

**SKRIPSI**

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP**

**CABANG RENGAT**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi (SI) Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



**OLEH:**

**RISMA**

**175210303**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RISMA  
NPM : 175210303  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. FIF (Federal International Finance) GROUP CABANG RENGAT.

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

17/9/23 Dekan

Ketua Program Studi

( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**  
**SEMESTER GANJIL TA 2022/2023**

NPM : 175210303  
 Nama Mahasiswa : RISMA  
 Dosen Pembimbing : 1. DESY MARDIANTY SE., MM 2.  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT  
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : EFFECT OF THE SELECTION PROCESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) RENGAT BRANCH GROUP.  
 Lembar Ke : .....

| NO | Hari/Tanggal Bimbingan | Materi Bimbingan  | Hasil / Saran Bimbingan | Paraf Dosen Pembimbing |
|----|------------------------|---|-------------------------|------------------------|
|    | 24-03-2021             | - Data karyawan<br>- Latar belakang masalah ditambahkan   |                         |                        |
|    | 11-04-2021             | - Penelitian terdahulu cari yang sama dengan judul<br>- Tujuan penelitian<br>- Latar belakang masalah ceritakan masalahnya apa                  |                         |                        |
|    | 21-09-2021             | - Penulisan sesuaikan dengan format yang ada<br>- Tujuan penelitian<br>- Jurnal 5 harus sama  |                         |                        |
|    | 14-10-2021             | - Acc seminar proposal  |                         |                        |
|    | 13-02-2022             | - Kata pengantar perbaiki<br>- Pembahasan masalah<br>- Kesimpulan tidak pakai angka<br>- Saran dan jawaban terendah dari rekapitulasi responden |                         |                        |
|    | 17-05-2022             | - Pembahasan sesuaikan variabel   |                         |                        |
|    | 29-08-2022             | - Acc seminar hasil   |                         |                        |
|    |                        |   |                         |                        |

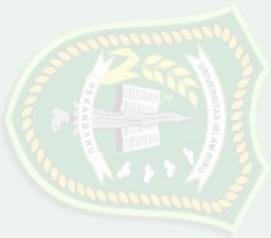
Pekanbaru,.....  
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTC1MJEWZAZ

**Catatan :**

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali himbangan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 247/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 28 Maret 2023, Maka pada Hari Rabu 29 Maret 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Risma   |
| 2. NPM                  | : 175210303   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat. |
| 5. Tanggal ujian        | : 29 Maret 2023   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 Menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (78,4) B+</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....  
(.....  
(.....

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 29 Maret 2023

Mengetahui  
Dekan,



Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 247 / Kpts/FE-UIR/2023  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Risma  
N P M : 175210303  
Program Studi : Manajemen SI  
Judul skripsi : Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama                          | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | SJabatan   |
|----|-------------------------------|------------------|--------------|------------|
| 1  | Dr. Desy Mardianti, SE., MM   | Lektor, C/c      | Materi       | Ketua      |
| 2  | Abd Razak Jer, SE., M.Si      | Lektor, C/c      | Sistematika  | Sekretaris |
| 3  | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | Lektor, C/c      | Methodologi  | Anggota    |
| 4  |                               |                  | Penyajian    | Anggota    |
| 5  |                               |                  | Bahasa       | Anggota    |
| 6  |                               |                  | -            | Notulen    |
| 7  |                               |                  | -            | Saksi II   |
| 8  |                               |                  | -            | Notulen    |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 29 Maret 2023  
Dekan





**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-04 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode, 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

| No. | Nama                         | Jabatan Fungsional | Keterangan |
|-----|------------------------------|--------------------|------------|
| 1.  | Dr. Desy Mardianty, SE., MM. | Lektor             | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Risma  
 N P M : 175210303  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT"
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.  
 Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 08 Maret 2021  
 Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada :

- Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
- Arsip File : SK, Dekan Kml Haj

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Risma  
 NPM : 175210303  
 Judul Proposal : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.  
 Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama                                  | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|---------------------------------------|----------------------|--------------|
| 1. | Dr. Desy Mardianti, SE., MM           | Ketua                | 1.           |
| 2. | Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM | Anggota              | 2.           |
| 3. | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc         | Anggota              | 3.           |

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 22 September 2021  
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Risma  
NPM : 175210303  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.  
Hari/Tanggal : Rabu 29 Maret 2023  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

| No | Nama                        | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------|--------------|------------|
| 1  | Dr. Desy Mardianti, SE., MM |              |            |

**Dosen Pembahas / Penguji**

| No | Nama                          | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-------------------------------|--------------|------------|
| 1  | Abd. Razak Jer, SE., M.Si     |              |            |
| 2  | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc |              |            |

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **78,4** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Maret 2023  
Ketua Prodi

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Risma  
NPM : 175210303  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Kontemporer  
Pembimbing : Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

Pekanbaru, 19 Februari 2021  
Menyetujui,

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si.**  
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674874 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

Pekanbaru, 08 Maret 2021

Nomor : 173/E-UIR/27-Fekon/2021

Lampiran : -

Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT. FIF ( Federal International Finance ) Group Cabang Rengat  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Risma  
NPM : 175210303  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**""PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT""**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.  
NPK. 94 1202 204

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN/ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
 الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

- NAMA** : **RISMA**
- NPM** : **175210303**
- JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT.**
- PEMBIMBING** : **DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 September 2022

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH KEARSIP MILIK : PERPUSTAKAAN SOLEMAN HS

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas islam riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang, nama ahli, dan dicantum dalam daftar isi.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan ini.

Pekanbaru, 29 Maret 2023



Saya yang membuat  
Risma

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

### **PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT**

Oleh:

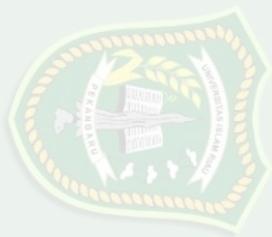
RISMA

175210303

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat berjumlah 116 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dan sampel yang terpilih sebanyak 35 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat proses seleksi yang dilakukan, maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja.

**Kata Kunci:** Proses Seleksi dan Kinerja Karyawan.

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF THE SELECTION PROCESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) RENGAT BRANCH GROUP**

By:

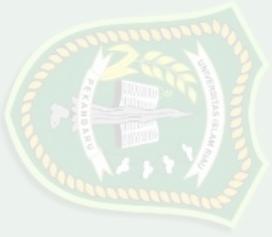
RISMA

175210303

This study aims to determine the effect of the selection process on employee performance at PT. FIF (Federal International Finance) Rengat Branch Group. The population in this study are all employees at PT. FIF (Federal International Finance) Rengat Branch Group has 116 people. The sampling method used in this study was a purposive sampling technique and the sample selected was 35 people. Data analysis in this study used quantitative descriptive analysis. The results showed that the selection process at PT. FIF (Federal International Finance) Rengat Branch Group has a significant effect on employee performance. The more the selection process is carried out, the more it will affect the level of performance.

**Keywords: Selection Process and Employee Performance.**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

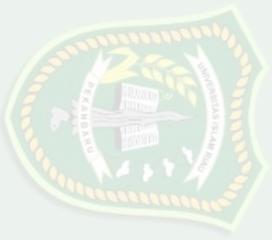


## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam semoga selalu tercurah kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar keserjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat”**.

Keberhasilan penulisan skripsi ini bukanlah semata-mata hasil usaha peneliti sendiri. Terdapat dukungan berupa bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada penulis untuk menuntut ilmu di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., M.M., C., R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.



3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua jurusan prodi studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibuk Dr Desy Mardianti, SE., MM selaku dosen pembimbing yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan pengarahan demi menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Feb UIR yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk peneliti selama diperkuliahan dan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan pada jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Terimah kasih yang tak terhingga kepada keluarga tercinta Ayahanda Sisar dan Ibunda Erni. Serta Abang saya Eri, Dedi, Hendri dan Kakak saya Rina dan Risna yang tidak pernah berhenti mendoakan telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat mengenyam pendidikan yang layak dan menyelesaikan hingga saat ini.
7. Sahabat terkasih saya Deby Syafitri, Sisca Wulandari, Elsa Indriani, Mei Rezki Auliah, Dian Oktavianni yang banyak memberikan semangat dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman kelas L yang telah sama-sama menuntut ilmu sejak menjadi Mahasiswa Baru yang memberi bantuan dan banyak pelajaran selama menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa banyak terdapat kekurangan. Semoga segala kebaikan, bantuan dorongan dan doa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah



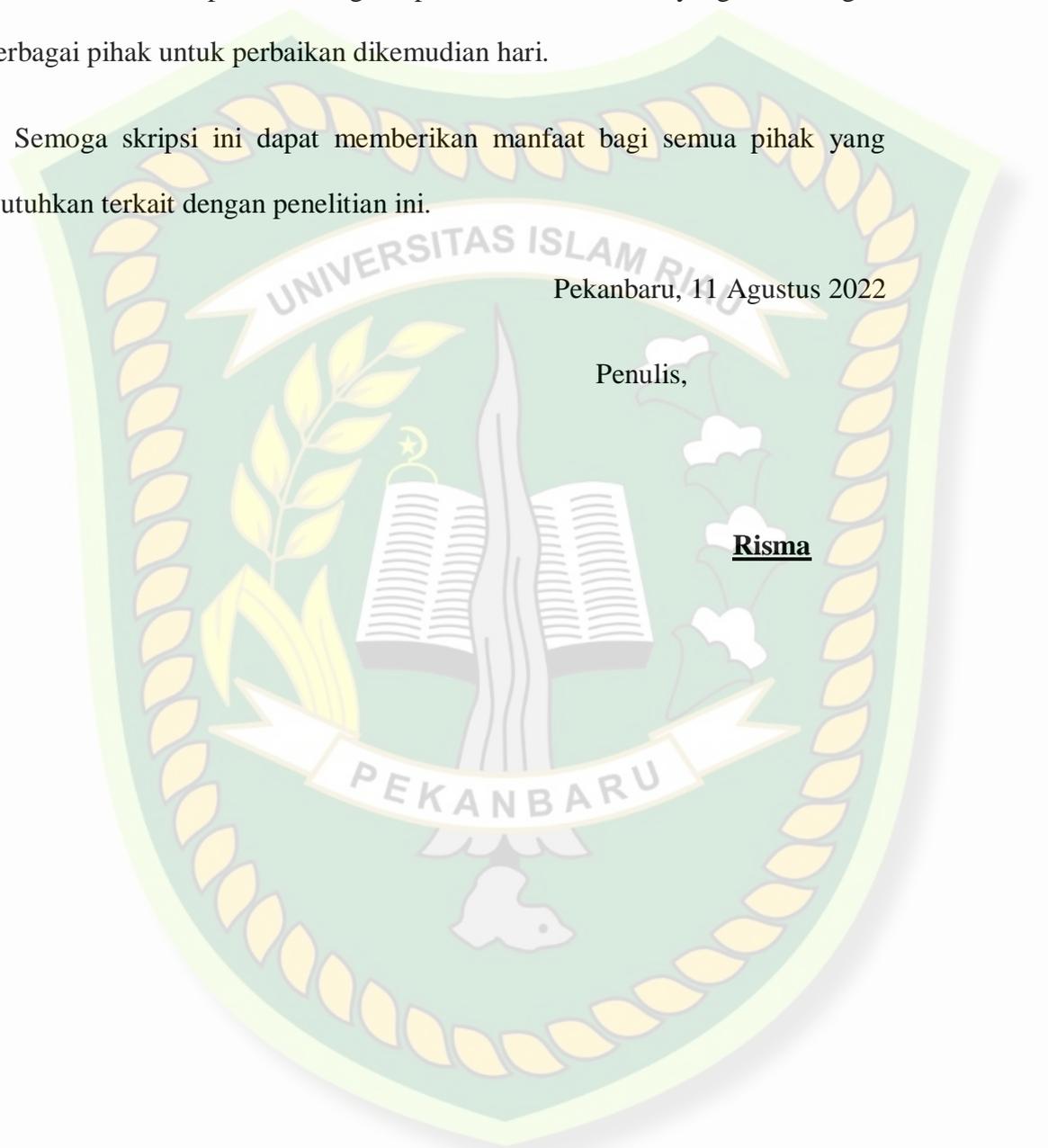
SWT. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan dikemudian hari.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terkait dengan penelitian ini.

Pekanbaru, 11 Agustus 2022

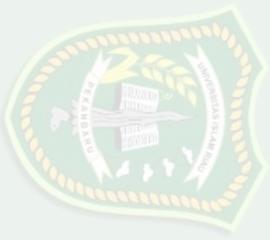
Penulis,

Risma



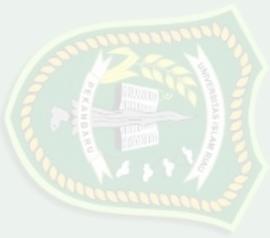
# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

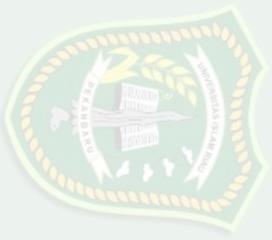


## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                               | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                        | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                            | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                          | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                         | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                     | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                    | 1           |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                        | 7           |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....             | 7           |
| 1.4 Sistematika Penulisan .....                    | 7           |
| <b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....   | <b>9</b>    |
| 2.1 Seleksi .....                                  | 9           |
| 2.1.1 Pengertian Seleksi.....                      | 9           |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi..... | 10          |
| 2.1.3 Jenis-Jenis Seleksi .....                    | 10          |
| 2.1.4 Penting seleksi Karyawan .....               | 11          |
| 2.1.5 Tujuan Seleksi .....                         | 11          |
| 2.1.6 Kualifikasi Dasar Seleksi .....              | 12          |
| 2.1.7 Cara Seleksi.....                            | 13          |

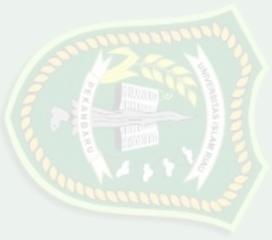


|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.8 Kendala-Kendala Seleksi .....                                   | 16        |
| 2.2 Kinerja Karyawan .....  | 19        |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....                               | 19        |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....                   | 22        |
| 2.2.3 Penilaian Kinerja .....   | 22        |
| 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....                                  | 23        |
| 2.2.5 Indikator Kinerja .....   | 24        |
| 2.3 Penelitian Terdahulu .....  | 27        |
| 2.4 Kerangka Penelitian .....   | 28        |
| 2.5 Hipotesis .....   | 28        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                            | <b>29</b> |
| 3.1 Lokasi Penelitian .....   | 29        |
| 3.2 Operasional Variabel .....  | 29        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....   | 32        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....                                       | 33        |
| 3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data .....                                 | 34        |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....  | 34        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN .....</b>                          | <b>37</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. FIF (Federal International Finance) .....     | 37        |
| 4.2 Visi dan Misi PT. FIF (Federal International Finance) .....       | 38        |
| 4.3 Struktur Organisasi PT. FIF (Federal International Finance) ..... | 38        |
| 4.4 Aktifitas PT. FIF (Federal International Finance) .....           | 47        |



**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 49**

|   |    |
|---|----|
| 5.1 Karakteristik Responden .....   | 49 |
| 5.1.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 49 |
| 5.1.2 Karakteristik berdasarkan Tingkat Usia .....  | 50 |
| 5.1.3 Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 51 |
| 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....  | 52 |
| 5.2.1 Uji Validitas .....   | 52 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas .....  | 54 |
| 5.3 Analisis Deskriptif Proses Seleksi (X).....   | 55 |
| 5.3.1 Pendidikan.....   | 55 |
| 5.3.1.1 Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar<br>pekerjaan.....                               | 55 |
| 5.3.1.2 Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan<br>posisi pekerjaan yang saya lamar.....     | 56 |
| 5.3.2 Pengalaman Kerja.....   | 58 |
| 5.3.2.1 Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya<br>lamar .....                                | 58 |
| 5.3.2.2 Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik .....  | 59 |
| 5.3.3 Tes Wawancara .....   | 60 |
| 5.3.3.1 Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah<br>sesuai dengan posisi yang saya lamar ..... | 60 |
| 5.3.3.2 Saya menjawab dengan mudah semuapertanyaan yang diajukan saat<br>tes wawancara .....                        | 61 |
| 5.4 Rekapitulasi Hasil Responden Tentang Proses Seleksi (X).....  | 62 |



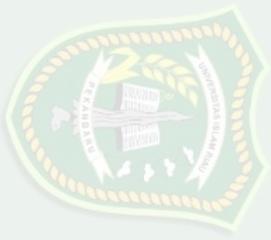
|  |    |
|--|----|
| 5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....                         | 65 |
| 5.5.1 Tingkat Kemampuan dalam Bekerja .....                                | 65 |
| 5.5.1.1 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan .65 |    |
| 5.5.1.2 Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan .....  | 66 |
| 5.5.2 Pengetahuan dan Keterampilan dalam Bekerja.....                      | 67 |
| 5.5.2.1 Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan .. | 67 |
| 5.5.2.2 Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja .....           | 68 |
| 5.5.3 Hasil Kerja Karyawan.....  | 69 |
| 5.5.3.1 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....                | 69 |
| 5.5.3.2 Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan .....   | 70 |
| 5.5.4 Proses Kerja Karyawan.....   | 71 |
| 5.5.4.1 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan..... | 71 |
| 5.5.4.2 Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti.....                     | 72 |
| 5.6 Rekapitulasi Hasil Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y).....         | 73 |
| 5.7 Uji Asumsi Klasik .....  | 75 |
| 5.7.1 Uji Normalitas .....   | 75 |
| 5.7.2 Uji Heterokedastisitas .....   | 76 |
| 5.8 Regresi Linier Sederhana .....   | 77 |
| 5.9 Uji Hipotesis .....  | 78 |
| 5.9.1 Uji T (Parsial).....   | 78 |
| 5.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                                | 79 |
| 5.10 Pembahasan.....   | 80 |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

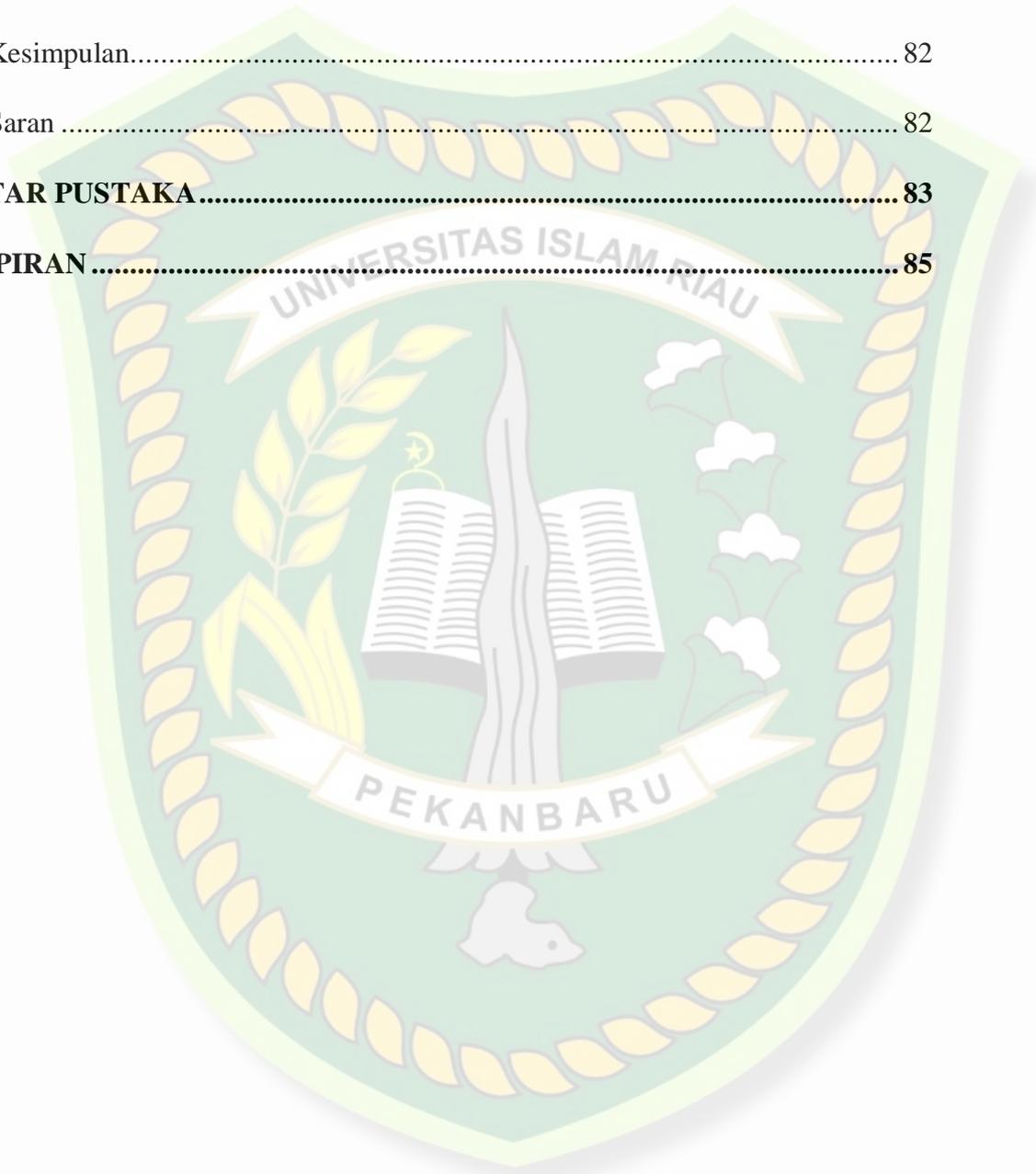
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>BAB VI PENUTUP</b> ..... | <b>82</b> |
| 6.1 Kesimpulan.....         | 82        |
| 6.2 Saran .....             | 82        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... | <b>83</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....       | <b>85</b> |



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data jumlah karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance)<br>Group Cabang Rengat.....   | 2  |
| Tabel 1.2 Jumlah karyawan yang di rekrut tahun 2018-2021 .....  | 4  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....   | 27 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....  | 29 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 49 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....   | 50 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 51 |
| Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Instrument .....  | 53 |
| Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrument.....  | 54 |
| Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Saya memenuhi kriteria pendidikan<br>yang diminta saat melamar pekerjaan.....                                   | 55 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Latar Belakang<br>Pendidikan Saya Sudah Sesuai Dengan Posisi Pekerjaan Yang Di Lamar<br>.....       | 57 |
| Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki Pengalaman Kerja Sesuai<br>Dengan Posisi Yang Yang Saya Lamar .....                               | 58 |
| Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Pengalaman Kerja Yang<br>Saya Miliki Sudah Baik .....   | 59 |
| Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Saya Merasa Pertanyaan Yang<br>Diajukan Saat Tes Wawancara Sudah Sesuai Dengan Posisi Yang Saya<br>Lamar ..... | 60 |
| Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Saya Menjawab Dengan Mudah<br>Semua Pertanyaan Yang Diajukan Saat Tes Wawancara .....                          | 61 |
| Tabel 5.12 Hasil Responden Tentang Variabel Proses Seleksi (X).....   | 62 |



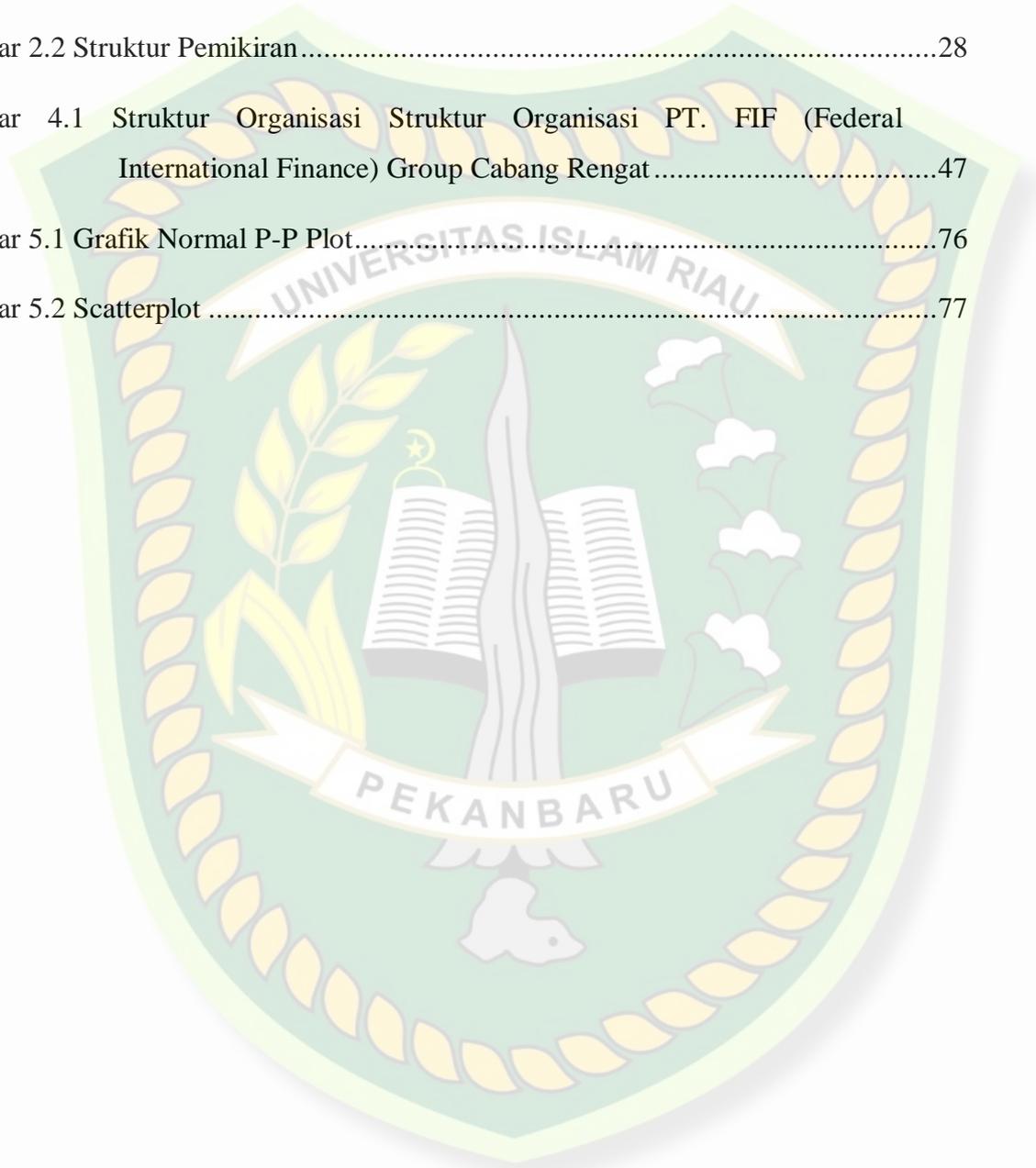
|   |    |
|---|----|
| Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Saya Memili Kemampuan Yang baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....    | 65 |
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Tanpa Ada Kesalahan .....       | 66 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Pengetahuan Yang Baik Dalam Menjalankan Pekerjaan..... | 67 |
| Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keterampilan Yang Baik Dalam Bekerja.....              | 68 |
| Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Saya Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....                        | 69 |
| Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Target Perusahaan.....      | 70 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Saya Meleksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusaan .....    | 71 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti.....                          | 72 |
| Tabel 5.5 Hasil Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                                       | 73 |
| Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....   | 78 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji T .....   | 79 |
| Tabel 5.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....   | 80 |

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.2 Struktur Pemikiran.....  | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Struktur Organisasi PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat..... | 47 |
| Gambar 5.1 Grafik Normal P-P Plot.....  | 76 |
| Gambar 5.2 Scatterplot .....  | 77 |



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan.

Karyawan merupakan aset paling berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktivitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai kemampuan yang ahli.

PT. FIF (Federal International Finance) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Pembiayaan konsumen. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk pencapaian visi dan misi PT. FIF (Federal International Finance). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang berkualitas di bidang jasa pembiayaan konsumen, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Seluruh Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat**

| No | Posisi / Jabatan                         | Jumlah Karyawam |
|----|--|-----------------|
| 1  | Branch head                              | 1               |
| 2  | Credit section head                      | 1               |
| 3  | Collection section head                  | 2               |
| 4  | Remedial section head                    | 2               |
| 5  | Litigation & Recovery section Head       | 2               |
| 6  | Inventory & general service section head | 9               |
| 7  | Operating support section head           | 8               |
| 8  | HRD                                      | 1               |
| 9  | Marketing head                           | 1               |
| 10 | Marketing officer NMC                    | 3               |

| No            | Posisi / Jabatan                  | Jumlah Karyawam |
|---------------|-----------------------------------|-----------------|
| 11            | Marketing officer UMC             | 3               |
| 12            | Marketing exclusive executing MPF | 3               |
| 13            | Marketing officer syariah         | 3               |
| 14            | Marketing processor               | 3               |
| 15            | Surveyor                          | 35              |
| 16            | Debt. Collector                   | 4               |
| 17            | Collector                         | 35              |
| <b>Jumlah</b> |                                   | <b>166</b>      |

**Sumber: PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berada di PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, berjumlah sebanyak 116 orang yang merupakan seluruh karyawan berdasarkan posisi/jabatannya masing-masing. Proses seleksi hendaknya dapat dilaksanakan dengan prosedur yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas, memiliki kemampuan tinggi, dan memiliki keahlian dibidang yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan maka pihak perusahaan dinilai mampu mengelola SDM dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan benar. Maka karena proses seleksi dilaksanakan dengan perencanaan dan prosedur yang baik dan mampu menghasilkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien dengan karyawan yang berkualitas, memiliki kemampuan, dan keahlian yang baik.

Tabel 1.2

## Jumlah karyawan yang di rekrut tahun 2018-2021

| Tahun | Jumlah karyawan yang direkrut | Penempatan  |
|-------|-------------------------------|---|
| 2018  | 13                            | -Collector<br>-Surveyor<br>-Debt.Collector                                      |
| 2019  | 19                            | -Collector<br>-Surveyor<br>-Operating Support<br>Section Head                   |
| 2020  | 9                             | -Collector<br>-Surveyor<br>Operating Suport<br>Section Head<br>-Debt. Collector |
| 2021  | 3                             | -Collector<br>-Inventory & General<br>Section Service Section<br>Head           |

Sumber: PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.

Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan di tempat



yang tepat. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, setiap perusahaan harus melakukan proses seleksi dengan tepat bagi calon karyawan.

Adapun proses seleksi yang dilakukan oleh PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat adalah sebagai berikut:

a. Tahap seleksi administrasi

Adapun syarat kelengkapan administrasi untuk syarat seleksi seperti membuat daftar riwayat hidup, dan melampirkan foto copy ijazah.

b. Tes tertulis

Pada tahap ini perusahaan akan memberikan ujian tertulis disesuaikan dengan bidang yang dilamar.

c. Tes psikotes

Tes ini menguji dari suatu karyawan apakah benar-benar sesuai dengan kriteria yang di cari objek penelitian.

d. Tahap wawancara

Ketika pada tahap administrasi dan ujian tertulis lulus, maka calon karyawan harus mengikuti tes interview atau wawancara yang dilakukan oleh HRD.

Setelah melalui proses seleksi tersebut selanjutnya tinggal menunggu pengumuman apakah pihak yang bersangkutan dapat dinyatakan lulus seluruh tahap tersebut atau tidak. Jika lulus, selanjutnya akan menandatangani kontrak kerja yang akan diberikan oleh perusahaan tersebut.

Penyusutan pegawai biasanya terjadi karena pegawai yang pindah ke kantor lain, pegawai yang masa kontraknya habis, dan pegawai yang berhenti.



Dengan terjadinya penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun maka PT. FIF (Federal International Finance) harus melakukan perekrutan karyawan dengan proses seleksi yang baik.

Adapun masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses seleksi terdapat kesulitan pencarian kandidat karyawan yang akan direkrut sesuai kriteria yang telah ditentukan, kurangnya pengetahuan sosial dalam kerja team pada saat di wawancarai oleh pihak yang bersangkutan, serta sikap dan jawaban pelamar yang kurang meyakinkan dalam pemenuhan standart yang diinginkan. Sehingga kendala-kendala inilah yang dapat menghambat jalannya kinerja karyawan. Dan dalam menentukan syarat-syarat untuk mengisi jabatan di perusahaan itu tidak spesifikasi, sehingga terjadi kesalahan dalam mendapatkan calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. FIF (Federal Internatinal Finance). Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat”**.





## 1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

#### 1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini nantinya terdiri dari beberapa bab, antara lain:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis, serta variabel penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Didalam bab ini akan diuraikan tentang, lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi PT. FIF (Federal International Finance).

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menjelaskan secara garis besar mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. FIF (Federal International Finance).

##### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Seleksi

##### 2.1.1 Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesesuaian antara orang yang dan pekerjaan. Seleksi adalah pemilihan karyawan baru di perusahaan yang telah membuka lowongan pekerjaan di objek penelitian, yang dengan sendirinya Menurut Desler (dalam widyaningrum dan siswati, 2017).

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan , sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan produksi Menurut (Sigit Hermawan 2020).

Menurut Sedamaryanti dalam (Rusby Zulkifli, 2016) seleksi adalah kegiatan yang menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan masalah apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak.

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan (Malayu S.P Hasibuan, 2022).



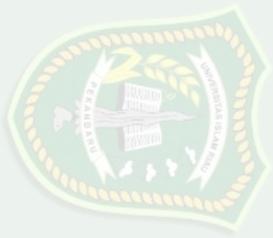
Seleksi menurut Kaswan (2012) merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, ketertampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai sasarannya.

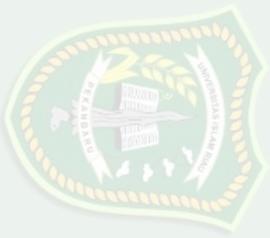
Menurut Kasmir (2017) seleksi adalah kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi**

Menurut Simamora (2010) menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat 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 digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan.
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi.





### 2.1.3 Jenis-Jenis Seleksi

- a. Seleksi administratif, yaitu seleksi berupa surat yang dimiliki oleh pelamar, untuk menentukan apakah ia memenuhi persyaratan organisasi perusahaan.
- b. Pilihan tertulis, termasuk wawancara, praktik, dan kesehatan atau media.

### 2.1.4 Pentingnya Seleksi Karyawan

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. Jika orang-orang melebihi persyaratan (*overqualified*), kurang memenuhi persyaratan (*underqualified*), atau karena satu hal tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak. Sebagaimana anda perkirakan, keberhasilan perekrutan suatu perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas keputusan seleksi. Ada banyak cara memperbaiki produktivitas, namun tidak ada yang lebih ampuh daripada membuat keputusan perekrutan karyawan yang tepat. Para karyawan yang berkinerja terbaik dalam semua organisasi memberikan nilai kontribusi sebesar 55 hingga 22 kali lebih tinggi bagi perusahaan mereka dibandingkan para karyawan berkinerja menengah atau rendah.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

### 2.1.5 Tujuan Seleksi

1. Karyawan yang memiliki potensi,
2. Karyawan yang disiplin dan jujur,
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan,
4. Karyawan yang terampil,
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis,
6. Karyawan yang loyal,
7. Mengurangi *turnover* karyawan,
8. Karyawan yang sesuai seleksi,
9. Karyawan yang dapat bekerjasama didalam perusahaan,
10. Karyawan yang mudah dikembangkan.

### 2.1.6 Kualifikasi Dasar Seleksi

Kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan dasar seleksi di berbagai perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Keahlian. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam skill (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), human skill (keahlian yang dimiliki sub pemimpin), conceptual skill (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan)
2. Pengalaman. Pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
3. Keadaan fisik. Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan, tidak mungkin seseorang bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.



4. Pendidikan. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Umur. Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang.
6. Kerja sama. Kesiapan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta beraskan kemampuan.
7. Kejujuran. Kejujuran merupakan kualifikasi yang sangat penting, karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.
8. Inisiatif dan kreatif. Inisiatif dan kreatifitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
9. Kedisiplinan. Untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada pertauran perusahaan.

#### 2.1.7 Cara Seleksi

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru di kenal dengan dua cara yaitu:

##### a. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti:

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak,



- b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya,
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman,
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan,
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar,
- g. Keturunan dari pelamar,
- h. Tulisan tangan pelamar.

#### **b. Ilmiah**

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- a. Metode kerja yang sistematis,
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan,
- c. Berorientasi kepada prestasi kerja,
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan,
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

#### **2.1.8 Metode Seleksi**

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dikenal dengan dua cara yaitu, (Nurjannah Savitri, Petra Paulus Tagiran, Refdilzon Yasra, 2013:106):

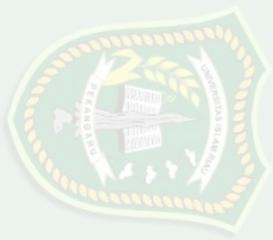
- a. Non ilmiah yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan.



Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti :

1. Surat lamaran bermatrai atau tidak,
  2. Ijazah sekolah dan daftar nilainya,
  3. Surat keterangan kerja dan pengalaman,
  4. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
  5. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan,
  6. Penampilan dan keadaan fisik pelamar,
  7. Keturunan dari pelamar,
  8. Tulisan tangan pelamar.
- b. Ilmiah, metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :
1. Metode kerja yang jelas dan sistematis,
  2. Berorientasi pada kebutuhan karyawan,
  3. Berorientasi kepada prestasi kerja,
  4. Berpedoman pada undang-undang perburuan,
  5. Berdasarkan kepada analisis jabatan dan ilmu sosial lainnya.

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :



- a. Pendidikan,
- b. Referensi,
- c. Pengalaman,
- d. Kesehatan,
- e. Tes tertulis,
- f. Tes wawancara.

### 2.1.7 Kendala-Kendala Seleksi

Menurut Badriyah (2015), indikator kendala seleksi sebagai berikut :

1. Tolak ukur

Kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif.

2. Penyeleksi

Kesulitan mendapatkan penyeleksi yang qualified, jujur dan objektif penilaiannya.

3. Pelamar

Kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (dalam I Komang Budiasa 2021) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya



sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi Sedarmayanti (2011).

Kinerja merupakan performance atau untuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Kinerja adalah suatu cara untuk mendekati hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan, kompetensi yang telah ditentukan, Dharma (2013). Sedangkan menurut Fahmi (2012) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, kualitas kerja, keterampilan karyawan, sikap dan perilaku.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh *vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah



performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Sementara itu Malthis dan Jackson (dalam Sudaryo, Ariwibowo dan Sifati, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja.

#### 1) Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan organisasi dapat bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Pengasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu



kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.

### 3) Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

### 4) Kerja Sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

## 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan perandai, dan minat seorang,
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja,
- 3) Tingkat motivasi kerja.

## 2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada perusahaan tertentu yang sangat perhatian terhadap perkembangan internalnya bahkan telah menyiapkan forum penilaian kinerja karyawan sendiri dalam proses evaluasinya. Menurut Yani (2012), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.



Menurut pendapat Malthis dan Jackson (2012) penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomprasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, dedikasi dan partisipasi.

#### 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
  - 2) Promosi, kenaikan jabatan
  - 3) *Training* atau latihan



- f) Meningkatkan morivasi kerja
- g) Meningkatkan etos kerja

### 2.2.5 Indikator Kinerja

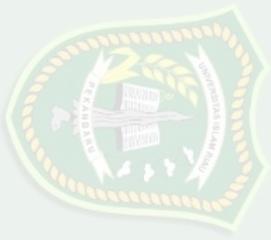
Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayati, 2010). Dengan demikian indikator kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian organisasi. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

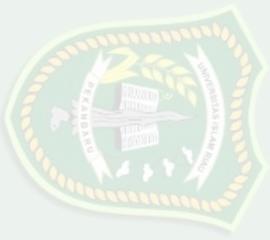
Dalam pandangan lain Moeharjo (2012) mendefenisikan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja





Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada peraturan hukum yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melaksanakan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sikap manusia yang sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

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

a. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

#### Penelitian Terdahulu

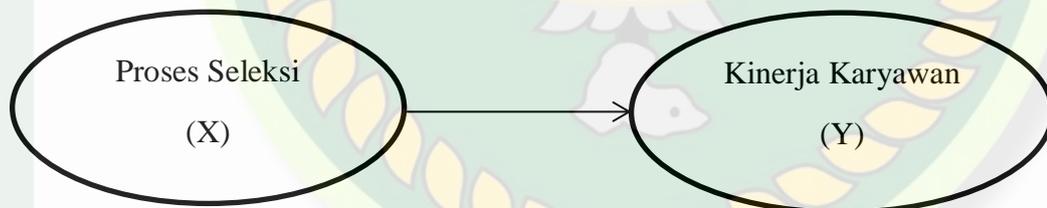
| No | Nama Peneliti  | Judul Penelitian   | Metode Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|--|--|-------------------|--|
| 1  | Ady Andardinata, Andi Nonong Sunrawali, Dian Setiawan (2020) | Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar | Kuantitatif       | Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans retail carrefour panakukang Makassar. |
| 2  | Abdul Rahman Safiih (2021)                                   | Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang    | Kuantitatif       | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 3  | Muhammad Darwis Meyandie Nasution (2019)                     | Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan  | Kuantitatif       | Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen  |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian            | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                            |
|----|---------------|-----------------------------|-------------------|---|
|    |               | pada PT. Dian Bahari Sejati |                   | dan keinginan berpengaruh terhadap kinerja. |

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar peneliti dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini, Proses Seleksi adalah sebagai variabel (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Berikut digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1**  
**Struktur Pemikiran**



#### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF (Federal international Finance) Group Cabang Rengat.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini di laksanakan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group cabang Rengat yang berlokasi di JL. Narasinga No. 28 B, kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional variabel**

| Variabel           | Defenisi   | Dimensi       | Indikator  | Skala          |
|--------------------|--|---------------|--|----------------|
| <b>Seleksi (X)</b> | Seleksi adalah proses memilih dari antara pelamar yang tersedia, individu yang paling dalam melakukan pekerjaan. Byars dan Leslie (2011) | a. Pendidikan | <ul style="list-style-type: none"><li>• Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan</li><li>• Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar.</li></ul> | <b>Ordinal</b> |



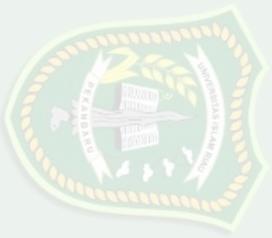
| Variabel | Defenisi | Dimensi             | Indikator  | Skala |
|----------|----------|---------------------|--|-------|
|          |          | b. Pengalaman Kerja | <ul style="list-style-type: none"> <li>Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar.</li> <li>Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik.</li> </ul>  |       |
|          |          | c. Tes Wawancara    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar.</li> <li>Saya menjawab dengan mudah semua pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara.</li> </ul> |       |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



| Variabel                    | Defenisi   | Dimensi                                       | Indikator  | Skala          |
|-----------------------------|--|---|--|----------------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<br>Mangkunegara (2014) | a. Tingkat Kemampuan dalam Bekerja            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan.</li> </ul> | <b>Ordinal</b> |
|                             |  | b. Pengetahuan dan Keterampilan dalam bekerja | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>• Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja</li> </ul>          |                |
|                             |  | c. Hasil Kerja Karyawan                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ul>   |                |

| Variabel | Defenisi | Dimensi                  | Indikator  | Skala |
|----------|----------|--------------------------|--|-------|
|          |          |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan</li> </ul>   |       |
|          |          | d. Proses Kerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan</li> <li>• Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti</li> </ul> |       |

*Sumber : Data Olahan*

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, namun juga karakteristik atau sifat yang dimiliki. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group cabang rantau yang berjumlah 116 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah



menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat pada bagian surveyor sebanyak 35 orang.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

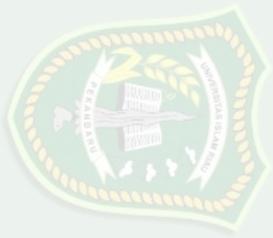
#### **3.4.1 Jenis Data**

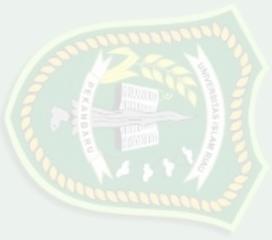
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, dan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. FIF (Federal International Finance) Group cabang Rengat.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data yang telah tersedia pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat yang meliputi, sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, dan data lain sebagainya mendukung penelitian.





### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulisan proposal ini, penulisan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Yaitu wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia (HRD) mengenai proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak perusahaan maupun tenaga kerja untuk melengkapi kebutuhan data yang tidak diperoleh dari wawancara.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dalam analisis ini peneliti menganalisis data yang telah diperoleh sesuai dengan variabel yang dianalisis, lalu membandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat ditarik kesimpulan serta memberikan saran.

Selanjutnya dilakukan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS 22.0. Analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013), mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid

jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan *reliable*. Pengujian terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana secara umum variabel/konstruk akan dianggap *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2013).

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

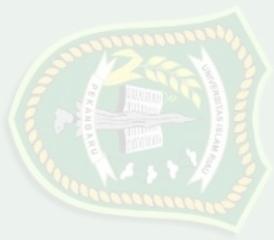
Dalam penelitian ini persamaan model regresi yang digunakan yaitu Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016) dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta



$\beta$  = Koefisien regresi

X = Seleksi

$e$  = Error

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

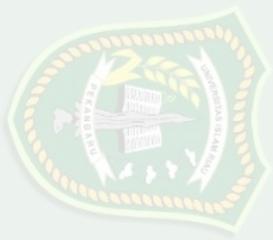
Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan uji T (Parsial).

#### 1). Uji T (Uji Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Federal International Finance (FIF)

PT. Federal International Finance (FIF) didirikan dengan nama, Mitrapusaka Artha Finance pada bulan mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka perseroan bergerak dalam bidang sewa guna usaha, injak piutang, dan pembiayaan konsumen.

Pada tahun 1991, perseroan berubah menjadi PT. Federal International Finance. Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996.

Ketika badai krisis moneter mulai menerpa pada tahun 1997, saat itu pula merupakan titik balik bagi perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi.

Walaupun krisis moneter tersebut diluar dugaan berkembang menjadi krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran direksi beserta seluruh karyawan perseroan tersebut tetap dapat berjalan.

Perseroan mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra International, Tbk, tahun demi tahun memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya. Sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima. Tahun 2004 mendapatkan tanggapan yang positif dari para investor.



Tujuan utama berdirinya PT. FIF (Federal International Finance) adalah untuk mendapatkan laba, yang maksimal serta menunjang penjualan sepeda motor merk Honda melalui usaha bidang jasa, *consumer finance* (pendanaan barang konsumen). Karena kecendrungan konsumen membeli barang secara kredit akibat meningkatnya, harap barang-barang yang tidak sesuai dengan pendapatan masyarakat.

#### **4.2 Visi dan Misi PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat**

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan tersebut.

##### **1. Visi Perusahaan**

Visi PT. FIF (Federal International Finance) adalah menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

##### **2. Misi Perusahaan**

Misi PT. FIF (Federal International Finance) adalah membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

#### **4.3 Struktur Organisasi PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat**

Struktur organisasi merupakan salah satu segi penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena struktur organisasi dapat memperjelas batas-batas dari tugas dan wewenang serta tanggung jawab seseorang sebagai anggota

dan suatu organisasi. Sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam pemberian tugas.

Organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu berpegang teguh pada prinsip-prinsip organisasi yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, adanya koordinasi, efisiensi dan pengawasan umum. Organisasi yang baik dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha.

Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab serta kewajiban masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dan tugas-tugas, tanggung jawab serta kewajiban masing-masing yang ada dalam PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.

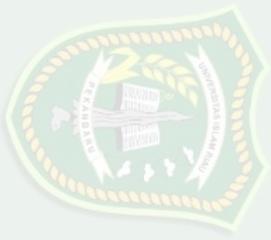
Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat dijelaskan tugas dari bagian yang ada pada struktur organisasi PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat sebagai berikut:

#### 1. Branch Head

Kepala cabang adalah fungsi eksekutif tertinggi yang mempunyai tugas dan wewenang yaitu :

- a. Menjaga agar perusahaan cabang dapat berkembang dan maju.
- b. Mempunyai wewenang penuh untuk mengatur perusahaan cabang secara keseluruhan.





c. Membuat perencanaan perusahaan cabang yang dibantu oleh kepala-kepala bagian lainnya.

2. Credit Section Head (kepala kredit)

- a. Menyeleksi dan menyetujui permohonan kredit section calon konsumen.
- b. Mengelola proses pengajuan pencairan dana ke finance
- c. Mengelola dokumen jaminan (BPKB), administrasi asuransi dan dokumen kredit.

3. Collection Section Head

Menjaga kelancaran pembayaran angsuran konsumen dengan batasan keterlambatan pembayaran sampai dengan 60 hari.

4. Remedial Section Head

Menyelesaikan kasus keterlambatan pembayaran di atas 60 hari atau kasus khusus dengan keterlambatan di bawah 60 hari.

5. Litigation & Recovery Section Head

- a. Bertanggung jawab dalam memastikan semua proses recovery dan penanganan kasus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

- b. Bertanggung jawab dalam pencapaian Recovery Income wilayah.

6. Inventory & General Service Section Head

- a. Melakukan control atas proses pengelolaan unit tarikan dari mulai proses serah terima, entry loss accessories, persiapan unit titip jual, persiapan unit rekondisi, dandistribusi unit tersebut.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



- b. Memastikan keberadaan building, property, dan asset yang diperlukan oleh cabang dapat tersedia dan dirawat dengan baik sehingga mampu mendukung berjalannya kegiatan operasional cabang.

7. Operating Support Section Head

- a. Melakukan control atas keseluruhan proses pemasukan dan pengeluaran dana baik melalui system atau manual secara tepat waktu dan jumlah agar semua transaksi keuangan di cabang dapat dilakukan dan tercatat dengan baik.
- b. Monitoring proses pembayaran dan pelaporan pajak ke kantor pajak setenpat secara tepat waktu dan jumlah sehingga tidak timbul denda yang tidak diperlukan.
- c. Memastikan proses administrasi personel (rekrutmen, hak dan kewajiban karyawan, mutasi, promosi, training, dan industrial relation dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditentukan.

8. Marketing Head

- a. Menciptakan taktik marketing secara berkala sesuai dengan portofolio yang telah tersedia dengan menggunakan prinsip efektif dan efisien serta melakukan review keberhasilan strategi marketing tersebut.
- b. Menciptakan program-program yang tepat bersama dengan main dealer, dealer maupun channel/supplier serta mereview keberhasilan program tersebut.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

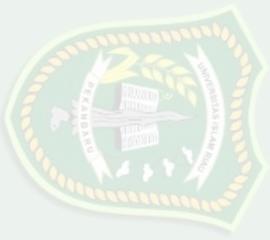
UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

- c. Menganalisis dan mengidentifikasi kompetensi, kebutuhan, keinginan dan harapan dealer/supplier.
- d. Menganalisis pasar guna membuat atau merekomendasikan strategi yang diperlukan. Missal: jenis motor apa yang sedang digemari, barang elektronik apa yang sedang banyak dicari.

9. Marketing Officer MNC

- a. Proaktif dalam membuat dan atau mengusulkan program-program marketing NMC ke dealer binaan dan memaintain pencapaian program tersebut guna mencapai booking di dealer binaan serts memastikan terlaksananya program-program NMC sudah sesuai dengan SOP.
- b. Membuat report list competitor setiap bulan dan membantu aktifitas competitor di dealer binaan guna melakukan analisis pergerakan kompetiter di dealer binaan tersebut.
- c. Mengumpulkan data, menampung dan memberikan solusi atas complain (*information gathering*) dealer binaan guna membina hubungan professional dengan dealer binaan yang bertujuan untuk mencapai persentase target booking di dealer binaan tersebut.
- d. Melakukan pembinaan (*Transfer knowledge*) serta memonitoring pencapaian terhadap sales force dan counter sales guna mencapai target booking yang telah ditetapkan.





#### 10. Marketing Officer UMC

- a. Proaktif dalam membuat dan atau mengusulkan program-program marketing UMC ke dealer binaan dan memaintain pencapaian program tersebut guna mencapai booking di dealer binaan serta memastikan terlaksananya program-program UMC sudah sesuai dengan SOP.
- b. Mengumpulkan data, menanmpung dan memberikan solusi atas complain (*information Gathering*) dealer guna membina hubungan professional dengan dealer yang bertujuan untuk meningkatkan volume penjualan baik kredit atau sales UMC di dealer tersebut.
- c. Mengusulkan atau merekomendasikan penambahan/pengangkatan dealer yang diperlukan untuk bekerjasama dengan perusahaan.
- d. Memastikan atau mengontrol outstanding cash tempo dealer agar tidak melebihi aturan plafond yang telah ditetapkan guna meminimalisasi jumlah piutang cash tempo dealer.
- e. Melakukan pembinaan (*Transfer Knowledge*) serta monitoring pencapaian boking terhadap sales force dan counter sales guna mencapai target booking yang telah ditetapkan.

#### 11. Marketing Executive MPF

- a. Proaktif dalam membuat dan atau mengusulkan program-program marketing MPF.
- b. Membuat list kompetiter setiap bulan dan memantau aktifitas competitor.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

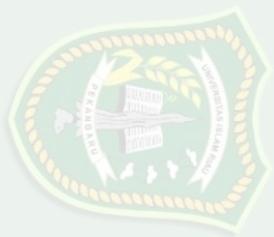
- c. Melakukan pembinaan (*Transfer Knowledge*) serta memonitoring pencapaian booking terhadap sales force dan counter sales guna mencapai target booking yang telah ditetapkan.

## 12. Marketing Officer Syariah

- a. Melakukan mapping dan pendapatan komunitas syariah yang ada di area marketingnya, menjalin ubungan kemitraan/kerja sama dengan komunitas yang sudah ada, menampung dan memberikan solusi atas complain komunitas serta memastikan kelengkapan material promosi standar yang diperlukan guna membangun hubungan professional dengan syariah company.
- b. Menentukan dan melakukan kerjasama dengan delaer yang bersedia diajak kerja sama dalam pembiayaan syariah guna meningkatkan booking syariah.
- c. Proaktif dalam membuat dan atau mengusulkan program-program syariah ke komunitas, dealer, maupun konsumen dan me-maintain pencapaian program tersebut guna mencapai booking syariah dikomunitas maupun dealer serta memastikan terlaksananya program-program syariah sudah sesuai dengan SOP dan prinsip-prinsip syariah.

## 13. Marketing processor

- a. Marketing processor mendukung peningkatan new booking dan menggambarkan potensi pasar NMC di wilayah kerjanya.



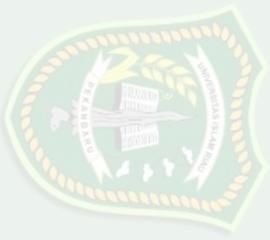
- b. Menjalankan administrasi dan support dealer retention, sales programman marketing workflow dengan tujuan menghasilkan report-report sales dan marketing

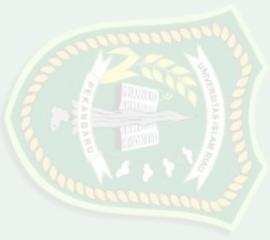
14. Surveyor

- a. Melakukan survey lokasi pada calon konsumen
- b. Melakukan penilaian dan analisis terhadap data-data calon konsumen serta melaporkannya kepada CA (Credit Analisis)
- c. Mengecek kebenaran dan data calon konsumen untuk melihat kelayakan sebelum kredit disetujui.
- d. Melaporkan hasil survey sehingga dapat diputuskan apakah layak atau tidak untuk diberikan kredit.

15. Debt. Collector

- a. Menyediakan factor-faktor yang sudah jatuh tempo untuk ditagih.
- b. Memantau dan mengontrol kinerja collector serta, memberikan arahan dan motivasi kepada collector dalam penagihan.
- c. Memberikan laporan atas penagihan baik untuk tagihan yang sudah lunas maupun tagihan yang belum lunas serta memberikan laporan atas langganan yang kredit macet.
- d. Mencari cara atau metode penagihan dan setoran yang baik, serta usaha-usaha proventif lain yang dapat menghindarkan perusahaan dari hal-hal yang tidak diinginkan.





#### 16. Collector

a. Melakukan penagihan

Memastikan pembayaran konsumen terhadap perusahaan tidak telat maka seorang collector harus dan wajib melakukan penagihan kepada setiap konsumen.

b. Melakukan kesepakatan dengan konsumen

Jika terdapat konsumen yang telat membayar kredit maka collector akan membuat kesepakatan dengan pihak konsumen batas tempo pembayaran dilakukan.

c. Melakukan tarik barang

Pengambilan barang yang kredit dari tangan konsumen karena konsumen telah melanggar kesepakatan kontrak kredit dengan perusahaan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

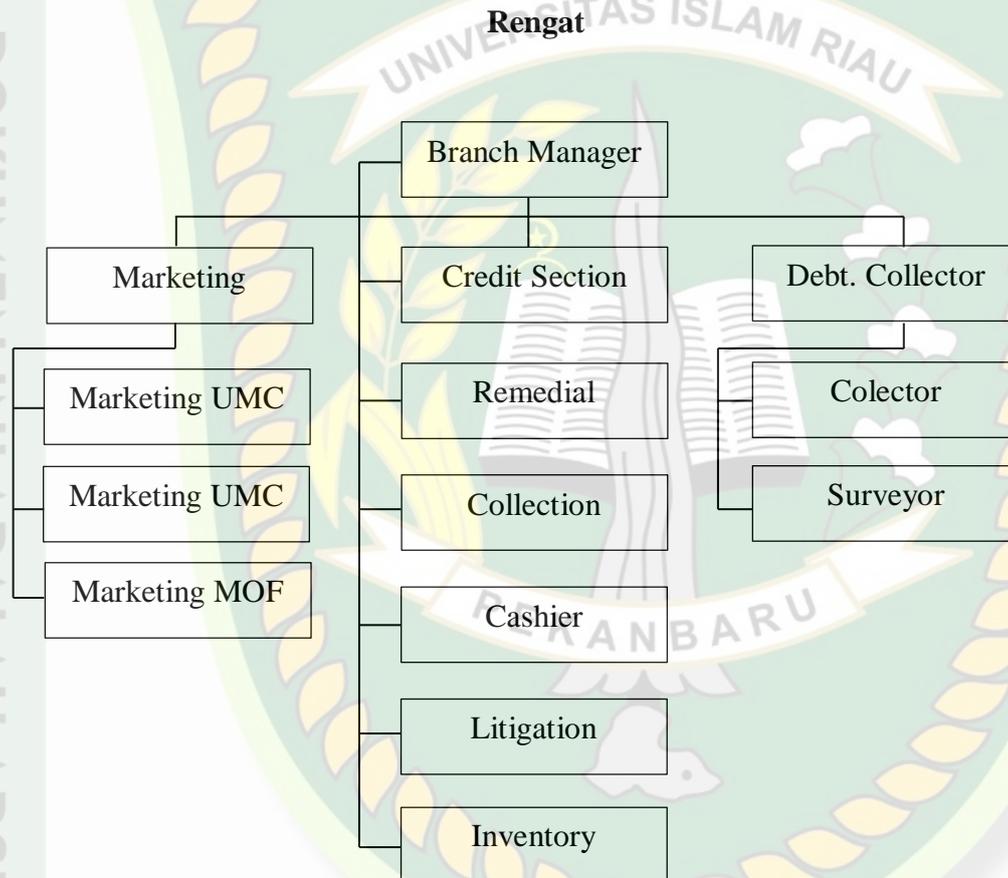
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Adapun struktur organisasi dari PT. FIF (Federal International Finance)

Group Cabang Rengat sebagai berikut dibawah ini:

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang**



**4.4 Aktifitas Perusahaan PT. FIF (Federal International Finance) Group**

**Cabang Rengat**

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Berjalannya suatu perusahaan adalah karena adanya suatu kerja sama antara suatu pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Dengan aktivitas perusahaan yang lancer diharapkan

dapat mendorong tercapainya suatu tujuan secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang lebih baik.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa PT. FIF (Federal International Finance) bergerak dalam bidang pembiayaan/leasing anjak piutang (factoring). Saat ini PT. FIF (Federal International Finance) memfokuskan usahanya pada kegiatan pembiayaan konsumen, leasing dan anjak piutang.

#### 1. Pembiayaan konsumen

Kegiatan penyediaan dan bagi konsumen untuk pembelian barang berdasarkan kebutuhan konsumen yang pembayarannya dilakukan secara angsuran atau berkala oleh konsumen.

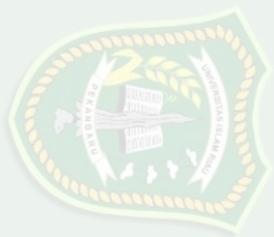
#### 2. Leasing

Penyediaan dana untuk pengadaan barang modal bagi penyewa guna usaha (konsumen), baik dengan maupun tanpa hak opsi untuk membeli barang tersebut. Dalam kegiatan tersebut, pengadaan barang modal dapat dilakukan dengan cara membeli barang penyewa guna usaha kemudian disewa guna usahakan kembali. Sepanjang perjanjian sewa guna usaha masih berlaku, hak milik atas barang modal objek transaksi sewa guna usaha pada perusahaan pembiayaan.

#### 3. Factoring

a. Pembelian atau pengalihan piutang/tagihan jangka pendek dari transaksi perdagangan.

b. Penata usaha dan penagihan piutang perusahaan penjual piutang.



## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan karakteristik. Karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan.

##### 5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Ditinjau dari segi jenis kelamin, responden pada penelitian ini semuanya adalah laki-laki. Dapat dilihat dari tabel berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 5.1**

#### **Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No            | Jenis Kelamin | Frekuensi |             |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
|               |               | Orang     | Persentase% |
| 1.            | Laki-Laki     | 35        | 100%        |
| 2.            | Perempuan     | -         | -           |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>35</b> | <b>100%</b> |

**Sumber : Data Olahan, 2022**

Berdasarkan tabel 5.1 terlihat bahwa seluruh responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden laki-laki sebanyak 35 responden (100%) yang merupakan surveyor pada PT. FIF Group Cabang Rengat.

Surveyor pada PT. FIF Group Cabang Rengat hanya diperuntukkan untuk laki-laki saja karena pekerjaan ini bersifat pekerjaan lapangan, sehingga pekerjaan ini lebih cocok untuk laki-laki saja.

### 5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Usia

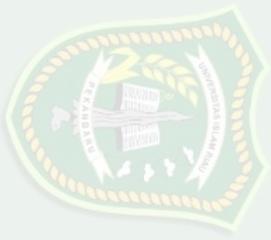
Ditinjau dari segi tingkat usia, responden dominan memiliki usia 26-30 tahun. Dapat dilihat dari tabel berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat usia:

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

| No            | Usia Responden<br>(Tahun) | Frekuensi |             |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
|               |                           | Orang     | Persentase% |
| 1.            | 21-25 Tahun               | 7         | 20%         |
| 2.            | 26-30 Tahun               | 21        | 60%         |
| 3.            | 31-35 Tahun               | 7         | 20%         |
| 4.            | > 35 Tahun                | -         | -           |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.2 terlihat bahwa responden penelitian paling banyak memiliki usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (60%), kemudian diikuti oleh usia 21-35 tahun sebanyak 7 responden (20%) dan sisanya responden yang memiliki usia 31-35 tahun sebanyak 7 responden (20%). Dengan demikian



surveyor pada PT. FIF Group Cabang Rengat semuanya masih pada masa produktif yaitu berumur dalam rentang 21-35 tahun. Karyawan dengan usia yang relatif masih produktif ini tentunya akan menghasilkan pekerjaan lebih cepat serta memiliki ketelitian yang lebih baik dibandingkan dengan usia yang sudah melewati masa produktif.

### 5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Ditinjau dari segi tingkat pendidikan, responden dominan memiliki tingkat pendidikan S1. Dapat dilihat dari tabel berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

**Tabel 5.3**

#### **Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi |             |
|----|--------------------|-----------|-------------|
|    |                    | Orang     | Persentase% |
| 1. | SD/Sederajat       | -         | -           |
| 2. | SMP/Sederajat      | -         | -           |
| 3. | SMA/Sederajat      | 4         | 11,43%      |
| 4. | D3                 | 3         | 8,57%       |
| 5. | S1                 | 28        | 80%         |
|    | <b>Jumlah</b>      | <b>35</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Olahan, 2022



Berdasarkan Tabel 5.3 terlihat bahwa responden penelitian paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 28 responden (80%), kemudian diikuti responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 responden (11,43%) dan sisanya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 responden (8,57%). Rata-rata responden memiliki pendidikan terakhir S1 karena pekerjaan sebagai surveyor adalah menganalisa kelayakan konsumen, sehingga pendidikan yang lebih tinggi akan menghasilkan analisa yang lebih baik terhadap konsumen.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Suatu *instrument* dikatakan valid jika pernyataan pada *instrument* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dengan kriteria pengujian:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item-item pernyataan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 35 - 2 = 33 = 0,3338$ . Nilai  $r_{hitung}$  dalam uji ini adalah kolom *item-TotalStatistics (Corrected Item-Total Correlation)*. Dan diketahui nilai  $r_{hitung} > 0,3338$ . Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.



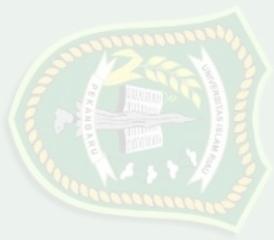
Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas *Instrument*

| Variabel                | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-------------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Kinerja Karyawan<br>(Y) | Y.1        | 0,849    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.2        | 0,849    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.3        | 0,849    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.4        | 0,471    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.5        | 0,467    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.6        | 0,849    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.7        | 0,356    | 0,3338  | Valid     |
|                         | Y.8        | 0,615    | 0,3338  | Valid     |
| Proses Seleksi<br>(X)   | X.1        | 0,791    | 0,3338  | Valid     |
|                         | X.2        | 0,512    | 0,3338  | Valid     |
|                         | X.3        | 0,791    | 0,3338  | Valid     |
|                         | X.4        | 0,856    | 0,3338  | Valid     |
|                         | X.5        | 0,795    | 0,3338  | Valid     |
|                         | X.6        | 0,857    | 0,3338  | Valid     |

Sumber : Data Olahan SPSS V.22, 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel Hasil Uji Validitas *Instrument* dengan persamaan  $N-2 = 35 - 2 = 33 = 0,3338$ . Dan dari



tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan  $> r_{\text{tabel}}$  (0,3338). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai realibilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai realibilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (cronbach's Alpha)*.

**Tabel 5.5**

#### **Hasil Uji Reliabilitas *Instrument***

| <b>Variabel</b>      | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Nilai Kritis</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|----------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,807                   | 0,6                 | Reliabel          |
| Proses Seleksi (X)   | 0,865                   | 0,6                 | Reliabel          |

**Sumber : Data Olahan SPSS, 2012**

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel  $> 0,6$ . Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.



### 5.3 Analisis Deskriptif Proses Seleksi (X)

Seleksi adalah pemilihan menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih.

#### 5.3.1 Pendidikan

##### 5.3.1.1 Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan

Seorang pelamar sebelum ingin melamar di suatu perusahaan harus melihat kriteria-kriteria yang diinginkan perusahaan. Salah satunya kriteria tersebut pendidikan terakhir seorang pelamar harus sesuai diperusahaan tersebut dalam menerima karyawan baru.

**Tabel 5.6**

#### Tanggapan Responden Tentang Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 17        | 48,57%         |
| 2             | Setuju              | 17        | 48,57%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 1         | 2,86%          |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

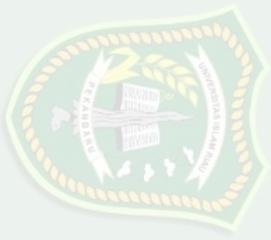
Dari tabel 5.15 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 48,57%, yang menyatakan Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 48,57%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,86%.

Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Sangat Setuju dan Setuju, ini berarti karyawan baru yang ingin melamar di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan.

#### **5.3.1.2 Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar**

Karyawan baru yang ingin melamar di perusahaan tersebut sudah merasa pendidikannya sudah sesuai dengan posisi apa yang telah di minati oleh perusahaan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



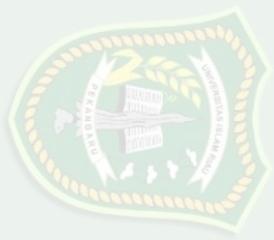
Tabel 5.7

**Tanggapan Responden Tentang Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | -         | -              |
| 2             | Setuju              | 26        | 74,28%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 9         | 25,72%         |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.16 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar yang menyatakan Setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 74,28%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 25,72%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan baru yang ingin bekerja diperusahaan tersebut sudah menentukan sesuai dengan pendidikan dan sesuai dengan posisi yang telah dicari oleh perusahaan tersebut.



### 5.3.2 Pengalaman Kerja

#### 5.3.2.1 Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar

Karyawan baru yang sudah memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain dengan posisi yang sama dengan perusahaan yang akan di lamar oleh karyawan baru tersebut akan membantu karyawan tersebut dalam bekerja karena sudah memiliki pengalaman kerja.

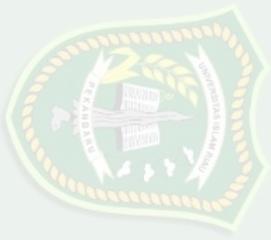
**Tabel 5.8**

**Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | -         | -              |
| 2             | Setuju              | 17        | 48,57%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 17        | 48,57%         |
| 4             | Tidak Setuju        | 1         | 2,86%          |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.17 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar yang menyatakan Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 48,57%, yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 48,57%, dan yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase



2,86%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti banyak karyawan yang melamar di perusahaan ingin sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya di perusahaan lain, ini akan membantu perusahaan yang dimana karyawan baru tersebut sudah mengerti dengan pekerjaan yang sesuai dengan posisinya.

### 5.3.2.2 Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik

Karyawan yang ingin melamar di perusahaan tersebut sudah memiliki pengalaman yang sudah baik artinya karyawan tersebut sangat percaya diri untuk melamar di perusahaan tersebut.

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Responden Tentang Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 2         | 5,71%          |
| 2             | Setuju              | 23        | 65,71%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 10        | 28,58%         |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.18 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5,71%, yang menyatakan Setuju



sebanyak 23 responden dengan persentase 65,71%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 28,58%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah sangat yakin dengan pengalaman bekerjanya dengan melamar di perusahaan tersebut.

### 5.3.3 Tes Wawancara

#### 5.3.3.1 Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar

Sebelum karyawan baru di terima karyawan tersebut harus di tes wawancara supaya perusahaan bisa menilai karyawan tersebut baik untuk bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan sudah merasakan puas dengan yang telah karyawan jawab dengan sesi wawancara oleh perusahaan.

**Tabel 5.10**

**Tanggapan Responden Tentang Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 2         | 5,71%          |
| 2             | Setuju              | 26        | 74,29%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 7         | 20%            |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022



Dari tabel 5.19 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5,71%, yang menyatakan Setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 74,29%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah merasa baik dalam menjawab pertanyaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

### 5.3.3.2 Saya menjawab dengan mudah semua pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden Tentang Saya menjawab dengan mudah semua pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 2         | 5,71%          |
| 2             | Setuju              | 24        | 68,57%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 9         | 25,72%         |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022



Dari tabel 5.20 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya menjawab dengan mudah semuapertanyaan yang diajukan saat tes wawancara yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5,71%, yang menyatakan Setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 68,57%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 25,72%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah pengalaman dalam sesi wawancara darimaka itu karyawan yang sudah berpengalaman akan menjawab pertanyaan tersebut dengan mudah dan lancar.

#### 5.4 Rekapitulasi Hasil Responden Tentang Proses Seleksi (X)

**Tabel 5.12**

##### **Hasil Responden Tentang Proses Seleksi (X)**

| No | Indikator   | Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Proses Seleksi (X) |            |           |          |   | Jumlah     |
|----|---|--|------------|-----------|----------|---|------------|
|    |   | 5  | 4          | 3         | 2        | 1 |            |
| 1  | Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan                           | -  | 17         | 17        | 1        | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | -  | <b>68</b>  | <b>51</b> | <b>2</b> | - | <b>121</b> |
| 2  | Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar | -  | 26         | 9         | -        | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | -  | <b>104</b> | <b>27</b> | -        | - | <b>131</b> |

|   |  |           |           |           |   |   |            |
|---|--|-----------|-----------|-----------|---|---|------------|
| 3 | Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar                                | -         | 17        | 17        | - | - |            |
|   | <b>Nilai Bobot</b>   | -         | <b>68</b> | <b>51</b> | - | - | <b>119</b> |
| 4 | Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik   | 2         | 23        | 10        | - | - |            |
|   | <b>Nilai Bobot</b>   | 10        | 92        | 30        | - | - | <b>122</b> |
| 5 | Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar | 2         | 26        | 7         | - | - |            |
|   | <b>Nilai Bobot</b>   | 10        | 104       | 21        | - | - | <b>125</b> |
| 6 | Saya menjawab dengan mudah semua pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara                       | 2         | 24        | 9         | - | - |            |
|   | <b>Nilai Bobot</b>   | <b>10</b> | <b>96</b> | <b>27</b> | - | - | <b>123</b> |
|   | <b>Total Bobot Skor</b>  | -         | -         | -         | - | - | <b>741</b> |

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Proses Seleksi (X)

Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 741. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 35 = 1.050$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 35 = 210$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.050 - 210}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Proses Seleksi (X)

Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 882 - 1.050$$

$$\text{Baik} = 714 - 882$$

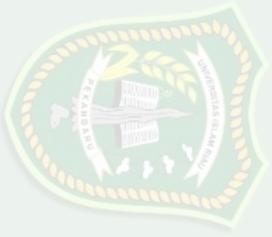
$$\text{Ragu-Ragu} = 546 - 714$$

$$\text{Tidak Baik} = 378 - 546$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 210 - 378$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Proses Seleksi (X) Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 714-882. Hal ini menunjukkan bahwa Proses Seleksi di PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat sudah baik dalam menyeleksi karyawan baru yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus benar-benar mencari karyawan yang bisa berkerja di perusahaan dan membantu perusahaan untuk menjalankan suatu tugas.





## 5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai standar hasil kerja, target, sasaran, dan kriteria yang ditentukan atas kesepakatan bersama.

### 5.5.1 Tingkat Kemampuan dalam Bekerja

#### 5.5.1.1 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

Para karyawan harus memiliki kemampuan dalam pekerjaan dengan baik agar bisa berjalannya perusahaan dan bisa menjalankan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 8         | 22,86%         |
| 2             | Setuju              | 27        | 77,14%         |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.6 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 22,86%, dan yang

menyatakan Setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 77,14%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai yang ditugaskan oleh perusahaan.

#### 5.5.1.2 Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan

Karyawan harus bekerja dengan rajin dan fokus yang karyawan kerjakan supaya tidak terjadinya kesalahan dalam pekerjaan diperusahaan tersebut.

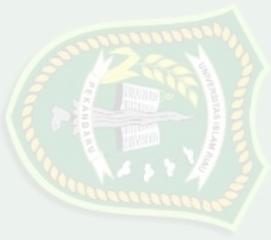
**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 8         | 22,86%         |
| 2             | Setuju              | 27        | 77,14%         |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.7 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 22,86%, dan yang menyatakan Setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 77,14%. Dari hasil



tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan baik apa yang telah diperintahkan oleh perusahaan dan tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

### 5.5.2 Pengetahuan dan Keterampilan dalam Bekerja

#### 5.5.2.1 Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan

Karyawan harus memiliki banyak ilmu pengetahuan tentang pekerjaan di perusahaan tersebut agar bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki skill dalam pekerjaan tersebut.

**Tabel 5.15**

**Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 8         | 22,86%         |
| 2             | Setuju              | 27        | 77,14%         |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 22,86%, dan yang

menyatakan Setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 77,14%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan banyak memiliki ilmu pengetahuan tentang perusahaan agar bisa membantu karyawan dalam untuk pekerjaannya.

#### 5.5.2.2 Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja

Karyawan harus memiliki keterampilan yang baik agar bisa membantu perusahaan dalam pekerjaannya dan memberikan inovasi yang baik bagi perusahaan agar perusahaan bisa memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah memiliki keterampilan yang baik.

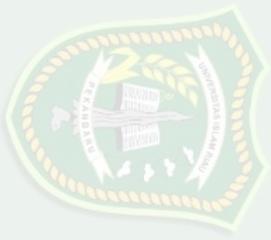
**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 9         | 25,71%         |
| 2             | Setuju              | 26        | 74,29%         |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerjayang menyatakan Sangat Setuju



sebanyak 9 responden dengan persentase 25,71%, dan yang menyatakan Setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 74,29%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan banyak memiliki keterampilan yang baik diperusahaan tersebut agar bisa membantu perusahaan dalam pekerjaan.

### 5.5.3 Hasil Kerja Karyawan

#### 5.5.3.1 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Waktu sangat penting dalam suatu pekerjaan karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan agar bisa cepat terselesaikan dengan baik.

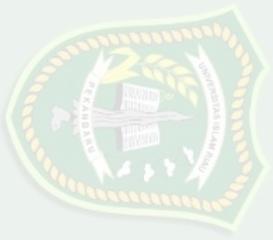
**Tabel 5.17**

**Tanggapan Responden Tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 7         | 20%            |
| 2             | Setuju              | 28        | 80%            |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang menyatakan Sangat Setuju



sebanyak 7 responden dengan persentase 20%, dan yang menyatakan Setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 80%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh karyawan dengan tepat waktu.

#### 5.5.3.2 Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan

Karyawan yang bekerja diperusahaan akan memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan harus bisa mencapai target tersebut agar bisa membanggakan perusahaan tersebut.

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden Tentang Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 8         | 20%            |
| 2             | Setuju              | 27        | 80%            |
| 3             | Kurang Setuju       | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaanyang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20%, dan yang menyatakan

Setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 80%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan dapat bekerja untuk mendapatkan target dari perusahaan tersebut dan lebih baik perusahaan tersebut.

#### 5.5.4 Proses Kerja Karyawan

##### 5.5.4.1 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan

Karyawan harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah diperintahkan oleh perusahaan karyawan harus mengejarkan tugas tersebut dengan baik dan benar.

**Tabel 5.19**

**Tanggapan Responden Tentang Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan**

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 12        | 34,29%         |
| 2             | Setuju              | 22        | 62,86%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 1         | 2,85%          |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 34,29%, yang



menyatakan Setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 62,86%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,85. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan prosedur perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan agar berjalan dengan baik dan benar.

#### 5.5.4.2 Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti

Karyawan harus melaksanakan pekerjaan dengan teliti agar tidak ada kekurangan dan kesalahan dalam pekerjaan. Karyawan tersebut harus memeriksa pekerjaannya dengan baik agar tidak merugikan perusahaan.

**Tabel 5.20**

#### Tanggapan Responden Tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti

| No            | Tanggapan           | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 4         | 11,43%         |
| 2             | Setuju              | 30        | 85,72%         |
| 3             | Kurang Setuju       | 1         | 2,85%          |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.13 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 11,43%, yang menyatakan Setuju sebanyak 30



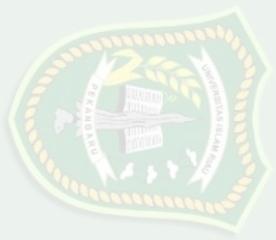
responden dengan persentase 85,72%, dan yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,85. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan Setuju, ini berarti karyawan sudah bekerja dengan teliti dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

### 5.6 Rekapitulasi Hasil Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.21

#### Hasil Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

| No | Indikator   | Frekuensi Jawaban Responden<br>Tentang Pernyataan Variabel Kinerja<br>Karyawan (Y) |            |   |   |   | Jumlah     |
|----|---|--|------------|---|---|---|------------|
|    |   | 5  | 4          | 3 | 2 | 1 |            |
| 1  | Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan  | 8  | 27         | - | - | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | <b>40</b>  | <b>108</b> | - | - | - | <b>148</b> |
| 2  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan     | 8  | 27         | - | - | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | <b>40</b>  | <b>108</b> | - | - | - | <b>148</b> |
| 3  | Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan | 8  | 27         | - | - | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | <b>40</b>  | <b>108</b> | - | - | - | <b>148</b> |
| 4  | Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja              | 9  | 26         | - | - | - |            |
|    | <b>Nilai Bobot</b>  | <b>45</b>  | <b>104</b> | - | - | - | <b>149</b> |



|   |   |    |     |   |   |   |             |
|---|---|----|-----|---|---|---|-------------|
| 5 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                | 7  | 28  | - | - | - |             |
|   | <b>Nilai Bobot</b>  | 35 | 112 | - | - | - | <b>147</b>  |
| 6 | Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan    | 8  | 27  | - | - | - |             |
|   | <b>Nilai Bobot</b>  | 40 | 108 | - | - | - | <b>148</b>  |
| 7 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan | 12 | 22  | - | - | - |             |
|   | <b>Nilai Bobot</b>  | 60 | 88  | - | - | - | <b>148</b>  |
| 8 | Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti                     | 4  | 30  | 1 | - | - |             |
|   | <b>Nilai Bobot</b>  | 20 | 120 | 3 | - | - | <b>143</b>  |
|   | <b>Total Bobot Skor</b>                                       | -  | -   | - | - | - | <b>1179</b> |

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1179. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 35 = 280$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.400 - 280}{5} = 224$$

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, maka dapat ditentukan dibawah ini:

|                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| <b>Sangat Baik</b> | <b>= 1.176 – 1.400</b> |
| Baik               | = 952 – 1.176          |
| Ragu-Ragu          | = 728 - 952            |
| Tidak Baik         | = 504 - 728            |
| Sangat Tidak Baik  | = 280 - 504            |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat, berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1.176–1.400. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak ada terjadi kesalahan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

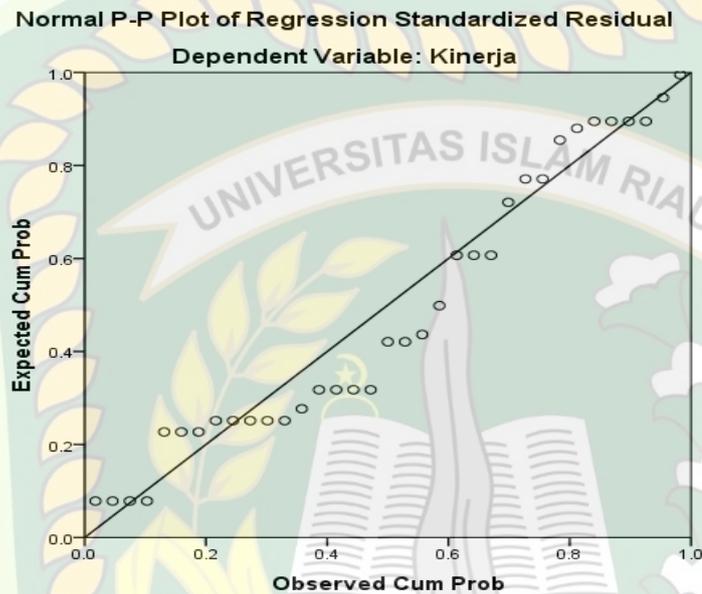
## 5.7 Uji Asumsi Klasik

### 5.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik *Normal p-p plot*.

Gambar 5.1

## Grafik Normal P-P Plot

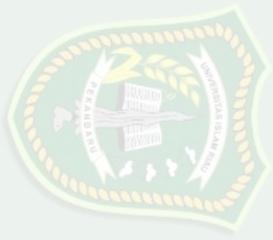


Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Pada gambar Normal *PP Plot of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

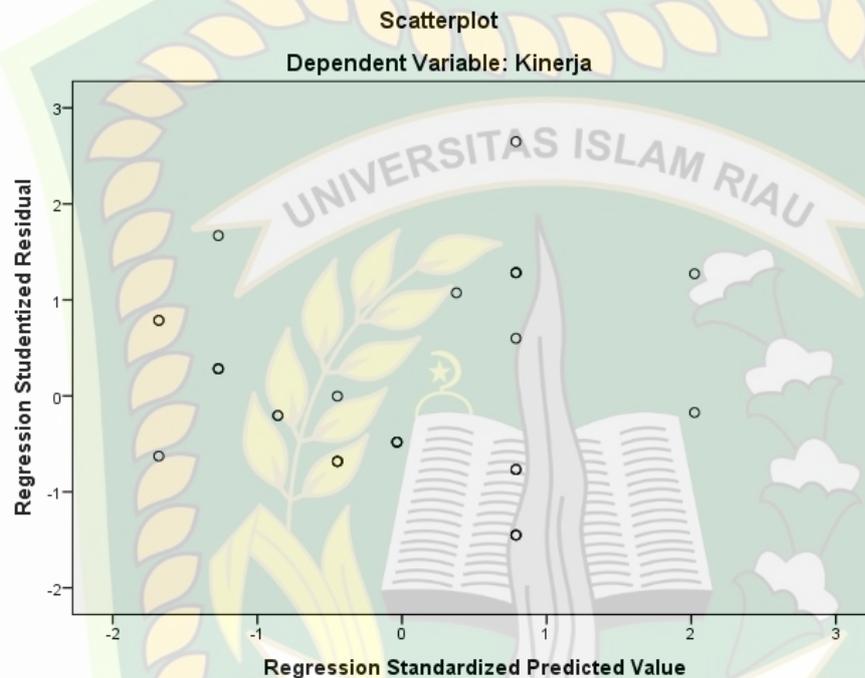
### 5.7.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedasitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dan residual kinerja yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.



Gambar 5.2

## Scatterplot



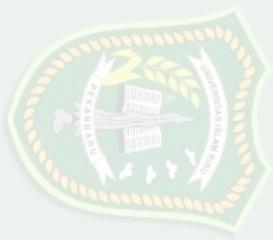
Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedasitas.

### 5.8 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi sederhana, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut ini:

**ISLAM RIAU**



Tabel 5.8

## Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant) | 18.183                      | 2.351      |              | 7.735 | .000 |
|       | Seleksi    | .706                        | .106       | .758         | 6.670 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel 5.8 maka dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 18,183 + 0,706 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 18,183. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 18,183.
- Nilai koefisien regresi variabel proses seleksi sebesar 0,706. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan proses seleksi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,706.

## 5.9 Uji Hipotesis

### 5.9.1 Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 35 - 1 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 33 : 0,025 \\
 &= 2,035
 \end{aligned}$$

Keterangan: n : jumlah sampel  
 k : jumlah variabel bebas  
 1 : konstan

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 18.183     | 2.351        | 7.735 | .000 |
|       | Seleksi                     | .706       | .106         | .758  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan SPSS, 2022**

Berdasarkan tabel 5.9 diatas diketahui  $t_{\text{hitung}} (6,670) > t_{\text{tabel}} (2,035)$  atau  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ . Artinya variabel proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin meningkat proses seleksi yang dilakukan, maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

### 5.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan



atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.9.1**

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .758 <sup>a</sup> | .574     | .561              | 1.499                      |

a. Predictors: (Constant), Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan SPSS, 2022**

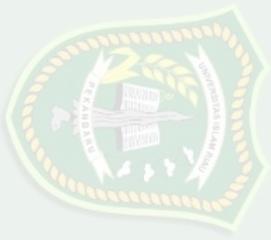
Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,758. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel proses seleksi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 75,8%. Sedangkan sisanya (100%-75,8%) yaitu 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## 5.10 Pembahasan

### 5.10.1 Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk



menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian adalah proses seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat.

Meningkatnya kinerja karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat didukung oleh proses seleksi yang sudah baik, sebagaimana diketahui rata-rata responden sudah berpendidikan S1 serta latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan pekerjaan responden.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ady Andardinata, Andi Nonong Sunrawali, Dian Setiawan (2020) dengan judul Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans retail carrefour panakukang Makassar.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian ini yaitu proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat. Artinya semakin meningkat proses seleksi yang dilakukan, maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja.

#### 6.2 Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

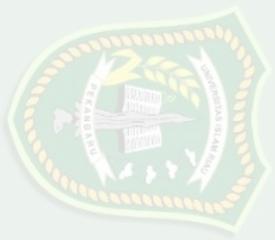
1. Diharapkan karyawan pada PT. FIF Group Cabang Rengat agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Diharapkan PT. FIF Group Cabang Rengat agar melaksanakan proses seleksi karyawan dengan memperhatikan kesesuaian kriteria pendidikan dan pengalaman kerja pelamar.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Safih. 2021, *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang*. Jurnal
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ady Andriana. Andi Nonong Sunrawali, 2020, *Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar*. Jurnal
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Mahmudah Enny Widyaningrum, Endang siswati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubraha Manajemen Press.
- Yoyo Sudaryo, Agus Arobowo, Nunung Ayu Sofiati . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Andi.
- Dharma, S. 2013. *Manajemen Kinerja (falsafah, teori, dan penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan Panduan Akademik, Manajer, Investor Untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Jakarta: Cv Alfabeta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariwijaya, M. 2018. *Proses Rekrutmen dan Seleksi*. Diandra Kreatif.
- Hasibuan, D. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hermawan Sigit. 2020. *Rekrutmen dan Seleksi*. Umsida Press



I Komang Budiassa, 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja*. Purwokerto : CV Pena Persada Redaksi.

Kasmir, 2017. *Manajemen sumber daya manusia* Depok PT. Raja Grafindo Persada.

Kaswan. 2012. *Manajemen sumber daya manusia, untuk keunggulan bersaing organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Malthis & Jackson, Muhammad Darwis Meyandie Nasution, 2019, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Dian Bahari Sejati*.

Malthis, R. L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat Jakarta.

Mangkunegara, Prabu, AA Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy. 2008. *Manajemen sumber daya manusia, jilid 1 edisi 10*. Jakarta: erlangga

Rivai, Veithzl, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Rusby Zulkifl, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Pendidikan Islam FAI UIR.

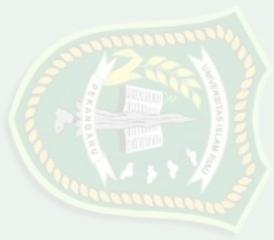
Savitri, N., Tarigan, P.P., Yasra, R. 2013. Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. SIIX ELECTRONICS Indonesia). *Profesiensi*.

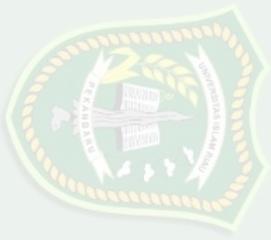
Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE

YKPN.

Sondang P. Siagian, Rinaldi Irvan, 2013, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Pekanbaru*.

Jurnal





Veitzhal Rivai, Surlanti, 2018, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati*. Jurnal

Yani, Hadi Poernomo, 2019, *pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. Jurnal

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

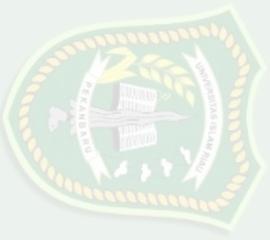


**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# LAMPIRAN

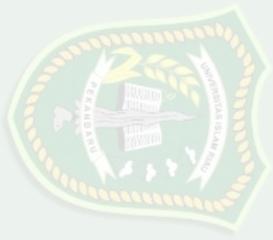
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) GROUP CABANG RENGAT

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

.....

Di –

Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya sampaikan mohon maaf karena mengganggu dan menyita waktu Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini saya sampaikan dalam rangka penelitian untuk menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Cabang Rengat**”. Adapun identitas saya sebagai berikut:

Nama : RISMA

NIM : 175210303

Program Studi : S1 Manajemen Universitas Islam Riau

Untuk itu mohon kuisisioner ini diisi sesuai dengan keadaan dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya. Data hasil kuisisioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Penulis

Risma

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## KUESIONER

### Petunjuk Pengisian:

Untuk pengisian kuesioner, mohon dibaca dengan seksama item pernyataan dan berilah tanggapan sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan, dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan, dengan skala:

|     |                       |    |                 |
|-----|-----------------------|----|-----------------|
| STS | : Sangat Tidak Setuju | S  | : Setuju        |
| TS  | : Tidak Setuju        | SS | : Sangat Setuju |
| KS  | : Kurang Setuju       |    |                 |

### I. Data Responden

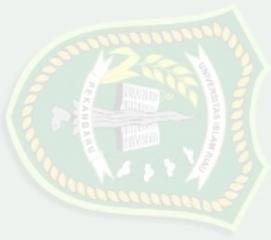
1. Nama :
2. Alamat :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : ( a ) Laki-laki ( b ) Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : ( a ) Sekolah Dasar (SD)  
( b ) Sekolah Menengah Pertama (SMP)  
( c ) Sekolah Menengah Atas (SMA)  
( c ) Diploma (D-2, D-3)  
( d ) Sarjana (S-1)  
( e ) Pasca Sarjana (S-2, S-3)

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## II. Proses Seleksi (X)

| No.                     | Pernyataan  | STS | TS | KS | S | SS |
|-------------------------|---|-----|----|----|---|----|
|                         |   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| <b>Pendidikan</b>       |   |     |    |    |   |    |
| 1.                      | Saya memenuhi kriteria pendidikan yang diminta saat melamar pekerjaan.                              |     |    |    |   |    |
| 2.                      | Saya merasa latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan posisi pekerjaan yang saya lamar.    |     |    |    |   |    |
| <b>Pengalaman Kerja</b> |   |     |    |    |   |    |
| 3.                      | Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang saya lamar.                                |     |    |    |   |    |
| 4.                      | Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki sudah baik.   |     |    |    |   |    |
| <b>Tes Wawancara</b>    |   |     |    |    |   |    |
| 5.                      | Saya merasa pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara sudah sesuai dengan posisi yang saya lamar. |     |    |    |   |    |
| 6.                      | Saya menjawab dengan mudah semua pertanyaan yang diajukan saat tes wawancara.                       |     |    |    |   |    |

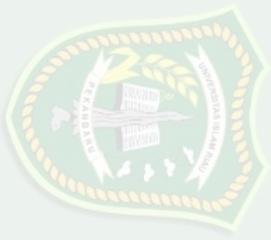
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



### III. Kinerja (Y)

| No.   | Pernyataan   | STS | TS | KS | S | SS |
|---|--|-----|----|----|---|----|
|   |  | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| <b>Tingkat Kemampuan dalam Bekerja</b>            |  |     |    |    |   |    |
| 1.  | Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.  |     |    |    |   |    |
| 2.  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa ada kesalahan.     |     |    |    |   |    |
| <b>Pengetahuan dan Keterampilan dalam Bekerja</b> |  |     |    |    |   |    |
| 3.  | Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan. |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.              |     |    |    |   |    |
| <b>Hasil Kerja Karyawan</b>                       |  |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.                  |     |    |    |   |    |
| 6.  | Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target perusahaan.      |     |    |    |   |    |
| <b>Proses Kerja Karyawan</b>                      |  |     |    |    |   |    |
| 7.  | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.   |     |    |    |   |    |
| 8.  | Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti.                       |     |    |    |   |    |

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Tabulasi Responden Variabel Proses Seleksi (X)

| Variabel Proses Seleksi (X) |     |     |     |     |     |         |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| X.1                         | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | Total X |
| 3                           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 21      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 3                           | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 20      |
| 3                           | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 19      |
| 3                           | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 19      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 3                           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18      |
| 3                           | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 19      |
| 3                           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18      |
| 3                           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 22      |
| 3                           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 22      |
| 3                           | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 3                           | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 27      |
| 4                           | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 27      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 3                           | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 3                           | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 3                           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 22      |
| 3                           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 22      |
| 2                           | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 3                           | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 19      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 23      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 4                           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24      |
| 3                           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18      |
| 4                           | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 21      |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



### Tabulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

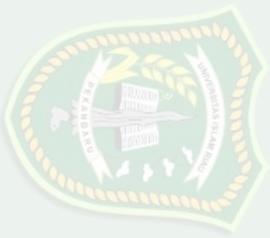
| Variabel Kinerja Karyawan (Y) |     |     |     |     |     |     |     |         |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| Y.1                           | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Total Y |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 34      |
| 5                             | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 33      |
| 5                             | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39      |
| 4                             | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37      |
| 4                             | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34      |
| 4                             | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34      |
| 5                             | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 37      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 33      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 5                             | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 36      |
| 5                             | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 36      |
| 5                             | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 37      |
| 5                             | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 37      |
| 5                             | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 37      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 30      |
| 4                             | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## Hasil Uji SPSS

### UJI VALIDITAS

#### Variabel Proses Seleksi (X)

|         |                     | Correlations |        |         |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | x.1          | x.2    | x.3     | x.4    | x.5    | x.6    | Seleksi |
| x.1     | Pearson Correlation | 1            | .368*  | 1.000** | .447** | .349*  | .415*  | .791**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .029   | .000    | .007   | .040   | .013   | .000    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| x.2     | Pearson Correlation | .368*        | 1      | .368*   | .236   | .230   | .275   | .512**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .029         |        | .029    | .173   | .183   | .110   | .002    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| x.3     | Pearson Correlation | 1.000**      | .368*  | 1       | .447** | .349*  | .415*  | .791**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .029   |         | .007   | .040   | .013   | .000    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| x.4     | Pearson Correlation | .447**       | .236   | .447**  | 1      | .856** | .951** | .856**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .007         | .173   | .007    |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| x.5     | Pearson Correlation | .349*        | .230   | .349*   | .856** | 1      | .897** | .795**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .040         | .183   | .040    | .000   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| x.6     | Pearson Correlation | .415*        | .275   | .415*   | .951** | .897** | 1      | .857**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .013         | .110   | .013    | .000   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Seleksi | Pearson Correlation | .791**       | .512** | .791**  | .856** | .795** | .857** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .002   | .000    | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 35           | 35     | 35      | 35     | 35     | 35     | 35      |

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

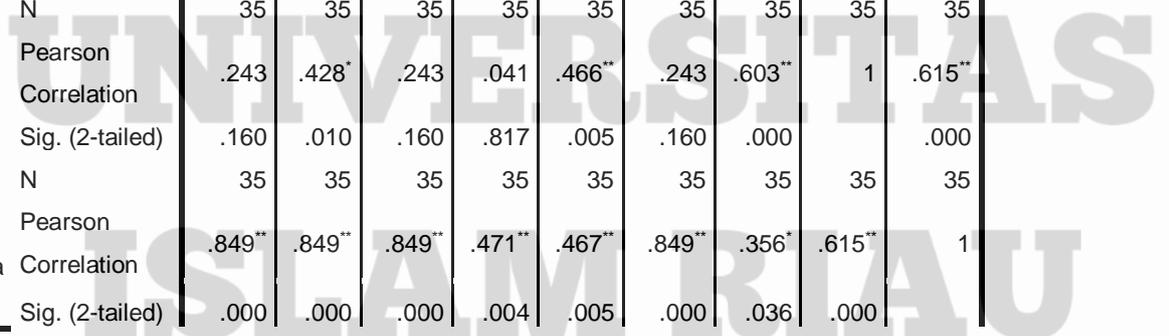
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

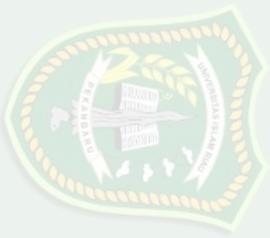


### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

|         |                     | y.1     | y.2    | y.3     | y.4    | y.5    | y.6     | y.7    | y.8    | Kinerja |
|---------|---------------------|---------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|
| y.1     | Pearson Correlation | 1       | .838** | 1.000** | .302   | .238   | 1.000** | -.067  | .243   | .849**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |         | .000   | .000    | .077   | .168   | .000    | .702   | .160   | .000    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.2     | Pearson Correlation | .838**  | 1      | .838**  | .302   | .238   | .838**  | .063   | .428*  | .849**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    |        | .000    | .077   | .168   | .000    | .718   | .010   | .000    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.3     | Pearson Correlation | 1.000** | .838** | 1       | .302   | .238   | 1.000** | -.067  | .243   | .849**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   |         | .077   | .168   | .000    | .702   | .160   | .000    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.4     | Pearson Correlation | .302    | .302   | .302    | 1      | .033   | .302    | .147   | .041   | .471**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .077    | .077   | .077    |        | .852   | .077    | .401   | .817   | .004    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.5     | Pearson Correlation | .238    | .238   | .238    | .033   | 1      | .238    | .109   | .466** | .467**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .168    | .168   | .168    | .852   | .168   |         | .531   | .005   | .005    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.6     | Pearson Correlation | 1.000** | .838** | 1.000** | .302   | .238   | 1       | -.067  | .243   | .849**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   | .000    | .077   | .168   | .702    |        | .160   | .000    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.7     | Pearson Correlation | -.067   | .063   | -.067   | .147   | .109   | -.067   | 1      | .603** | .356*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .702    | .718   | .702    | .401   | .531   | .702    |        | .000   | .036    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| y.8     | Pearson Correlation | .243    | .428*  | .243    | .041   | .466** | .243    | .603** | 1      | .615**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .160    | .010   | .160    | .817   | .005   | .160    | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 35      | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      | 35     | 35     | 35      |
| Kinerja | Pearson Correlation | .849**  | .849** | .849**  | .471** | .467** | .849**  | .356*  | .615** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   | .000    | .004   | .005   | .000    | .036   | .000   |         |





|   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

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

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

## UJI REALIBILITAS

### Variabel Seleksi

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .865             | 6          |

### Variabel Kinerja

#### Reliability Statistics

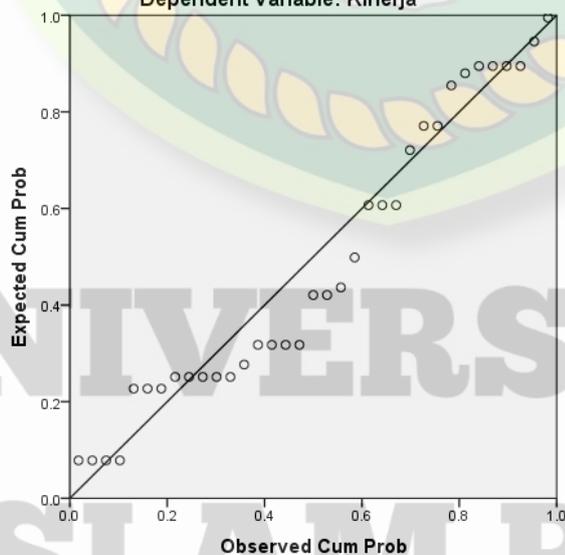
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807             | 8          |

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja

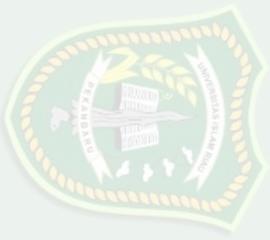


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

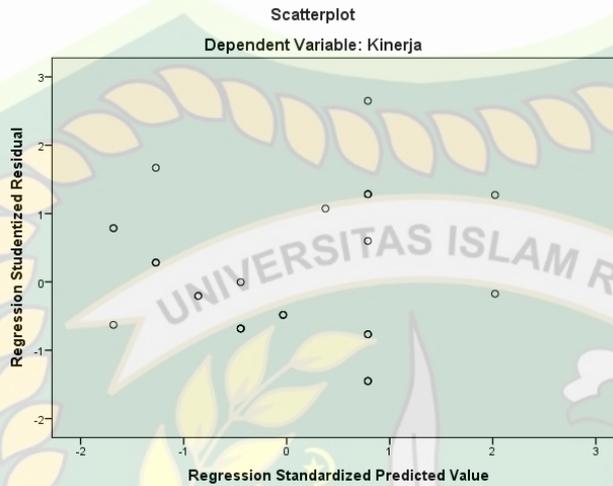
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



### Uji Heterokedastisitas



### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .758 <sup>a</sup> | .574     | .561              | 1.499                      |

a. Predictors: (Constant), Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 18.183                      | 2.351      |                           | 7.735 | .000 |
|       | Seleksi    | .706                        | .106       | .758                      | 6.670 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

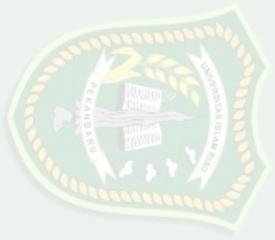
# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

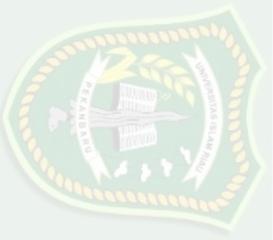


## DOKUMENTASI



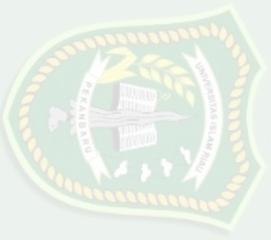
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

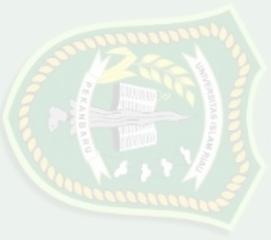


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin