	4	4	30
21	5	5	4	4	5	4	5	5	37
22	3	5	3	4	4	3	4	3	29
23	4	4	4	5	3	4	5	4	33
24	5	4	2	3	3	2	4	5	28
25	4	4	4	3	3	4	4	4	30
26	4	5	5	5	3	5	5	3	35
27	3	4	5	5	3	5	4	3	32
28	5	5	4	4	5	3	4	5	35
29	4	4	4	5	3	5	5	5	35
30	5	3	4	4	5	4	4	5	34
31	4	4	5	5	5	5	5	4	37
32	3	3	4	4	3	4	4	3	28
33	5	5	5	5	4	5	5	5	39
34	4	3	4	4	4	4	4	4	31

35	3	3	4	5	3	4	5	3	30
36	5	4	5	4	5	5	4	5	37
37	2	4	4	3	2	3	3	2	23
38	4	5	5	5	4	5	5	5	38
39	5	4	4	4	5	4	3	5	34
40	4	3	5	4	4	5	3	4	32
41	4	4	5	4	5	5	4	4	35
42	4	5	4	4	4	4	5	4	34
43	4	5	4	4	4	4	5	4	34
44	4	5	5	5	3	5	5	4	36
45	4	4	4	5	4	5	4	4	34
46	5	4	4	4	5	4	4	5	35
47	5	5	5	4	5	5	5	5	39
48	4	4	5	5	3	5	4	4	34
49	3	5	4	3	3	4	5	3	30
50	4	4	4	5	4	4	4	4	33
51	5	5	5	4	5	5	5	5	39
52	4	3	5	4	4	5	4	4	33
53	4	3	4	4	3	4	4	4	30
54	5	5	5	5	5	5	3	5	38
55	5	4	4	4	5	4	4	5	35
56	3	5	3	3	3	3	5	3	28

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

3. Variabel Seleksi (X2)

No.Res	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	3	4	4	4	3	5	3	4	30
5	4	3	3	3	4	4	3	3	27
6	3	3	3	3	3	4	4	3	26
7	4	3	3	3	4	2	4	3	26
8	3	4	4	3	3	3	3	4	27
9	5	4	3	3	5	4	3	4	31
10	4	3	3	3	4	4	4	3	28
11	3	3	4	4	3	2	4	3	26
12	4	3	3	3	4	4	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	3	3	3	4	4	3	3	27
15	4	4	3	2	4	4	4	4	29
16	3	4	3	3	3	3	4	4	27
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	3	3	4	3	3	3	3	4	26
19	4	3	3	3	4	4	3	4	28
20	4	3	3	3	4	4	3	4	28
21	3	3	4	4	3	3	4	3	27
22	3	4	4	4	3	2	4	4	28
23	4	3	3	3	4	4	3	3	27
24	3	3	3	3	3	4	3	3	25
25	2	3	3	3	2	3	3	3	22
26	3	4	3	4	3	4	4	2	27
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	3	3	3	5	3	3	3	28
29	4	3	3	3	4	4	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	2	3	23
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
32	5	4	4	4	5	5	4	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	3	3	3	3	4	3	3	25

35	4	3	3	3	4	3	3	3	26
36	3	4	4	4	3	5	4	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	3	4	4	3	3	29
39	2	3	4	4	2	3	4	3	25
40	3	4	2	4	3	4	3	3	26
41	4	3	4	3	4	4	4	4	30
42	4	4	4	4	4	5	4	3	32
43	3	4	3	4	3	5	3	3	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	4	4	4	3	4	4	4	30
47	3	4	4	4	3	5	3	4	30
48	4	3	3	3	4	4	3	3	27
49	3	3	3	3	3	4	4	3	26
50	4	3	3	3	4	2	4	3	26
51	3	4	4	3	3	3	3	4	27
52	5	4	3	3	5	4	3	4	31
53	4	3	3	3	4	4	4	3	28
54	3	3	4	4	3	2	4	3	26
55	4	3	3	3	4	4	3	3	27
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

4. Kemampuan Kerja (X3)

No.Res	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	Total
1	4	3	5	5	5	5	4	4	35
2	4	5	5	3	4	5	4	4	34
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	3	4	2	3	3	3	3	25
5	4	4	2	5	4	5	4	4	32
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31
7	4	5	5	5	5	5	5	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	4	2	4	4	4	3	4	28
10	4	3	5	5	4	5	4	4	34
11	5	3	5	4	4	5	5	4	35
12	3	4	5	3	2	4	4	5	30
13	5	5	4	5	5	5	5	4	38
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	5	5	4	5	4	4	35
16	5	3	3	5	5	5	5	4	35
17	4	4	5	5	4	4	4	4	34
18	4	4	4	4	4	5	4	4	33
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	5	4	5	5	4	4	5	5	37
22	4	4	5	5	4	5	4	4	35
23	3	4	4	4	3	4	3	4	29
24	5	3	4	5	4	4	4	5	34
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	5	3	5	5	5	5	5	5	38
27	5	4	4	4	4	4	3	5	33
28	5	4	4	3	4	5	3	4	32
29	4	4	5	5	4	4	4	4	34
30	4	4	4	5	4	5	4	4	34
31	5	4	3	4	4	4	4	3	31
32	4	3	5	5	5	5	5	5	37
33	3	5	5	4	4	5	5	4	35
34	5	4	5	5	4	2	4	4	33

35	2	2	3	3	2	5	3	2	22
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	5	5	5	4	5	5	36
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	5	5	4	4	5	5	5	37
40	5	3	5	5	4	4	5	4	35
41	4	3	3	3	4	3	4	3	27
42	4	3	5	4	3	3	3	4	29
43	4	3	4	4	4	5	4	4	32
44	4	4	5	4	5	4	4	4	34
45	4	5	3	3	4	5	4	4	32
46	5	3	5	4	4	4	4	4	33
47	4	3	4	2	3	5	3	3	27
48	4	3	2	4	4	4	4	4	29
49	4	4	5	4	4	4	4	4	33
50	4	5	4	5	5	5	5	5	38
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	3	3	2	4	4	5	3	4	28
53	4	4	5	4	4	4	4	4	33
54	5	3	4	4	4	5	5	4	34
55	3	4	5	3	2	4	4	5	30
56	5	5	5	5	5	5	5	4	39

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 : Uji Asumsi Klasik

Uji Validasi

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	total
1.	Pearson Correlation	1	,488**	,413**	,513**	,028	,177	,000	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,836	,192	1,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
2.	Pearson Correlation	,488**	1	,219	,493**	,040	,132	,084	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000		,104	,000	,772	,334	,536	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
3.	Pearson Correlation	,413**	,219	1	,240	,309*	-,054	,344**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002	,104		,074	,021	,695	,009	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
4.	Pearson Correlation	,513**	,493**	,240	1	-,084	,238	,127	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,074		,541	,078	,351	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
5.	Pearson Correlation	,028	,040	,309*	-,084	1	-,084	,149	,366**
	Sig. (2-tailed)	,836	,772	,021	,541		,539	,272	,006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
6.	Pearson Correlation	,177	,132	-,054	,238	-,084	1	,134	,375**
	Sig. (2-tailed)	,192	,334	,695	,078	,539		,326	,004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
7.	Pearson Correlation	,000	,084	,344**	,127	,149	,134	1	,449**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,536	,009	,351	,272	,326		,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	,689**	,656**	,655**	,654**	,366**	,375**	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,004	,001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Rekrutmen (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
X1.1	Pearson Correlation	1	,182	,264*	,173	,797**	,269*	,010	,852**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,179	,049	,203	,000	,045	,943	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	,182	1	,242	-,013	,210	,089	,564**	,215	,499**
	Sig. (2-tailed)	,179		,072	,926	,121	,513	,000	,112	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	,264*	,242	1	,444**	,334*	,862**	,180	,284*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,049	,072		,001	,012	,000	,184	,034	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	,173	-,013	,444**	1	,139	,543**	,033	,149	,471**
	Sig. (2-tailed)	,203	,926	,001		,305	,000	,810	,274	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	,797**	,210	,334*	,139	1	,300*	-,043	,698**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,121	,012	,305		,025	,752	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	,269*	,089	,862**	,543**	,300*	1	,127	,315*	,687**
	Sig. (2-tailed)	,045	,513	,000	,000	,025		,349	,018	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	,010	,564**	,180	,033	-,043	,127	1	,105	,382**
	Sig. (2-tailed)	,943	,000	,184	,810	,752	,349		,443	,004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	,852**	,215	,284*	,149	,698**	,315*	,105	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,112	,034	,274	,000	,018	,443		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	,740**	,499**	,707**	,471**	,720**	,687**	,382**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seleksi (X2)

		Correlations								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	total
x2.1	Pearson Correlation	1	,111	-,086	-,178	1,000**	,254	,004	,219	,576**
	Sig. (2-tailed)		,417	,528	,189	,000	,059	,974	,106	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.2	Pearson Correlation	,111	1	,467**	,536**	,111	,403**	,266*	,598**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,417		,000	,000	,417	,002	,047	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.3	Pearson Correlation	-,086	,467**	1	,620**	-,086	,050	,437**	,557**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,528	,000		,000	,528	,716	,001	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.4	Pearson Correlation	-,178	,536**	,620**	1	-,178	,200	,438**	,259	,515**
	Sig. (2-tailed)	,189	,000	,000		,189	,138	,001	,054	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.5	Pearson Correlation	1,000**	,111	-,086	-,178	1	,254	,004	,219	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,417	,528	,189		,059	,974	,106	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.6	Pearson Correlation	,254	,403**	,050	,200	,254	1	-,056	,222	,560**
	Sig. (2-tailed)	,059	,002	,716	,138	,059		,684	,100	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.7	Pearson Correlation	,004	,266*	,437**	,438**	,004	-,056	1	,205	,438**
	Sig. (2-tailed)	,974	,047	,001	,001	,974	,684		,130	,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x2.8	Pearson Correlation	,219	,598**	,557**	,259	,219	,222	,205	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,106	,000	,000	,054	,106	,100	,130		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	,576**	,715**	,566**	,515**	,576**	,560**	,438**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan Kerja

		Correlations								
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	total
x3.1	Pearson	1	,192	,310 [*]	,450 ^{**}	,608 ^{**}	,118	,516 ^{**}	,370 ^{**}	,645 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,156	,020	,001	,000	,388	,000	,005	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.2	Pearson	,192	1	,277 [*]	,235	,348 ^{**}	,288 [*]	,376 ^{**}	,441 ^{**}	,575 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,156		,039	,081	,009	,031	,004	,001	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.3	Pearson	,310 [*]	,277 [*]	1	,328 [*]	,216	,093	,467 ^{**}	,475 ^{**}	,604 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,020	,039		,013	,110	,497	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.4	Pearson	,450 ^{**}	,235	,328 [*]	1	,699 ^{**}	,287 [*]	,624 ^{**}	,543 ^{**}	,763 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,001	,081	,013		,000	,032	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.5	Pearson	,608 ^{**}	,348 ^{**}	,216	,699 ^{**}	1	,399 ^{**}	,659 ^{**}	,459 ^{**}	,793 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,110	,000		,002	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.6	Pearson	,118	,288 [*]	,093	,287 [*]	,399 ^{**}	1	,426 ^{**}	,272 [*]	,513 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,388	,031	,497	,032	,002		,001	,042	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.7	Pearson	,516 ^{**}	,376 ^{**}	,467 ^{**}	,624 ^{**}	,659 ^{**}	,426 ^{**}	1	,581 ^{**}	,843 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
x3.8	Pearson	,370 ^{**}	,441 ^{**}	,475 ^{**}	,543 ^{**}	,459 ^{**}	,272 [*]	,581 ^{**}	1	,747 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,000	,000	,042	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson	,645 ^{**}	,575 ^{**}	,604 ^{**}	,763 ^{**}	,793 ^{**}	,513 ^{**}	,843 ^{**}	,747 ^{**}	1
	Correlation									

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Uji Reliabilitas

Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,620	7

Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,775	8

Seleksi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,704	8

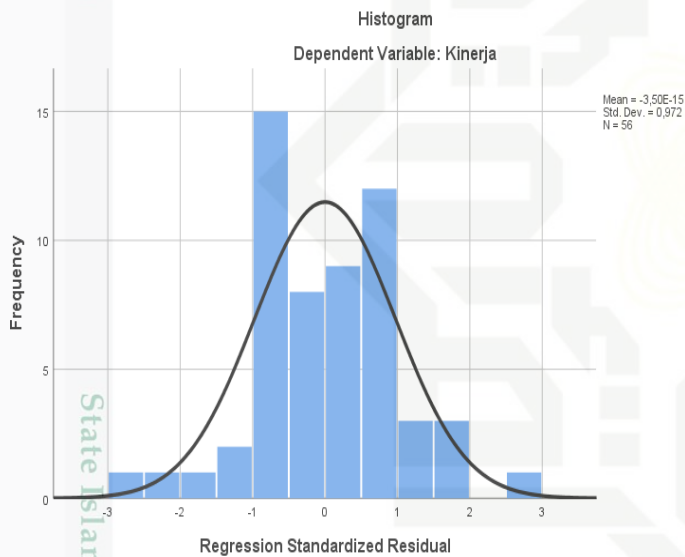
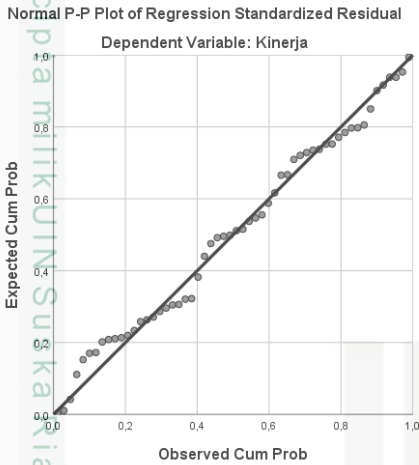
Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,833	8



Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52459860
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,074
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Test distribution is Normal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

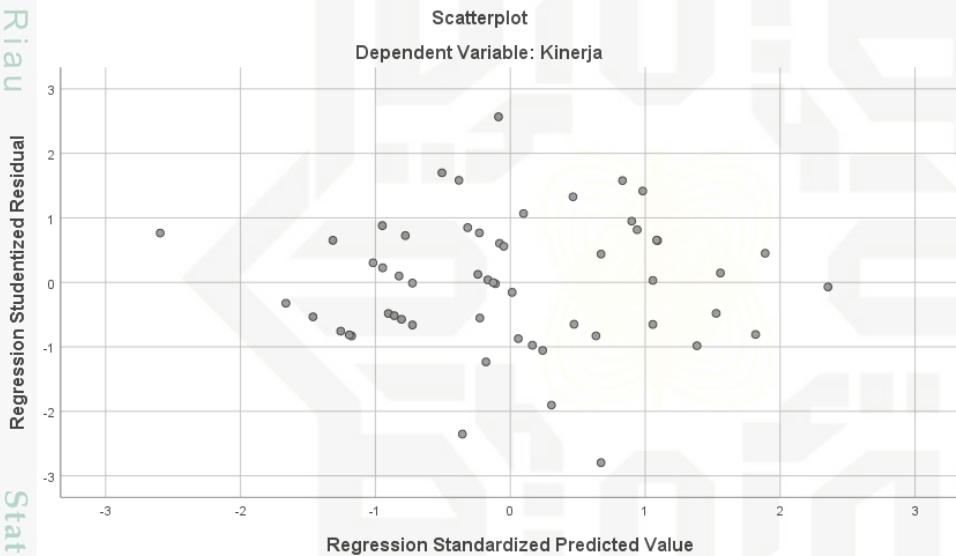
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	,953	1,050
	Seleksi (X2)	,928	1,078
	Kemampuan Kerja (X3)	,925	1,081

b. Variable: Kinerja (Y)

Uji Heterokedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.420	3.632		1,217	,229
	Rekrutmen (X1)	,117	,058	,195	2,024	,048
	Seleksi (X2)	,522	,079	,646	6,614	,000
	Kemampuan Kerja (X3)	,247	,052	,463	4,729	,000

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber Olahan SPSS 26, Tahun 2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Persial (Uji t)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,420	3,632		1,217	.229		
Rekrutmen (X1)	.117	.058	.195	2,024	.048	.953	1,050
Seleksi (X2)	.522	.079	.646	6,614	.000	.928	1,078
Kemampuan Kerja (X3)	.247	.052	.463	4,729	.000	.925	1,081

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,587	3	49,862	20,282	,000 ^b
	Residual	127,842	52	2,459		
	Total	277,429	55			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,513	1,56796

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Seleksi, Rekrutmen

Lampiran 4 : Data Statistik

Tabel r untuk df 51-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel T tabel 40-78

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 5: Tabel F statistik
F tabel 46-90

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **Nasifah Hayati**, lahir di Kota Bangun pada 08 April 2001. Penulis merupakan anak Ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Samingan dan ibunda Misri. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2007 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 004 Kota Bangun dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Jabal Nur Kandis dan lulus

pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MA Jabal Nur Kandis dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru”**. Pada tanggal 9 Maret 2023 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”**. Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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