



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN DIRI
TERHADAP SELEKSI TENAGA KERJA DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

**Fichi Ika Safitri
NIM: B04218011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
AMPEL SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fichi Ika Safitri

NIM : B04218011

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Diri terhadap Seleksi Tenaga Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya* merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 16 Januari 2022

Yang Menyatakan



Fichi Ika Safitri

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Fichi Ika Safitri
NIM : B04218011
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian
Diri terhadap Seleksi Tenaga Kerja di Kantor Kementerian
Agama Kota Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan

Surabaya, 10 Januari 2022
Menyetujui Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph, D
NIP : 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

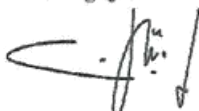
PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN DIRI TERHADAP
SELEKSI TENAGA KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
SURABAYA

Disusun Oleh:
Fichi Ika Safitri
(B04218011)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 12 Januari 2022

Tim Penguji

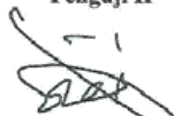
Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji III

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji IV



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 12 Januari 2022

Dekan,



H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fidi Ika Sapitri
NIM : 009218011
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : fidiika06@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap
Seleksi Tenaga kerja di kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Januari 2022

Penulis

(Fidi Ika)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Peneliti menjawab tujuan tersebut dengan melakukan regresi linier berganda. Penelitian ini beralamat di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dengan menggunakan 40 responden.

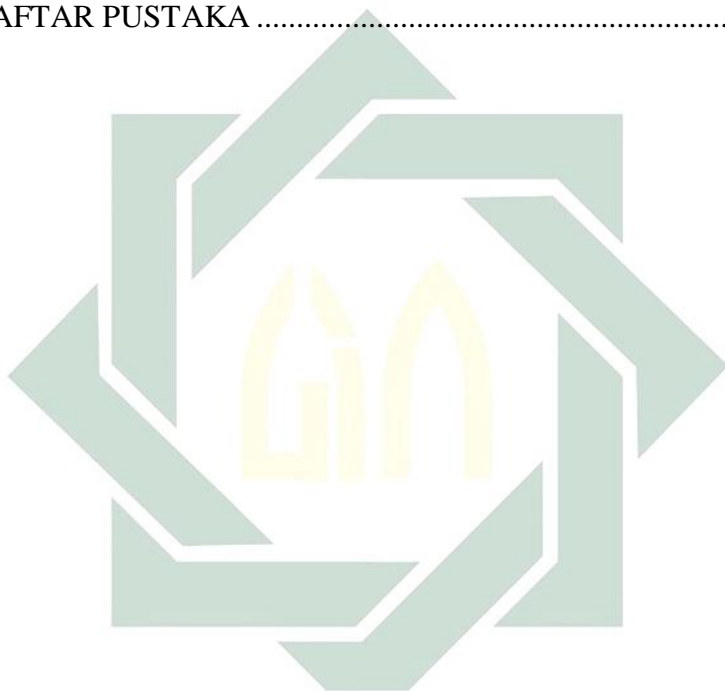
Hasil dalam penelitian ini adalah (1) nilai signifikan variabel kompetensi dan kepribadian diri secara simultan dan parsial. (a) Secara simultan, nilai signifikan variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,002 < 0,05$. (b) secara parsial, variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,003 < 0,05$. (2) Nilai hubungan kompetensi dan kepribadian diri secara simultan dan parsial. (a) Secara simultan, kedua variabel independen memiliki nilai sebesar 0,539. (b) Secara parsial, variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,505 dengan *p value* (signifikan) $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,434 dengan *p value* (signifikan) $0,003 < 0,05$. (3) Nilai hubungan tertinggi antara kedua variabel independen adalah kompetensi dengan nilai 0,505. (4) Seleksi kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi untuk penelitian selanjutnya, karena nilai $SEE < Std. Deviation$ ($2,027 < 2,345$).

Kata kunci: Kompetensi, Kepribadian Diri, Seleksi

DAFTAR ISI

FORM PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTARTABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II PEMBAHASAN	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kerangka Teoritik	18
C. Paradigma Penelitian	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
2. Objek Penelitian	42
3. Populasi	42
4. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	44
5. Tahap-Tahap Penelitian	45
6. Teknik Pengumpulan Data	46
7. Teknik Validitas dan Reabilitas	48
8. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Penyajian Data	60

C. Pengujian Hipotesis	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	79
C. Keterbatasan Peneliti	79
DAFTAR PUSTAKA	80

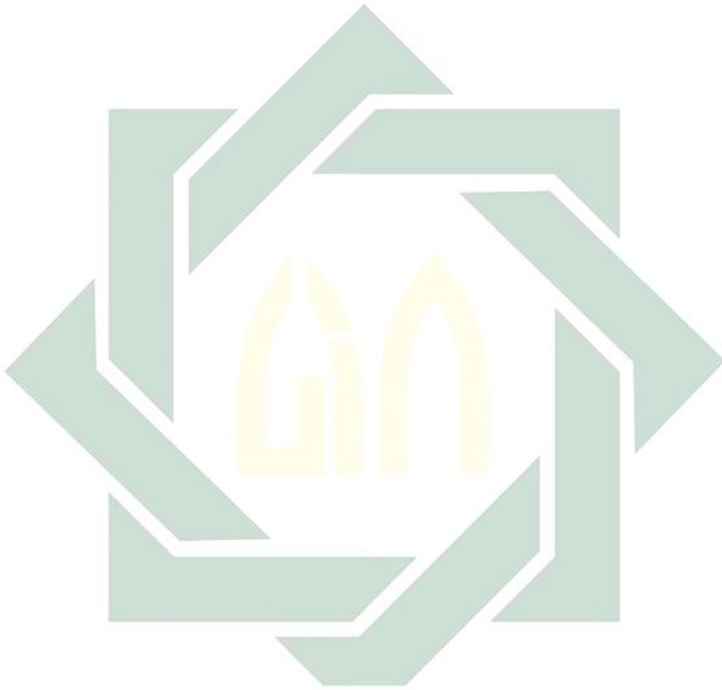


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai r product moment	49
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	49
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian Diri (X_2).....	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (Y).....	51
Tabel 3.5 Reliability Statistics Kompetensi (X_1)	52
Tabel 3.6 Reliability Statistics Kepribadian Diri (X_2)	53
Tabel 3.7 Reliability Statistics Variabel Seleksi (Y)	53
Tabel 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	61
Tabel 4.2 Coefficient Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas glejser	63
Tabel 4.4 Descriptive Statistics.....	64
Tabel 4.5 Correlations Signifikansi	65
Tabel 4.6 Makna nilai korelasi product moment	66
Tabel 4.7 Variables Entered/Removed	66
Tabel 4.8 Model Summary.....	67
Tabel 4.9 Anova.....	68
Tabel 4.10 Coefficients	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Islam di Indonesia merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk dipelajari, karena lembaga Islam merupakan representasi dari umat Islam yang menjadi mayoritas di Indonesia, sebab lembaga Islam menjadi sebuah kekuatan sosial dan politik yang diperhitungkan dalam politik di Indonesia.¹ Lembaga Islam merupakan organisasi atau wadah yang didalamnya terdapat norma-norma, nilai-nilai, dan sumber daya manusia dalam ikatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lembaga Islam memiliki aset terpenting, yaitu sumber daya manusia (*human resources*), sebab mereka akan memberikan kontribusi, yaitu tenaga, pikiran, dan waktu demi mencapai tujuan lembaga.² Dalam sebuah lembaga terdapat manajemen. Menurut Terry dan Leslie manajemen adalah suatu bentuk kerja manajer yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen, salah satunya adalah *staffing*.³ Manajer akan melakukan pengembangan staf (*staffing*) untuk mengisi jabatan atau posisi yang kosong dalam lembaga. Peranan *staffing* dalam lembaga yaitu membantu lembaga untuk merekrut sumber daya manusia (SDM) atau calon tenaga kerja yang

¹ Ninin Karlina, "Sejarah dan Perkembangan Muhammadiyah Cabang Blimbing Daerah Sukoharjo" *Skripsi* (Surakarta: Prodi Ushuluddin, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), hal 1.

² Fahmiah Akilah, "Penerapan Fungsi Staffing dalam Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 7, No 1, Tahun 2018), hal 657.

³ George R. Terry dan Leslie W, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal 9-10.

berkualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada di lembaga. Sumber daya manusia ditempatkan dalam jabatan atau posisi yang tepat, sebab mereka sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan lembaga.⁴

Staffing merupakan manajemen dengan pendekatan struktural, karena *staffing* termasuk manajemen yang ada dalam lembaga, di mana lembaga tersebut strukturnya harus dilihat dan dikelola secara struktural. *Staffing* adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia dalam lembaga sejak dari *recruitment*, penyeleksian, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga.⁵ *Staffing* adalah tindak lanjut dari proses seleksi, sebab calon pegawai yang lulus seleksi akan ditempatkan pada jabatan yang dibutuhkan dan mendelegasikan pada calon pegawai tersebut. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri merupakan kriteria penting dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perubahan dalam suatu perencanaan sumber daya manusia terhadap perkembangan proses seleksi akan berdampak pada kualitas tenaga kerja di lembaga.

Staffing memuat kegiatan rekrutmen, *interview*, dan mempekerjakan sumber daya manusia. Pelaksanaan *staffing* yang tepat dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Proses perencanaan sumber daya manusia
- b. Proses rekrutmen dan seleksi
- c. Proses pelatihan dan pengembangan

⁴ Fahmiah Akilah, "Penerapan Fungsi Staffing dalam Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol 7, No 1, Tahun 2018), hal 659.

⁵ *Ibid.* Hal 660.

- d. Pemberian kompensasi kepada karyawan
- e. Pengembangan pribadi karyawan

Salah satu langkah yang tepat dalam melakukan *staffing* adalah seleksi, karena seleksi menggunakan konsep yang terarah dan akurat dalam menentukan kualifikasi seseorang.⁶ Islam menganjurkan manusia untuk berbuat adil. Begitupun dalam hal seleksi. Hal ini terdapat dalam surah Al-Maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya; “Hai orang-orang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berbuat tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah SWT, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa orang yang berbuat adil adalah orang yang bertaqwa. Salah satu bentuk adil adalah manajer menyeleksi tenaga kerja sesuai dengan kualifikasinya.

Seleksi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi, kepribadian, kemampuan fisik, umur, jenis kelamin, dan lain-lain. Kompetensi adalah kombinasi antara keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).⁷ Manajer dapat mengetahui kompetensi

⁶ Novita Risa, Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Barakat Kamikawa Gawi Sabumi Banjarmasin”, *Skripsi* (Banjarmasin: Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2019), hal 2.

⁷ ‘Proses Seleksi Dalam Departemen SDM : Definisi, Tujuan Dan Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Proses Seleksi’.

dari setiap sumber daya manusia dengan melakukan tes kualitas intelektual (IQ), melihat dari hasil kinerja, dan melihat cara berperilaku dan berpikrnya. Kepribadian merupakan cara seorang individu berinteraksi dengan orang lain. Seseorang memiliki kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Seseorang yang memiliki kepribadian *ekstrovert* adalah seseorang yang mendapatkan energi, inspirasi, dan motivasi dari orang lain. Sedangkan, kepribadian *introvert* adalah seseorang yang mendapatkan energi, inspirasi, dan motivasi dari dalam diri sendiri.⁸ Dalam proses seleksi, kedua kepribadian ini tidak dipermasalahkan, asalkan seseorang itu harus bertanggung jawab, disiplin, jujur, tegas, dan kooperatif.

Peneliti menggunakan variabel seleksi, karena seleksi merupakan hal terpenting dalam manajemen SDM yang dibutuhkan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai dan Ella dalam Pambagio, Utami, dan Eko, seleksi adalah susunan berupa tahap-tahap khusus yang digunakan dalam lembaga untuk memutuskan pelamar yang layak akan diterima dalam lembaga.⁹ Proses seleksi harus dilakukan dengan tepat dengan merekrut tenaga kerja yang tepat pula. Tenaga kerja yang tepat dapat dilihat dari kompetensi dan kepribadiannya. Hal ini akan membawa perubahan-perubahan pada kinerja SDM dan

⁸ 'Introvert, Ekstrovert, Ambivert: Apa Definisi Dan Perbedaannya?' <<https://wolipop.detik.com/love/d-4803879/introvert-ekstrovert-ambivert-apa-definisi-dan-perbedaannya>> [Diakses 25 September 2021].

⁹ Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol 4, No 1, Tahun 2013), hal 2.

produktivitas sebuah lembaga. Jika kinerja SDM itu optimal, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Dari pembahasan diatas peneliti memilih dua variabel independen, yaitu variabel kompetensi dan variabel kepribadian diri. Peneliti berpendapat, bahwa variabel kompetensi dan kepribadian diri memberikan pengaruh signifikan terhadap proses seleksi tenaga kerja. Peneliti menggunakan variabel kompetensi, karena kompetensi merupakan indikator utama dalam proses *recruitment* dan seleksi. Menurut Robbins dalam Yahya dan Hidayati, kompetensi merupakan *ability* individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.¹⁰ Kompetensi termasuk pemenuhan dari tujuan lembaga. Jika sumber daya manusia memiliki kompetensi, maka mereka akan memiliki sikap dan apresiasi yang tinggi untuk tujuan lembaga di masa mendatang.

Dari pembahasan diatas peneliti juga memilih variabel kepribadian diri. Peneliti berpendapat, bahwa kepribadian diri dapat diimplementasikan ke dalam lembaga, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.¹¹ Menurut Allport dalam Rapika dan Sari, kepribadian merupakan sistem psiko-fisik yang menentukan tingkah laku individu dan pemikirannya secara khas.¹² Adanya kepribadian diri yang memenuhi

¹⁰ Zamharil Yahyadan dan Fitri Hidayati, “Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* (Vol 17, No 1, Tahun 2014), hal 107.

¹¹ Debora Eflina dan Ali Nina, “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Jurnal Sosial Humaniora* (Vol 8, No 3, Tahun 2004), hal 106.

¹² Sentria Rapika dan Anggi Puspita Sari, “Pengaruh Kemampuan dan Kepribadian Intelektual terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu”, *Jurnal Manajemen Insight*, Vol 12, No 2, Tahun 2017, hal 65.

kualifikasi dapat mengembangkan keterampilan dan meningkatkan performa lembaga. Menurut Winkel dan Hastuti dalam Permatasari, minat terkait pekerjaan merupakan hasil perpaduan riwayat hidup dan kepribadian seseorang, sehingga minat tertentu akan menjadi ciri kepribadian berupa ekspresi diri di lapangan kerja.¹³ Jadi, kepribadian dan pekerjaan adalah hal yang sangat cocok.

Dari pembahasan diatas peneliti akan membahas Kementerian Agama. Kementerian Agama adalah instansi pemerintah yang termasuk di bidang keagamaan. Kementerian Agama dibentuk yang bertujuan untuk mengelola atau membantu masyarakat yang beragama di Indonesia. Kementerian Agama juga mempunyai visi dan misi. Visinya adalah untuk menciptakan warga Negara Indonesia yang taat terhadap agama, cerdas, bersatu, dan sejahtera lahir batin untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan bergotong royong. Sedangkan, misinya adalah untuk menaikkan tingkat pemahaman dan pengalaman terkait ilmu agama, memantapkan kerukunan sesama manusia, dan memberikan kualitas pelayanan kehidupan beragama, serta menaikkan kualitas pengelolaan potensi perekonomian dalam bidang keagamaan. Visi dan misi tersebut diterapkan oleh semua tenaga kerja Kementerian Agama, sebab lembaga tersebut memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya. Adanya sumber daya manusia (*human resources*) dapat membantu lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, proses seleksi tenaga kerja dilakukan untuk

¹³ Nila Intan Permatasari, "Hubungan Tipe Kepribadian Enterprising dengan Kepuasan Kerja Karyawan", *Skripsi* (Surabaya: Prodi Psikologi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2013), hal 4.

mendapatkan karyawan yang berkompentensi dan mempunyai kepribadian diri yang baik sesuai dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan.¹⁴

Dalam penelitian ini sangat penting dilakukan dalam pengembangan keilmuan, salah satunya ilmu manajemen dakwah. Penelitian ini memberikan wawasan kepada mahasiswa program studi manajemen dakwah tentang pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja. Hal ini dapat diimplementasikan oleh mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi dan kepribadian diri dalam dunia kerja.

Penelitian ini sangat memberikan implikasi terhadap lembaga, yaitu lembaga melakukan seleksi tenaga kerja harus menggunakan standarisasi yang telah ditetapkan lembaga, agar *staffing* dalam lembaga tidak terjadi kesalahan yang dapat menghambat aktivitas dan proses kerja pada lembaga. Seleksi yang digunakan dalam lembaga hendaknya melakukan tes psikologi untuk mengukur kompetensi. Selain itu, tes kepribadian dapat dilihat dari kejujurannya dan bisa bekerja sama. Lembaga tersebut akan mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar profesional dan bisa bekerja sama dengan baik. Hal ini akan berdampak pada lembaga dalam masa mendatang.¹⁵

Dengan demikian, penjelasan diatas membuat penelititertarik untuk mengetahui seberapa berpengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja. Pemilihan objek penelitian Kemenag Kota

¹⁴ ‘Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur’ <<https://jatim.kemenag.go.id/>> [diakses 4 November 2021].

¹⁵ Essy Pratisardy dan Hendra Lukito, “Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol 21, No 1, Tahun 2019), hal 19.

Surabaya dikarenakan instansi tersebut merupakan instansi yang maju dan selalu mengutamakan keahlian SDM yang dibutuhkan oleh lembaga untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah seleksi, sebab seleksi merupakan bagian terpenting dalam lembaga untuk mengetahui kompetensi dan kepribadian diri tenaga kerja, agar nantinya tidak terjadi kesalahan penempatan kerja atau *staffing*. Judul yang diangkat oleh penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai, yaitu **“Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Diri terhadap Seleksi Tenaga Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?
2. Berapakah nilai hubungan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?
3. Manakah variabel yang memiliki nilai tertinggi antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?
4. Dalam uji regresi, variabel manakah yang menjadi peningkatan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui nilai hubungan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja secara simultan dan parsial di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki nilai tertinggi antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang menjadi peningkatan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan, karena dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik
 - a. Sebagai sarana dalam menambah wawasan atau pengetahuan mengenai topik tersebut, yaitu pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja.
 - b. Sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja.
2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi pihak terkait mengenai proses seleksi menggunakan kompetensi dan kepribadian diri.
- b. Sebagai bahan masukan mengenai variabel yang berpengaruh kepada pihak yang terkait untuk terus mengoptimalkan variabel yang paling dominan. Selain itu, variabel yang belum dominan juga dapat ditingkatkan, agar proses seleksi tenaga kerja semakin membaik dari tahun ke tahun.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendeskripsikan sebuah variabel dependen dan independen dengan menyesuaikan indikator dari masing-masing variabel. Dimensi tersebut berupa karakteristik, perilaku, dan aspek.¹⁶ Berikut adalah definisi operasional dari variabel dependen dan independen pada penelitian ini:

1. Seleksi (Y)

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi atau jabatan yang tersedia dalam lembaga.¹⁷ Dalam proses seleksi, ada beberapa teknik untuk melihat atau menilai kemampuan, keilmuan, dan keahlian yang dimiliki kandidat,

¹⁶ "Pengukuran Variabel – Dalam Penelitian" | Pascasarjana Universitas Esa Unggul'

<<https://pascasarjana.esaunggul.ac.id/index.php/2016/08/29/pengukuran-variabel-dalam-penelitian/>> [Diakses 27 September 2021].

¹⁷ Adinda Syanin Sakina, "Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jiwa dan Kesehatan BRI Life Palembang" *Skripsi* (Palembang: Prodi Manajemen, Universitas Sriwijaya, 2021) hal 2.

yaitu *interview*, psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir, dan tes kesehatan.¹⁸

2. Kompetensi (X₁)

Kompetensi merupakan seseorang yang memiliki suatu kemampuan untuk konsisten terhadap suatu pekerjaan dan memberikan kinerja yang baik dalam lembaga.¹⁹ Kompetensi berfungsi sebagai *ability* seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang memuaskan di tempat kerja dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuannya dalam lingkungan baru.²⁰ Seseorang yang memiliki kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melakukan tugas dan pekerjaan secara efektif, sehingga mampu meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.²¹

3. Kepribadian Diri (X₂)

Menurut Feist dan Feist dalam Adam, kepribadian adalah sistem psikologi dan fisik yang mencakup perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat.²² Kepribadian adalah pola watak dan karakter yang dapat memberikan konsistensi terhadap perilaku seseorang. Hal tersebut berkaitan

¹⁸ Siska Okta Rina, "Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang", *Skripsi* (Palembang: Prodi Ekonomi Islam, UIN Raden Fatah, 2017), hal 11.

¹⁹ Nur Endah Pratiwi, "Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi", *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Pasundan, 2017), hal 27.

²⁰ H. M. Ma'ruf Abdullah, "*Manajemen Bisnis Syariah*" (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal 168.

²¹ Wibowo, "*Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*" (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal 324.

²² Rinaldi Adam, "Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Pharmindo Putramas Cabang Medan", *Skripsi* (Medan: Prodi Manajemen, Universitas Medan Area, 2019) hal 10.

dengan karirnya, karena keperibadian seseorang dapat memengaruhi dirinya dalam memilih pekerjaan. Jika seseorang itu merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut berjalan dengan sesuai kepribadiannya.²³

F. Sistematika Pembahasan

Dalam mendapatkan kesimpulan yang utuh dan terpadu dalam pembahasan yang dikemukakan di penelitian ini, yaitu terdiri dari 5 bab yang tersusun secara teratur dan sistematis.

BAB I : Bab ini memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

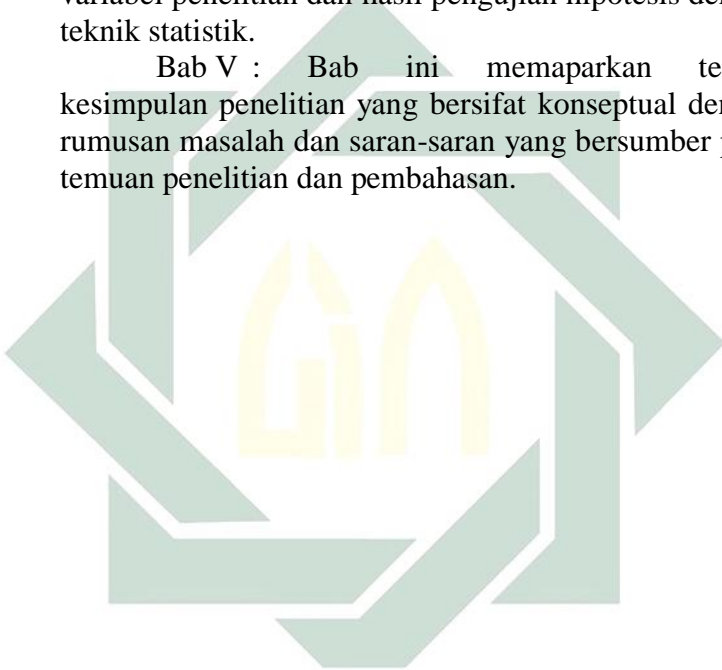
BAB II: Bab ini memaparkan teori kompetensi, kepribadian diri, dan seleksi yang mencakup kajian pustaka dengan memaparkan referensi yang dilakukan untuk mengkaji objek kajian, kajian teoritik yang memaparkan model konseptual terkait teori yang digunakan, sehingga dapat berkaitan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian, dan bab ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang sama.

BAB III : Bab ini memaparkan tentang cara menyelesaikan rumusan masalah dengan metode dan teknik. Selain itu, bab ini juga meliputi pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian yang dikaji, teknik sampling, sampel penelitian yang berdasarkan populasi yang ada, serta menentukan variabel yang dilakukan untuk memudahkan hubungan tiga variabel.

²³ Putri Rahayu, Keumala Hayati, dan Rr Erlina, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* (Vol 8, No 1, 2021), hal 27

BAB IV : Bab ini memaparkan tentang gambaran umum objek penelitian berupa sejarah berdirinya Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya, letak geografis, visi dan misinya, keunggulan, struktur lembaga, *job description*, serta melakukan penyajian data yang menjelaskan tentang data atau fakta-fakta variabel penelitian dan hasil pengujian hipotesis dengan teknik statistik.

Bab V : Bab ini memaparkan terkait kesimpulan penelitian yang bersifat konseptual dengan rumusan masalah dan saran-saran yang bersumber pada temuan penelitian dan pembahasan.



BAB II

PEMBAHASAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga orisinalitasan penelitian ini dapat dibedakan. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu:

1. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”. Penelitian tersebut ditulis oleh Devid, Rosalina, dan Hendra. Penelitian tersebut membahas tentang seberapa besar pengaruhnya kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan, bahwa kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan, yaitu sama-sama meneliti kepribadian. Penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan yang terletak pada variabel dependen dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya melaksanakan penelitian di PT. BPR Prisma Dana Manado, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian terhadap

²⁴ Devid, Rosalina, dan Hendra, “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”, *Jurnal Emba* (Vol 6, No 4, Tahun 2018) hal 2848.

Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik”. Penelitian tersebut ditulis oleh Edi Sutrisno. Penelitian tersebut membahas tentang seberapa pengaruhnya pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan, bahwa pengembangan SDM terhadap kompetensi berpengaruh signifikansi sebesar 0,012, dan kepribadian terhadap kompetensi berpengaruh signifikansi sebesar 0,045.²⁵

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan, yaitu sama-sama meneliti kepribadian dan kompetensi. Penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan yang terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Barata Indonesia di Gresik, sedangkan penelitian saat ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari”. Penelitian tersebut ditulis oleh Memo, Togi, dan Ira. Penelitian tersebut membahas tentang seberapa pengaruh kompetensi dan seleksi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan, bahwa kompetensi dan seleksi seara simultan memiliki sebagian efek positif dan

²⁵ Edi Sutrisno, “Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik”, *Jurnal Ekuitas* (Vol 12, No 4, Tahun 2008), hal 455.

kepuasan kerja karyawan memiliki signifikansi sebanyak 77,8%.²⁶

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan, yaitu sama-sama meneliti kompetensi dan seleksi. Penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan yang terletak pada variabel dependen dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Tirta Sumber Menara Lestari, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Penelitian sebelumnya berjudul “Sistem Pakar Tes Kepribadian Papi Kostick untuk Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja”. Penelitian tersebut ditulis oleh Dwi Puri, Arief Andy, dan Satrio Agung. Penelitian tersebut membahas tentang pengujian sistem pakar tes kepribadian papi kostick yang digunakan untuk seleksi dan penempatan tenaga kerja. Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan, bahwa tes psikologi menjadi sistem pendukung untuk melakukan seleksi calon karyawan, sehingga penempatan kerja dapat berjalan dengan tujuan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian akurasi komputasi sebesar 96,49%.²⁷

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan, yaitu sama-sama meneliti kepribadian untuk seleksi tenaga kerja. Penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan yang terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di PPTI Universitas

²⁶ Memo, Togi, dan Ira, “Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari”, *Jurnal Tijarah* (Vol 1, No 19, Tahun 2020), hal 119.

²⁷ Dwi Puri, Arief Andy, dan Satrio Agung, “Sistem Pakar Tes Kepribadian Papi Kostick untuk Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja”, *Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi* (Vol 5, No 3, Tahun 2013), hal 165.

Brawijaya, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian tersebut ditulis oleh Abdurrahim dan Aprinawati. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel. Hasil dalam penelitian tersebut membuktikan, bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan yang terletak pada variabel Y, yaitu kompetensi. Penelitian tersebut juga memiliki perbedaan yang terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.²⁸

6. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SatuI”. penelitian tersebut ditulis oleh Nuryanto, Murakhman, dan Akhmad. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Hasil

²⁸ Abdurrahim dan Aprinawati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Plans* (Vol 13, No 1, Tahun 2018), hal 25.

dalam penelitian tersebut adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar t-hitung 3,856 dengan signifikansi 0,001.²⁹

Penelitian tersebut mempunyai kesamaan yang terletak pada variabel independen, yaitu kompetensi. Penelitian tersebut juga mempunyai perbedaan yang terletak pada variabel dependen dan objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SatuI, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

B. Kerangka Teoritik

1. Kompetensi (X1)

a. Definisi Kompetensi

Menurut Robbins dalam Yahya dan Hidayati, kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan.³⁰ Menurut Palan dalam Martha dan Pramusinto, kompetensi mengacu pada kemampuan melakukan atau melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer dalam Martha dan Pramusinto, kompetensi mengacu pada

²⁹ Nuryanto, Murakhman, dan Akhmad, “Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SatuI”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Vol 1, No 1, Tahun 2017), hal 83.

³⁰ Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati, “Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* (Vol 17, No 1, Tahun 2014), hal 107.

karakteristik dasar dari perilaku, karakteristik tersebut menggambarkan motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai, pengetahuan atau keterampilan yang dibawa oleh karyawan berkinerja tinggi ke tempat kerja.³¹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Wahyuni, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecapakan kompetensi adalah:³²

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku dapat dipengaruhi oleh keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain. Jika manajer merasakan adanya para pegawai yang memiliki sedikit pengaruh, maka mereka tidak meningkatkan usahanya dalam mengidentifikasi terakit perubahan dalam memperbaiki sesuatu. Oleh karena itu, setiap orang harus berfikir positif terhadap dirinya maupun orang lain, karena hal tersebut memperlihatkan karakteristik orang yang berfikir maju.

2) Pengalaman

Seseorang yang memiliki banyak pengalaman akan menghasilkan keahlian, seperti *public speaking*, mengorganisasi orang, menganalisis dan menyelesaikan masalah.

³¹ Sari Dian Martha dan Hengky Pramusinto, “Pengaruh Kompetensi Pegawai , Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Pelayanan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Pekalongan”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi* (Vol 4, No 2, Tahun 2015), hal 510-511.

³² Eka Wahyuni, “Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam”, *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), hal 11-12.

Pegalaman adalah aspek lain dari kompetensi yang dapat berubah dengan kondisi lingkungan dan seiring berjalannya waktu. Jika pegawai membutuhkan pemikiran strategis yang sedikit, maka dia kurang mengembangkan kompetensinya. Hal tersebut berbeda dengan pegawai yang menggunakan pemikiran strategisnya selama bertahun-tahun.

3) Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sewaktu-waktu, karena faktor lingkungan, seperti mampu menyelesaikan konflik, menunjukkan rasa kepedulian interpersonal, *team work*, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pegawai dalam sejumlah kompetensinya dalam menghadapi berbagai situasi.

4) Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau apresiasi yang menjadi faktor dalam kompetensi dengan memberikan pengakuan atau perhatian kepada pegawai. Jika seorang atasan memberikan motivasi kepada pegawainya, maka seorang manajer akan menemukan sejumlah kompetensi dan peningkatan pemahaman atau penguasaan dalam bekerja. Kompetensi dapat memberikan orientasi bekerja seseorang terhadap hasil, meningkatkan inisiatif, sehingga terciptanya suatu kontribusi pada lembaga.

5) Isu Emosional

Hambatan emosional merupakan rasa takut melakukan kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, dan cenderung

membatasi motivasi dan inisiatif. Hal tersebut dapat membatasi penguasaan kompetensi.

6) Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung terhadap pemikiran konseptual dan pemikiran analitis yang tidak memperbaiki dengan melalui intervensi (campur tangan dalam perselisihan antara dua pihak) yang diwujudkan dalam suatu lembaga.

c. Sub Variabel Kompetensi

1) Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo dalam Putri, pengetahuan merupakan hasil tahu seseorang melalui penginderaan manusia, seperti pendengaran dan penglihatan terhadap suatu objek sampai menghasilkan pengetahuan tersebut. Menurut Agus dalam Putri, pengetahuan merupakan suatu informasi yang didapatkan oleh seseorang secara sadar.³³ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah beberapa pengetahuan yang digabungkan dengan disusun secara logis dan sistematis yang memperhitungkan sebab akibat.³⁴ Indikator-indikator dari pengetahuan adalah :

a) Pengetahuan faktual

Menurut Andreson dan Krathwohl, pengetahuan faktual adalah pengetahuan yang

³³ Diani Fadmi Putri, “Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Resiko Pernikahan Dini pada Siswa Kelas X dan XI di SMAN 2 Wonosari Gunungkidul Tahun 2019”, *Karya Tulis Ilmiah* (Yogyakarta: Prodi Kebidanan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan, 2019) hal 10.

³⁴ ‘Arti Kata Ilmu - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online’ <<https://kbbi.web.id/ilmu>> [diakses 26 September 2021].

dikenalkan dengan suatu disiplin ilmu untuk memecahkan sebuah masalah yang sesuai dengan kenyataan.

b) Pengetahuan konseptual

Menurut Anderson dan Krathwohl, pengetahuan yang berkaitan dengan skema, model, dan teori yang disusun dalam sistematis.³⁵

c) Pengetahuan prosedural

Menurut Suwanto, pengetahuan prosedural adalah pengetahuan yang meliputi keahlian algoritma, teknik, dan metode secara kolektif.³⁶

2) Keterampilan (*Skill*)

Menurut Wahyudi, keterampilan merupakan keahlian seseorang yang diperoleh dalam praktek untuk melakukan suatu pekerjaan.³⁷ Menurut Soemarjadi, keterampilan adalah perilaku yang didapatkan dari belajar dan *training* dengan melalui proses diskriminasi dan integrasi, sehingga didapatkan suatu keterampilan untuk tujuan tertentu.³⁸ Menurut Nadler, keterampilan atau *skill* merupakan kegiatan yang membutuhkan

³⁵ Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (2017). *Pembelajaran, pengajaran, dan asesmen: revisi taksonomi pendidikan bloom (Rev. Ed)*. (Terjemahan Agung Prihantoro). Yogyakarta: Pustaka Pelajar. (Edisi asli diterbitkan tahun 2001 oleh Longman. New York), hal 46.

³⁶ Suwanto. (2010). Dimensi pengetahuan dan dimensi proses kognitif. *Jurnal Widyatama*, 19(1), hal 77-80. Retrieved from <http://ejournal.veteranbantara.ac.id/index.php/widyatama/article/view/43>

³⁷ Bambang Wahyudi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung : Sulita, 2002), hal 33.

³⁸ Soemarjadi, "*Pendidikan Keterampilan*" (Jakarta : Depdikbud, 1992), hal 2.

praktek atau implikasi dari suatu aktivitas.³⁹ Menurut Spencer dalam Kandula, indikator-indikator keterampilan adalah :

a) Keterampilan administratif

Keterampilan administratif merupakan keterampilan yang dapat mengelola sebuah proses dalam sesuatu yang telah ditentukan.

b) Keterampilan manejerial

Keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang mampu mengelola situasi dalam pengambilan keputusan

c) Keterampilan teknis

Keterampilan teknis merupakan sebuah kecakapan dalam profesi tertentu dengan penguasaan yang baik, sehingga dapat menghasilkan output.⁴⁰

3) Nilai (*Value*)

Menurut Leksana dalam Tandio, nilai atau *value* adalah suatu tuntutan yang mendasari seseorang atau organisasi untuk berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Menurut Schnebel dalam Tandio, nilai merupakan indikator yang diadopsi oleh karyawan berupa berbagai tanggung jawab dari suatu organisasi.⁴¹ Menurut Kamus Besar

³⁹ Nadler, “*Keterampilan dan Jenisnya*”, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 1986), hal 73.

⁴⁰ Kandula, S. R. (2013). *Competency-Based Human Resource Management*. Delhi: PHI Learning Private Limited, hal 6.

⁴¹ Tan Jimmy Tandio, “Analisis Implementasi Transvering Value Antar Generasi pada Family Bussiness: Studi Deskriptif pada Perusahaan Keluarga PT. Mitra Perwinda Sukses”, *Skripsi* (Surabaya: Prodi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2013) hal 8.

Bahasa Indonesia, *value* merupakan sesuatu yang dapat menyempurnakan manusia dengan hakikatnya.⁴² Menurut Guth dalam Tandio, indikator-indikator *value* adalah :

a) *Theoretical man*

Theoretical merupakan seseorang yang dapat mendapatkan kebenaran secara sistematis dengan memakai kemampuan kognitifnya. Hal tersebut memiliki ketertarikan pada hal-hal empirik, kritis, dan rasional.

b) *Social man*

Social man merupakan seseorang yang mencintai hal-hal bersifat alturistik, artinya orang tersebut tidak mementingkan diri sendiri.

c) *Religious man*

Religious man merupakan seseorang yang mengkaitkan dirinya dengan alam semesta.⁴³

4) Pemahaman

Menurut Bloom dalam Sudjiono, pemahaman merupakan *ability* seseorang untuk memahami sesuatu yang sudah diketahui atau diingat.⁴⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemahaman merupakan proses atau cara memahami sesuatu⁴⁵ Menurut Sudjana, pemahaman merupakan hasil belajar yang

⁴² ‘Arti Kata Nilai - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online’ <<https://kbbi.web.id/nilai>> [Diakses 26 September 2021].

⁴³ Tan Jimmy Tandio, “Analisis Implementasi Transvering Value Antar Generasi pada Family Bussiness: Studi Deskriptif pada Perusahaan Keluarga PT. Mitra Perwinda Sukses”, *Skripsi* (Surabaya: Prodi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2013) hal 12.

⁴⁴ Anas Sudijono (2009), hal 50

⁴⁵ ‘Arti Kata Paham - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online’ <<https://kbbi.web.id/paham>> [Diakses 26 September 2021].

telah didapatkan dari membaca atau mendengarkan sesuatu dengan menggunakan petunjuk penerapan pada kasus lain.⁴⁶

d. Kompetensi dalam Perspektif Islam

Kompetensi dalam bahasa arab, yaitu *ahliyyah* yang memiliki arti kelayakan. Dalam istilah syar'i, kompetensi adalah keyakinan seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi pegangan atau sandaran atas tegaknya hak-hak yang wajib didapatkan atau sesuatu yang menjadi kewajiban.⁴⁷ Pada dasarnya, kompetensi meliputi *knowledge*, *skill*, dan kemampuan individu yang berperan dalam kesuksesan tercapainya pelaksanaan tugas. Kemampuan individu diciptakan melalui proses internalisasi nilai-nilai, pengetahuan, dan pengalaman. Hal tersebut tertuang di Al-Qur'an cuplikan surah Ar-Rad' du ayat 11 berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”.⁴⁸

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan Allah SWT mengatakan, bahwa jika seseorang yang melakukan perubahan diri dengan meningkatkan kompetensinya, merubah niat yang tulus, kesadaran, komitmen, dan kerja keras, maka seseorang tersebut dapat dipermudah dalam

⁴⁶ Nana Sudjana. “*Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*”. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995). Hal 24.

⁴⁷ *Ibid.* Hal 5.

⁴⁸ ‘Surat Ar-Ra’d Ayat 11 | Tafsirq.Com’ <<https://tafsirq.com/13-ar-rad/ayat-11>> [diakses 18 November 2021].

seleksi kerja, karena hal tersebut dapat berdampak kepada etos kerja. Jadi, HRD (*Human Resources Development*) akan mencari kandidat yang memiliki kriteria tersebut.

2. Kepribadian Diri (X_2)

a. Definisi Kepribadian Diri

Menurut Kreitner dan Angelo dalam Simanjuntak, kepribadian adalah keseimbangan antara karakteristik fisik dan mental yang dikombinasikan, sehingga memberikan identitas seseorang. Menurut Wood dalam Simanjuntak, kepribadian adalah kombinasi sifat secara keseluruhan yang memberi ciri khas terhadap sifat dasar seseorang.⁴⁹ Menurut Stanton dan Matthews dalam Karim, kepribadian diri dapat dilakukan untuk beberapa tujuan, seperti seleksi karyawan atau mahasiswa, pengembangan kepribadian, *team building*, penelitian tentang kepribadian, bimbingan karir dan proses pembelajaran.⁵⁰

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Diri

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian adalah:⁵¹

1) Faktor Biologis

⁴⁹ Juara Simanjuntak, “Analisis Pengaruh Kepribadian, Keahlian, dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, hal 10-11.

⁵⁰ Bisyrri Abdul Karim, “Teori Kepribadian dan Individu”, *Education and Learning Journal* (Vol 1, No 1, Tahun 2020), hal 41.

⁵¹ Ngalim purwanto, “*Psikologi Pendidikan*”, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2011, hal 160.

Faktor biologis adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau fisiologis. Kondisi jasmani seseorang dapat diketahui sejak seseorang itu dilahirkan dengan menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan, seperti bayi yang baru lahir. Hal tersebut dapat mengetahui sifat-sifat jasmaninya yang diperoleh dari keturunan dan pembawaan dari dirinya. Sedangkan, kondisi fisik seseorang yang berlainan dapat mengakibatkan sikap, sifat, dan tempramen yang berbeda-beda, sebab kondisi fisik dapat memainkan peranan penting terhadap kepribadian seseorang yang berasal dari keturunan dan pembawaan dari dirinya. Akan tetapi, hal tersebut merupakan salah satu faktor saja, karena faktor-faktor lain, seperti faktor lingkungan dan faktor pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian yang tidak dapat diabaikan.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang dipengaruhi dari masyarakat atau lingkungan sekitar, seperti tradisi-tradisi, adat-istiadat, bahasa, dan lain-lain. Selain itu, lingkungan keluarha juga dapat mempengaruhi perkembangan seseorang, seperti keluarga yang memiliki banyak anggota keluarga akan berlainan pengaruhnya dari pada keluarga yang memiliki sedikit anggota, keluarga yang berpendidikan dengan keluarga yang kurang berpendidikan, serta keluarga kaya dengan keluarga miskin.

3) Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan merupakan faktor yang berkembang dalam masyarakat. Di Indonesia terdapat budaya yang beragam. Hal tersebut dapat dikatakan, bahwa adat istiadat, cara hidup, kebiasaan, bahasa, dan kepercayaan dari masyarakat daerah dengan masyarakat lain juga berbeda.⁵²

c. Sub Variabel Kepribadian Diri

1) Ekstraversi

Menurut Jun dalam Tarmedi, ekstraversi atau ekstrovert merupakan kecenderungan seseorang yang berorientasi keluar, seperti percaya diri, penuh semangat. Sedangkan, intraversi atau introvert merupakan kecenderungan seseorang yang berorientasi dari dalam, seperti tenang, dan imajinatif. Menurut Gledon dan Sharon dalam Tarmedi, ekstraversi adalah seseorang yang pemberani, bertualang, bersikap tegas, dan memiliki emosi yang positif.⁵³

2) Keramahan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keramahan seseorang yang memiliki kebaikan hati dan keakraban dalam bergaul.⁵⁴ Keramahan ini merujuk pada seseorang yang dapat memahami orang lain dan mempercayai orang lain.

⁵² *Ibid*, hal 161.

⁵³ Iyan Tarmedi, "Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dago Wisata Internasional), *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Komputer Indonesia, 2018) hal 20-24.

⁵⁴ 'Arti Kata Ramah - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online' <<https://kbbi.web.id/ramah>> [Diakses 26 September 2021].

3) Kehati-hatian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kehati-hatian merupakan tindakan yang dilakukan dengan waspada.⁵⁵ Seseorang yang melakukan kehati-hatian adalah seseorang yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

4) Stabilitas Emosional

Menurut Slocum dalam Syaroh, stabilitas emosi adalah orang yang mempunyai sifat tenang, percaya diri dan terhindar dari perasaan negatif.⁵⁶ Hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa stabilitas emosional adalah bagian dari kepribadian yang mengarah pada kepribadian positif.

5) Keterbukaan pada Pengalaman⁵⁷

Menurut Usman dalam Putra dan Pratitis, keterbukaan pada pengalaman adalah individu dapat menerima kelonggaran pada keraguan-keraguannya terhadap sesuatu. Menurut McCrae dan Jhon dalam Putra dan Pratitis, keterbukaan pada pengalaman mengarah pada seseorang yang dapat

⁵⁵ 'Arti Kata Hati-2 - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online' <<https://kbbi.web.id/hati-2>> [diakses 26 September 2021].

⁵⁶ Syaroh, "Kontribusi Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Guru di MTS Nurul Islam Indonesia Medan Area Tahun Ajaran 2019", *Skripsi* (Medan: Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal 21.

⁵⁷ Iyan Tarmedy, "Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dago Wisata Internasional)", *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Komputer Indonesia, 2018) hal 20-21.

menyesuaikan ide-ide baru.⁵⁸ Keterbukaan pada pengalaman mengacu kepada orang yang kreatif, ingin tahu dan ketertarikan terhadap inovasi.⁵⁹

d. Kepribadian dalam Perspektif Islam

Kepribadian seseorang dibentuk oleh Allah sejak dalam kandungan. Kepribadian merupakan sifat yang dapat berubah dan berkembang. Akan tetapi, sifat-sifat dasar atau bawaannya tidak akan keluar atau hilang, karena kepribadian dapat diukur berdasarkan kepercayaan dan nilai-nilai yang kuat. Hal tersebut dapat mengantarkan seseorang terhadap reaksi emosionalnya, rasionalnya, dan pengalamannya.⁶⁰ Selain itu, kepribadian yang didapatkan melalui proses kehidupan tersebut akan berdampak juga terhadap akhlakunya. Jika seseorang memiliki iman yang sempurna, maka dia adalah orang yang mukmin, karena memiliki akhlak yang baik.⁶¹

Seseorang yang memiliki kepribadian muslim adalah wujud dari kepribadiannya yang membuat dirinya unik dan berbeda dengan yang

⁵⁸ Paksi Caponti Putra dan Niken Titi Pratitis, "Hubungan Antara Keterbukaan terhadap Pengalaman dan Efikasi Diri dengan Kreativitas", *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol 3, No 3, Tahun 2014, hal 199.

⁵⁹ Iyan Tarmedi, "Kepribadian dan Kreativitas terhadap Inovasi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dago Wisata Internasional)", *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Komputer Indonesia, 2018) hal 20.

⁶⁰ Fahrian Nur Mahbubah, "Studi Mengenai Kepribadian yang Berpeluang Terkena Postartum Blues di Wilayah Karees, Cibeunying dan Ujung Berung Kota Bandung," *Skripsi*, UIN Bandung (2010), hal 7,

⁶¹ Rusdiana Navlia Khulaisie, "Hakikat Kepribadian Muslim, Seri Pemahaman Jiwa Terhadap Konsep Insan Kamil", *Jurnal Reflektika*, Vol. 11, No 11, Januari 2016, hal. 39

lain. Hal tersebut mengakibatkan lemahnya kata “*personality*” untuk merujuk kepada kepribadian, sebab “*personality*” memiliki bahasa aslinya adalah persona (latin) yang memiliki arti topeng yang digunakan untuk memerankan peran-peran tertentu. Persona adalah kepribadian seseorang dapat disesuaikan dengan memainkan peran-peran tertentu di lingkungan sekitar. Hal tersebut dapat ditampilkan dengan aspek-aspek eksternal yang nyata, sehingga dapat dilihat orang lain.⁶² Hal ini tertera di Al-qur’an surah Al-Hujurat ayat 13 berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “*Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal*”⁶³

Ayat diatas menjelaskan, bahwa kata *akramakmu* berasal dari kata *karama* yang memiliki arti, yaitu kepribadian yang baik dan istimewa akan menyesuaikan objeknya. Hal tersebut, bahwa hakikat kepribadian seorang muslim adalah takwanya. Dengan begitu, suatu

⁶² Radinal Mukhtar Harahap, “*Manajemen Pembentukan Kepribadian Muslim Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam*”, hal.640.

⁶³ ‘Surat Al-Hujurat Ayat 13 | Tafsirq.Com’ <<https://tafsirq.com/49-al-hujurat/ayat-13>> [diakses 17 November 2021].

perusahaan dapat mempekerjakan pegawainya yang memiliki akhlak dan takwa yang baik, karena dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. Seorang kandidat dalam melakukan proses seleksi biasanya diperlukan tes kepribadian, karena tes kepribadian (*personality test*) dapat mengetahui sifat-sifat dan karakteristik pekerja yang cenderung konsisten atau bertahan lama.

3. Seleksi (Y)

a. Definisi Seleksi

Menurut Gatewood dan Field dalam Yullyanti, seleksi adalah proses mengumpulkan individu secara akurat dalam memperoleh tawaran pekerjaan melalui informasi terkini.⁶⁴ Menurut Siagian dalam Yullyanti, seleksi adalah proses penerimaan atau penolakan kepada para pelamar pekerja. Hal tersebut merupakan langkah-langkah yang spesifik.⁶⁵ Menurut Werther dan Davis dalam Yanuarso, Gusvita, dan Helmikawaty, seleksi adalah proses pemilihan individu yang sesuai dengan kualifikasi-kualifikasi yang ditetapkan dalam lembaga untuk mengisi posisi yang tersedia.⁶⁶

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

⁶⁴ Ellyta Yullyanti, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* (Vol 16, No 3, Tahun 2009), hal 132.

⁶⁵ *Ibid.* hal 132.

⁶⁶ Hersa Dwi Yanuarso, Rinda Gusvita, dan Rohmah Helmikawaty, “Analisa Proses Seleksi Operator Pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung”, *Jurnal Optimasi Sistem Industri* (Vol 13, No 1, Tahun 2020), hal 42.

Menurut Nitisemito seleksi dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:⁶⁷

1) Umur

Menurut Notoatmodjo dalam Hanifah, bahwa usia adalah salah satu variabel yang diperhatikan dalam penelitian-penelitian epidemiologi, karena umur dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.⁶⁸ Selain itu, Umur juga dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang, pengalaman, tanggung jawabnya, dan kondisi fisiknya. Pada umumnya, karyawan yang berjiwa muda mereka akan kurang tanggung jawab, disiplin, dan kesetiaan. Akan tetapi, karyawan tersebut memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan, karyawan yang berusia tua mereka mempunyai kondisi fisik yang mulai menurun, tetapi mereka mempunyai jiwa disiplin, tanggung jawab, dan kesetiaan yang besar terhadap lembaga atau perusahaan.⁶⁹

2) Jenis Kelamin (*gender*)

Menurut Siti Mutmainah dalam Normadewi, bahwa jenis kelamin (*gender*) merupakan konsep analisis yang dapat mengidentifikasi perbedaan perempuan dan laki-laki yang dilihat dari sudut pandang biologis,

⁶⁷ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal 38.

⁶⁸ Maryam Hanifah, "Hubungan Usia dan Tingkat Pendidikan dengan Pengetahuan Wanita Usia 20-50 Tahun Tentang Periksa Payudara Sendiri (Sadari)", *Skripsi* (Jakarta: Prodi Pendidikan Dokter, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2010), hal 10.

⁶⁹ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal 38.

seperti aspek sosial, budaya, dan psikologis.⁷⁰ Tugas atau pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh gender dan ada hanya tugas-tugas tertentu yang hasilnya menjadi lebih baik jika dikerjakan oleh karyawan wanita, karena karyawan wanita tidak dapat diandalkan dengan tugas yang berkaitan dengan kemampuan fisik. Hal tersebut dapat dikerjakan oleh karyawan laki-laki.

3) Kesehatan

Kesehatan karyawan sangat penting diperhatikan, karena jika karyawan memiliki riwayat penyakit yang berbahaya dan penyakit yang menular, maka hal tersebut dapat menular pada karyawan lain.

4) Tubuh (*body image*)

Menurut Honigman dan Castle, bahwa tubuh merupakan gambaran mental seseorang terhadap ukuran dan bentuk tubuhnya, sehingga orang akan mempersepsikan dan memberikan penilaian terhadap ukuran dan bentuk tubuhnya.⁷¹ Tubuh seorang kandidat harus memiliki tinggi badan yang proposional, berat badan, dan potongan rambut yang rapi untuk penentuan dalam proses seleksi kerja.

c. Sub Variabel Seleksi

⁷⁰ Berliana Normadewi, “Analisis Pengaruh Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi dengan Love Of Money sebagai Variabel Intervening”, *Skripsi* (Semarang: Prodi Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2012), hal 33.

⁷¹ ‘Hubungan Antara Body Image dengan Self Esteem Remaja Putri yang Aktif dalam Perilaku Gymnastic – Psychology’ <<https://psychology.binus.ac.id/2015/09/19/hubungan-antara-body-image-dengan-self-esteem-remaja-putri-yang-aktif-dalam-perilaku-gymnastic/>> [diakses 8 November 2021].

1) Kriteria seleksi

Menurut Simamora dalam Lotulong dan Uhing, kriteria seleksi menjadi pemenuhan dari proses pemilihan sekelompok pelamar.⁷² Menurut Simamora dan Henry, kriteria seleksi adalah sebagai berikut:⁷³

a) Pendidikan

Menurut Good dalam Abdul, pendidikan merupakan ilmu yang berkaitan prinsip dan metode mengajar atau bimbingan murid.⁷⁴ Pendidikan merupakan proses peningkatan kehidupan peserta didik, agar menjadi mandiri, memiliki akhlak yang mulia, kreativitas, dan membawa kedamaian dalam kehidupan.⁷⁵ Menurut Fattah, pendidikan merupakan proses seseorang untuk mengembangkan sikap, *ability*, dan tingkah laku di masyarakat.⁷⁶

b) Pengalaman

Menurut Martoyo dalam Wirawan, Bagiya, dan Susila, pengalaman kerja

⁷² Fanezha Lotulong dan Yantje Uhing, "Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado)", *Jurnal Emba* (Vol 6, No 4, Tahun 2018), hal 3484.

⁷³ Simamora dan Henry, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", edisi ketiga, cetakan pertama, (yogyakarta: YKPN, 2004), hal 195.

⁷⁴ Abdul Rahmat, "*Pengantar Pendidikan*", hal 13.

⁷⁵ *Ibid.* Hal 15.

⁷⁶ Nanang Fattah, "*Landasan Manajemen Pendidikan*", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2004, hal 4-5.

merupakan durasi waktu atau lamanya seseorang bekerja di tempat kerja.⁷⁷

c) Kepribadian

Menurut Wood dalam Simanjuntak, kepribadian adalah kombinasi sifat secara keseluruhan yang memberi ciri khas terhadap sifat dasar seseorang.⁷⁸

2) Tahapan seleksi

Menurut Teguh dalam Lotulong dan Uhing, seleksi merupakan proses yang terdiri langkah-langkah spesifik dari calon kandidat untuk memenuhi syarat.⁷⁹ Menurut Simamora dan Hengky tahapan-tahapan seleksi adalah :

a) Tes Tertulis

Tes tertulis merupakan tes yang berisi soal-soal untuk dijawab oleh peserta didik dengan memberikan jawaban secara tertulis.⁸⁰

b) Tes Psikologi

Tes psikologi adalah alat yang berfungsi untuk melakukan penilaian

⁷⁷ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagiya, dan Jana Susila, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen* (Vol 5, No 1, Tahun 2019), hal 63.

⁷⁸ Juara Simanjuntak, “Analisis Pengaruh Kepribadian, Keahlian, dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, hal 10-11.

⁷⁹ Fanezha Lotulong dan Yantje Uhing, “Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado”, *Jurnal Emba* (Vol 6, No 4, Tahun 2018), hal 3484.

⁸⁰ Sari Rosita, “Validitas Teoritas Soal UAS Gasal Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas X MAN Kota Yogyakarta Tahun 2011-2012”, *Skripsi* (Yogyakarta: Prodi Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012) hal 8.

terhadap individu. Tes psikologi juga dapat membantu untuk mengetahui kompetensi individu.⁸¹

c) Tes Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan data atau keterangan.⁸²

d. **Seleksi dalam Persepektif Islam**

Dalam Islam, sumber daya manusia sebagai penggerak suatu proses produksi. Oleh karena itu, sumber daya manusia hendaknya dipilih yang terbaik dan sesuai keahliannya. Hal tersebut terkandung dalam surah An Nisa ayat 58 yang berbunyi:

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

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*”⁸³

⁸¹ Nurussakinah Dauly, “Implementasi Tes Psikologi dalam Bidang Pendidikan”, *Jurnal Tarbiyah* (Vol 21, No 2, Tahun 2014), hal 403.

⁸² Aris Kurniawan, ‘Pengertian Wawancara, Teknik, Langkah , Jenis, Tujuan & Contoh’ <<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-wawancara/>> [diakses 25 September 2021].

⁸³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: 1971), hlm.128

Berdasarkan penjelasan ayat diatas, bahwa jika seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut, maka pekerjaan harus diserahkan kepada ahlinya, agar pekerjaan itu dapat diselesaikan secara maksimal.

Dalam surah lain, Islam juga memacu umatnya untuk merekrut calon tenaga kerja yang berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang dimilikinya. Hal tersebut tertuang di surah Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*⁸⁴ Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, bahwa jika calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan jabatan atau posisi yang dibutuhkan, maka calon tenaga kerja harus menerapkan prinsip-prinsip Islam, seperti sifat cerdas (*fathanah*), menyampaikan dengan baik (*tabligh*), dapat dipercaya (*amanah*), jujur (*shiddiq*). Hal tersebut akan berdampak pada etos kerja yang positif di lembaga.⁸⁵

⁸⁴ *Ibid.* Hal 613.

⁸⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, hal 77-78.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Kompetensi dengan Seleksi Kerja

Kompetensi merupakan hal yang dianggap penting dan berguna untuk menentukan kapabilitas individu. Kompetensi berkaitan dengan seleksi kerja, karena kompetensi merupakan hal yang pertama dipertimbangkan dalam lembaga untuk memperoleh sumber daya manusia yang *qualified* melalui proses seleksi, sebab hal tersebut akan berdampak pada tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga SDM dapat memberikan kontribusi yang baik kepada lembaga.⁸⁶ Pegawai yang memiliki kompetensi dapat membuktikan karakteristik *knowledge* dan *skill* yang dimilikinya untuk menjadikan pegawai melaksanakan tanggung jawab secara efektif. Selain itu, karyawan juga dapat meningkatkan standar kualitas profesional dalam tugas dan pekerjaannya.⁸⁷ Kompetensi digunakan sebagai alat seleksi pegawai, karena dapat meminimalisir biaya rekrutmen yang tidak diperlukan. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengembangkan suatu perilaku yang diprioritaskan untuk fungsi jabatan tertentu dan memfokuskan wawancara seleksi kepada perilaku pegawai yang akan dicari.⁸⁸

2. Hubungan Kepribadian Diri dengan Seleksi Kerja

⁸⁶ Kristina Hutabarat Unikom, "*Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung*" (Survei Pada PT Sherish Cipta Inte Rindo Bandung), hal 5.

⁸⁷ Nindrijo Sunu, dll, "*Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*", hal 2-3.

⁸⁸ Nuryanto, dkk, "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SatuI*" *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Vol 1, No 1, Tahun 2017), hal 88.

Menurut Wood dalam Simanjuntak, kepribadian adalah kombinasi sifat secara keseluruhan yang memberi ciri khas terhadap sifat dasar seseorang.⁸⁹ Kepribadian berkaitan dengan seleksi kerja, karena lembaga mendapatkan kandidat yang memiliki kepribadian dan nilai-nilai yang sesuai tujuan dengan melakukan tes kepribadian pada saat proses seleksi. Tes kepribadian yang digunakan saat proses seleksi dapat mempertimbangkan cocok tidaknya kepribadian kandidat dengan budaya perusahaan atau lembaga, dapat menentukan gaya komunikasi yang dimiliki kandidat, dan dapat menentukan passion kandidat dalam berkarir, serta dapat memprediksi performa kerja calon pegawai.⁹⁰ Jadi, lembaga tidak hanya mendapat data kemampuan individu saja, tetapi juga memperoleh potensi-potensi yang ada dalam diri seseorang. Oleh karena itu, tes kepribadian merupakan serangkaian dalam proses seleksi tenaga kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam masalah penelitian. Secara teoritis, tingkat kebenarannya adalah paling tinggi, sedangkan secara prosedur, hipotesis dapat dilakukan setelah mengajukan kajian teori, karena hipotesis adalah

⁸⁹ Juara Simanjuntak, "Analisis Pengaruh Kepribadian, Keahlian, dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Ekonomi Manajemen*, hal 10-11.

⁹⁰ 'ITB Career Center' <<https://karir.itb.ac.id/articles/detail/1029>> [diakses 28 November 2021].

kesimpulan dari beberapa teori yang bersumber dari kepustakaan.⁹¹ Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H_1 : Ada pengaruh kompetensi (X_1) dan kepribadian diri (X_2) terhadap seleksi (Y) tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi (X_1) kepribadian diri (X_2) terhadap seleksi (Y) tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
2. H_1 : Ada nilai pengaruh kompetensi (X_1) dan kepribadian diri (X_2) terhadap seleksi (Y) tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 H_0 : Tidak ada nilai pengaruh kompetensi (X_1) dan kepribadian diri (X_2) terhadap seleksi (Y) tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
3. H_1 : Ada variabel independen yang memiliki nilai terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 H_0 : Tidak ada variabel independen yang memiliki nilai terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
4. H_1 : Ada variabel independen yang menjadi prediksi peningkatan dalam seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 H_0 : Tidak ada variabel independen yang menjadi prediksi peningkatan dalam seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

⁹¹ Tim Penyusun, “*Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*” (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), hal 32.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif, karena pendekatan kuantitatif mempunyai spesifikasi yang sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal pembuatan desain penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat pengaruh berganda. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari dua variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Neuman dalam Nanang, hipotesis asosiatif membuktikan hubungan sebab akibat atau pengaruh mempengaruhi antara dua variabel atau lebih.⁹² Penelitian ini menjelaskan pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan lokasi penelitian yang akan diteliti. Peneliti mengambil objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Masjid Agung Timur No. 4, Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234.

3. Populasi

a. Populasi

Menurut Kunto dalam Nuraida, populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.⁹³

⁹² Nanang Martono, *Statistik Sosial*, Yogyakarta: Gaya Media, 2010, hal 26.

⁹³ Lisna Nuraida, "Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Penggiat Sejarah dengan Sikap Nasionalisme Siswa di SMA 11 Banjarmasin", *Skrripsi*

Populasi digunakan untuk pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang berjumlah 90.

b. Sampel

Menurut Martono, sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu, atau sebagian dari populasi tersebut dipilih dengan prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi tersebut.⁹⁴ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin⁹⁵, yaitu:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 90 / (1 + (90 \times 0,05^2))$$

$$n = 90 / (1 + (90 \times 0,0025))$$

$$n = 90 / 1,225$$

$$n = 72$$

Jadi, peneliti menggunakan 72 responden dengan *margin of error* 5%, dikarenakan penelitian ini mendekati tingkat kepercayaan 95%.

c. Sampling

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang bersifat secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁹⁶ Peneliti memilih teknik *simple random sampling* ini, karena

(Banjarmasin: Prodi Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Lambung Mangkurat, 2017), hal 21.

⁹⁴ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, Yogyakarta: Gaya Media, 2010, hal 15.

⁹⁵ Anwar Hidayat, "Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel", <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel>, 16 Desember 2017.

⁹⁶ *Ibid*, hal 16.

peneliti tidak memilih responden berdasarkan jabatan, usia, jenis kelamin, ras, dan sebagainya.

4. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Nuraida, variabel merupakan objek penelitian yang harus ditentukan dan dipelajari guna memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.⁹⁷ Peneliti mendeskripsikan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu:

	Dimensi	Indikator
Variabel Kompetensi (X _i)	Pengetahuan	1. Pengetahuan faktual
		2. Pengetahuan konseptual
		3. Pengetahuan prosedural
	Keterampilan (<i>skill</i>)	1. Keterampilan administratif
		2. Keterampilan manajerial
		3. Keterampilan teknis
	Nilai (<i>value</i>)	1. <i>Religious man</i>
		2. <i>Social man</i>
		3. <i>Theoretical man</i>

⁹⁷ Lisna Nuraida, "Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Penggiat Sejarah dengan Sikap Nasionalisme Siswa di SMA 11 Banjarmasin", *Skripsi* (Banjarmasin: Prodi Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Lambung Mangkurat, 2017), hal 21.

Variabel Kepribadian Diri (X ₂)	Dimensi	Indikator
	<i>Extraversion</i>	1. Suka berkelompok
		2. Tegas
		3. Mampu bersosialisasi
	Keramahan	1. Rasa ingin tahu yang tinggi
		2. Mudah bergaul
		3. Berpikir positif
	Kehati-hatian	1. Terorganisir
		2. Dapat dipercaya
3. Ambisius		
Variabel Seleksi (Y)	Dimensi	Indikator
	Penyesuaian Kriteria Calon Tenaga Kerja	1. Pendidikan
		2. Pengalaman
		3. Kepribadian
	Tahapan Seleksi	1. Tes tertulis
		2. Tes psikologi
3. Wawancara		

5. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Peneliti membuat rumusan masalah, menentukan variabel, melaksanakan studi kepustakaan dan landasan teori untuk memperoleh suatu gambaran dalam pengerjaan
 - b. Peneliti menetapkan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini
 - c. Peneliti berkonsultasi kepada dosen pembimbing untuk melakukan pengecekan
 - d. Meminta surat izin penelitian ke Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya
 - e. Mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 - f. Berkonsultasi kepada pimpinan dan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Meminta izin kepada pimpinan terkait diadakannya penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 - b. Menggunakan metode yang telah ditentukan untuk pengumpulan data
 3. Tahap Akhir
 - a. Peneliti menghitung skor dalam kuesioner yang diisi oleh responden
 - b. Melakukan tabulasi data dan menyajikan data dalam bentuk tabel
 - c. Menganalisa dengan metode statistik
 - d. Penyusunan laporan hasil penelitian dan membuat kesimpulan

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah strategis dalam penelitian, karena hal tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang terstandarisasi berdasarkan teknologi pengumpulan

data. Dalam penelitian ini, peneliti memakai angket (kuesioner) dan dokumentasi.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang harus dijawab oleh responden dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis.⁹⁸ Peneliti menggunakan teknik ini karena bertujuan untuk memperoleh informasi melalui pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Kuesioner tersebut berisi data responden, pertanyaan tertutup yang dibuat peneliti, dan jawaban dari pertanyaan tersebut yang harus di *cheklist* oleh responden. Peneliti mengajukan pertanyaan tertutup, karena dapat membantu responden dalam menjawab pertanyaan dengan cepat dan memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Dalam pengukuran jawaban, pengisian kuesioner tentang pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja menggunakan lima kategori, yaitu:

Skala Pengukuran	Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh responden dengan cara membagikan kuesioner di setiap ruangan. Peneliti membagikan kuesioener tersebut ditemani oleh salah satu karyawan yang bertugas dibidang kepegawaian.

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2006, hal 135.

Setelah turun lapangan, peneliti hanya memperoleh 40 responden dari 72 responden yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti. Hal tersebut dikarenakan responden lain berhalangan untuk mengisi kuesioner dan ada perjalanan dinas luar kota.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dalam Susanti, dokumentasi merupakan salah satu metode untuk memperoleh gambar berupa buku, arsip, dokumen, angka, dan laporan tertulis, serta data dan informasi yang dapat mendukung penelitian.⁹⁹ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang digunakan pada penelitian ini yaitu sejarah dan profil lembaga.

7. Teknik Validitas Instrumen Penelitian dan Reabilitas

a. Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sudjana dalam Zulkifli, validitas merupakan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang akan dinilai.¹⁰⁰ Peneliti menggunakan uji validitas terhadap poin-poin pada instrumen pernyataan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono dalam Reski, setiap butir pertanyaan mempunyai nilai yang akan dikorelasikan dengan total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan syarat nilai r

⁹⁹ Septi Dwi Susanti, "Integrasi Nilai-Nilai Demokrasi dalam Pembelajaran IPS di SMP Negeri 13 Yogyakarta", *Skripsi* (Yogyakarta: Prodi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), hal 40.

¹⁰⁰ *Ibid*, hal 89.

hitung > nilai r tabel. Hal itu dinyatakan valid.¹⁰¹
 Korelasi *product moment* memiliki rumus, yaitu:
 Berikut nilai *r product moment*:

Tabel 3.1
Nilai *r product moment*

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	36	0,329
2	37	0,325
3	38	0,320
4	39	0,316
5	40	0,312

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan r tabel dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 40 mendaptkan hasil sebesar 0,312. Hasil uji validitas instrumen dengan melakukan uji *spss versi 17.0* adalah:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,367	0,312	Valid
X _{1.2}	0,521	0,312	Valid
X _{1.3}	0,328	0,312	Valid
X _{1.4}	0,776	0,312	Valid

¹⁰¹ Reski Amalia, “Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup dan Konsep Diri terhadap Keputusan Pembelian Online di Kota Makassar”, *Skripsi* (Makassar: Prodi Manajemen Ekonomi, UIN Alauddin Makassar, 2017), hal 54.

X1.5	0,459	0,312	Valid
X1.6	0,372	0,312	Valid
X1.7	0,471	0,312	Valid
X1.8	0,401	0,312	Valid
X1.9	0,550	0,312	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item variabel kompetensi dinyatakan valid, karena telah memperoleh 0,312. Maka dari itu, 9 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian Diri (X₂)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,315	0,312	Valid
X2.2	0,634	0,312	Valid
X2.3	0,577	0,312	Valid
X2.4	0,529	0,312	Valid
X2.5	0,625	0,312	Valid
X2.6	0,580	0,312	Valid
X2.7	0,692	0,312	Valid
X2.8	0,328	0,312	Valid
X2.9	0,555	0,312	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item variabel kepribadian diri

dinyatakan valid, karena telah memperoleh 0,312. Maka dari itu, 9 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,699	0,312	Valid
Y.2	0,797	0,312	Valid
Y.3	0,717	0,312	Valid
Y.4	0,766	0,312	Valid
Y.5	0,583	0,312	Valid
Y.6	0,765	0,312	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item variabel kepribadian diri dinyatakan valid, karena telah memperoleh 0,312. Maka dari itu, 6 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

b. Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Matondang, realibilitas adalah salah satu karakteristik utama dari instrumen berkualitas tinggi. Reliabilitas mengarah pada sejauh manaa hasil pengukuran dapat dipercaya.¹⁰² Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknologi uji kesesuaian *alpha cronbach* untuk mendapatkan kesesuaian atau

¹⁰² Zulkifli Matondang, “Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian” *Jurnal Tabulrasa PPS Unimed* (Vol 6, No 1, Tahun 2006), hal 93.

penerapan melalui program SPSS 17.0 for Windows. Menurut Azwar, jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 atau 0,80, maka variabel tersebut reliabel.¹⁰³ *Alpha cronbach* memiliki rumus:

1) Hasil uji realibilitas pada kompetensi (X_1)

Kompetensi memiliki 9 pernyataan yang peneliti uji realibilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi adalah:

Tabel 3.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.571	9

Dapat disimpulkan, bahwa hasil tabel reliabilitas kompetensi memperoleh nilai *cronbach's alpha* adalah 0,571. Sedangkan, nilai r kritis adalah 0,312 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 40 responden. Jadi, nilai *cronbach's alpha* > 0,312. Hal tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

2) Hasil uji realibilitas pada kepribadian diri (X_2)

Kepribadian diri memiliki 9 pernyataan yang peneliti uji realibilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel kepribadian diri adalah:

¹⁰³ Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004, hal 20.

Tabel 3.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	9

Dapat disimpulkan, bahwa hasil tabel reliabilitas kompetensi memperoleh nilai *cronbach's alpha* adalah 0,686. Sedangkan, nilai *r* kritis adalah 0,312 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 40 responden. Jadi, nilai *cronbach's alpha* > 0,312. Hal tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

3) Hasil uji realibilitas pada seleksi (Y)

Seleksi memiliki 6 pernyataan yang peneliti uji realibilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel seleksi adalah:

Tabel 3.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

Dapat disimpulkan, bahwa hasil tabel reliabilitas kompetensi memiliki nilai *cronbach's alpha* adalah 0,811. Sedangkan, nilai *r* kritis adalah 0,312 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 40 responden. Jadi, nilai

cronbach's alpha > 0,312. Hal tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dengan teknik regresi berganda. Peneliti menggunakan teknik tersebut, karena uji regresi berganda dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel dependen (y), meskipun variabel x ditambah beberapa kali. Dalam penggunaan teknik ini, peneliti mencari hasil rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu sejauh mana pengaruh variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap proses seleksi tenaga kerja dengan memakai program SPSS 17.0 *for windows*. Peneliti melaksanakan uji analisis terlebih dahulu sebelum melakukan uji regresi berganda, diantaranya:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian independen yang dirancang untuk mengetahui atau memperoleh data yang berdistribusi normal. Hal ini dianggap penting, karena dapat mewakili sebuah populasi. Hal tersebut dapat digunakan dengan *kolmogrov-smirnov test* untuk membuktikan kenormalan distribusi data. Hasil dari *kolmogrov-smirnov test*, yaitu jika nilai signifikan > 0,05, maka hal itu dikatakan distribusi normal dan jika nilai signifikan < 0,05, maka hal itu dikatakan distribusi abnormal.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Ari dan Abdullah, “Analisis *Overreaction* pada Saham Perusahaan Manufaktur di BEI Periode”, *Jurnal Nomina* (Vol 2, No 2, Tahun 2013), hal 76-96.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang berfungsi untuk mengetahui model regresi yang berkorelasi antar variabel independen. Hal tersebut dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Menurut Ghozali dalam Haslinda dan Jamaluddin, jika jumlah VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka hal tersebut mendapatkan korelasi.¹⁰⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mengetahui, bahwa residual model regresi berbeda dengan residual pengamatan satu sama lain. Hal itu bisa dilakukan dengan melakukan uji glejser. Uji Glejser berfungsi untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai residual absolut (AbsRes) dari variabel independen.¹⁰⁶

d. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut penelitian Sugiyono dalam Panuju, Mukhadis, dan Poerwanto, regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁰⁷ Langkah-langkah menggunakan uji regresi linier berganda adalah:

¹⁰⁵ Haslinda dan Jamaluddin, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* (Vol 2, No 1, Tahun 2016), hal 1-21.

¹⁰⁶ Mar’atu Shaliha, “Pengaruh Budaya dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar”, *Skripsi* (Makassar: Prodi Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar, 2017), hal 103.

¹⁰⁷ Satriyo Panuju, Amat Mukhadis, dan Eko Poerwanto, “Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif”, *Jurnal Kompetensi Teknik* (Vol 8, No 2, Tahun 2017), hal 11.

1. Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)
2. Menyusun tabel penolong
3. Menghitung a dan b

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

4. Membuat persamaan regresi
5. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

Keterangan:

Y = proses Seleksi

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = kompetensi

X₂ = kepribadian diri

6. Menghitung nilai korelasi ganda

$$(R_{(x_1, x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

7. Menghitung determinan korelasi ganda

$$KD = R^2 \times 100\%$$

8. Menghitung signifikansi

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

9. Mengambil kesimpulan

a. Jika F hitung \geq F tabel, maka H₀ ditolak (X₁, X₂ dengan Y adalah signifikan)

b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H₁ ditolak (X₁, X₂ dengan Y adalah tidak signifikan)¹⁰⁸

¹⁰⁸ Nanang Martono, *Statistik Sosial*, Yogyakarta: Gaya Media, 2010, hal 254.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama bermula di Jalan Rajawali Surabaya pada tahun 1974 yang bernama Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya (Kandepag Kodya). Saat Kandepag Kodya ini berada di Jalan Rajawali, Kantor tersebut melakukan pelayanan masyarakat kurang lebih 10 tahun. Pada tahun 1984, Kandepag Kodya berpindah di Jalan Genteng Surabaya, karena dapat menyesuaikan visi dan misi dengan Pemerintah Kotamadya Surabaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk melaksanakan pembinaan di bidang keagamaan yang berfokus agama Islam, seperti perkawinan, mengurus haji dan umroh, bidang Pendidikan Agama Islam, Raudhatul Atfal, madrasah hingga pondok pesantren. Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya (Kandepag Kodya) yang berada di Jalan Gentengkali No. 59 Surabaya memiliki bangunan yang luasnya +400 m² atas Hak Sewa (KUP).

Seiring berjalannya waktu, Kandepag Kodya membutuhkan tempat yang lebih representif lagi. Jadi, Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya ini berpindah tempat lagi di Jalan Manyar Kertoadi No. 1 Surabaya yang berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo Surabaya. Gedung tersebut memiliki tanah seluas 180 m² atas dana swadaya, Rumah Dinas type D seluas 50 m² (DIP). Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya ini selalu memberikan pelayanan yang baik kepada

masyarakat dalam bidang keagamaan, khususnya haji.

Pada tanggal 25 Februari 1998, Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya ini berpindah tempat lagi Jalan Masjid Agung Timur No. 4 Surabaya dengan perubahan nama, yaitu Kotamadya menjadi Kota. Kantor Departemen Agama memiliki struktur yang terdiri dari; Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Penyelenggara Haji, Seksi Pendais, Seksi Pergurais, dan Seksi Penais. Akan tetapi, pada KMA No. 373 Tahun 2002 diterbitkan ada perubahan dalam struktur organisasi menjadi; Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Seksi Mapenda, Seksi Pekapontren, Seksi Penamas, dan Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Selain itu, adanya perubahan dalam peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 1 Tahun 2002 terkait penyebutan Departemen Agama yang menjadi Kementerian Agama. Jadi, Kantor Departemen Agama Kota Surabaya berubah nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Profil Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama yang memiliki lokasi yang strategis dan sekarang berlokasi di Jalan Masjid Agung Timur No. 4 Surabaya mempunyai luas kurang lebih 290,44 km. Lokasi tersebut mudah dijangkau masyarakat, sehingga masyarakat dapat melaksanakan proses pelayanan dengan efektif. Kantor Kementerian Agama menerapkan sitem pelayanan yang modern, yaitu menggunakan nomor antrian. Hal tersebut bertujuan, agar masyarakat tidak mendatangi ruangan pegawai untuk meminta bantuan. Selain

itu, Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya juga mempunyai struktur sebagaimana yang sesuai pasal 81 terdiri sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- c. Kepala Bagian Pendidikan Madrasah
- d. Kepala Bagian Pendidikan Awal dan Pondok Pesantren
- e. Kepala Bagian Pendidikan Agama Islam
- f. Kepala Administrasi Haji dan Umroh
- g. Kepala Bagian Pembinaan Komunitas
- h. Operator Syariah
- i. Penyelenggara Agama Kristen

Selain itu, Kementerian Agama Kota Surabaya juga mempunyai tujuan dalam jangka waktu yang panjang, yaitu mewujudkan masyarakat Surabaya yang taat beragama, maju, hidup sejahtera, dan saling menghargai satu sama lain dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam satuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

1) Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Surabaya

Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh Kementerian Agama Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

- a. Visi
Mewujudkan masyarakat Kota Surabaya yang patuh dalam beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian dengan berlandaskan gotong royong.
- b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Menguatkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyajikan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Melakukan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Melakukan penyelenggara ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- 6) Melakukan peningkatan akses dan kualitas pendidikan umrah, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- 7) Melakukan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan tepercaya¹⁰⁹

B. Penyajian Data

1. Hail Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukannya setelah menguji validitas dan reliabilitas dahulu. Hal tersebut dapat dianalisis dengan metode analisis statistika.¹¹⁰ Peneliti membuat pengelompokan data berupa jenis responden, tabulasi data, perhitungan data hingga pengujian hipotesis. Peneliti memakai data dari responden yang bertujuan untuk melakukan uji model statistik. Peneliti menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*. Dalam hal ini, uji analisa statistik adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi normal dan bebas. Pada penelitian ini, uji

¹⁰⁹ Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

¹¹⁰ Muslih Ansori Dan Iswati. *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. (Surabaya : Pusat Penerbitan Percetakan UNAIR), hal 116.

normalitas memakai *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf (*sig*) > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitasnya:

Tabel 4.1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97415147
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.788
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat disimpulkan, bahwa hasil uji normalitas diatas memiliki signifikansi variabel adalah $0,564 > 0,05$. Jadi, variabel kompetensi dan kepribadian diri merupakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi pada regresi vairabel independen, karena ketentuan uji multikolinieritas merupakan vriabel independen tidak terjadi atau bebas dari multikolinieritas. Hal tersebut dapat menggunakan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF)*. Jika regresi vairabel independen mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka hal tersebut dinyatakan terhindar dari multikolinieritas. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.2

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.702	1.424
Kepribadian Diri	.702	1.424

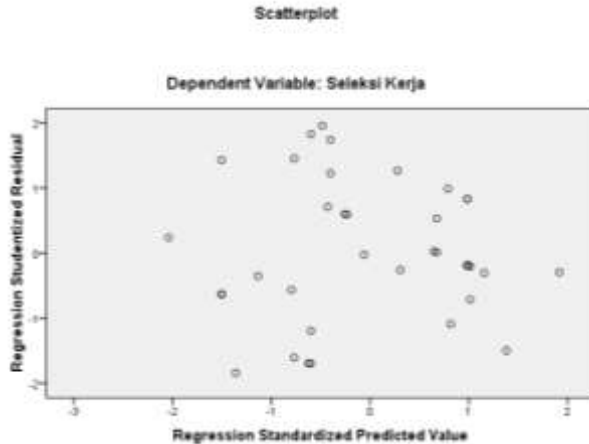
a. Dependent Variable: Seleksi Kerja

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan variabel kompetensi memperoleh nilai *tolerance* $0,702 > 0,10$ dan *VIF* $1,424 < 10$. Variabel kepribadian diri memperoleh nilai *tolerance* $0,702 > 0,10$ dan *VIF* $1,424 < 10$. Jadi, dapat dikatakan variabel independen tidak mempunyai gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat persamaan dan perbedaan pada model regresi. Hal ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*. Jika titik pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, maka hal tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat disimpulkan, bahwa gambar diatas membuktikan dari beberapa titik tersebut tersebar acak dan tidak membentuk pola. Jadi, hal tersebut dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan mencukupi uji asumsi klasik untuk model regresi. Selain itu, uji glejser berfungsi untuk melihat heteroskedastisitas dengan pengujian regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dari varaibel bebas. Berikut hasil dari uji glejser:

Tabel 4.3
(Hasil uji heteroskedastisitas glejser)

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kompetensi	0,077	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepribadian Diri	0,658	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas memperoleh hasil dari nilai uji heteroskedastisitas glejser yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kompetensi bernilai sginifikan $0,077 > 0,05$. Variabel kepribadian diri bernilai signifikan $0,658 > 0,05$. Jadi, model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji korelasi dari beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memprediksi nilai variabel dependen dari dasar variabel independen. Berikut hasil uji regresi linier beganda dari penelitian ini:

a. Descriptive Statistic

Tabel 4.4

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Seleksi Kerja	27.13	2.345	40
Kompetensi	39.75	1.932	40
Kepribadian Diri	38.90	2.458	40

T

abel “**Descriptive Statistic**” memberikan hasil data mengenai rata-rata setiap variabel. Rata-rata seleksi adalah 27,13. Kompetensi memiliki rata-rata senilai 39,75. Selain itu, kepribadian diri memiliki rata-rata senilai 38,90. Simpangan baku seleksi adalah 2,345. Simpangan baku kompetensi adalah 1,932. Simpangan baku kepribadian diri adalah 2,458.

b. Correlations

Korelasi pearson bertujuan untuk mengukur hipotesis antar dua variabel yang berskala interval atau rasio.¹¹¹

1) Signifikansi

Tabel 4.5

Sig. (1-tailed)		
No	Variabel X	Seleksi Kerja (Variabel Y)
1.	Kompetensi	0,000
D2.	Kepribadian Diri	0,003

ap

at disimpulkan, bahwa hasil analisis dilakukan dengan *SPSS Version 17* mendapatkan signifikansi dari variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,000 dan variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,003. Jadi, kedua variabel independen tersebut < nilai *p value* (0,05)

2) Nilai Hubungan Pearson Correlation



¹¹¹ Nanang Martono, “*Statistik Sosial*”, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), Hal 242

Dapat disimpulkan, bahwa hasil diagram diatas menjelaskan adanya hubungan-hubungan antar variabel. Kompetensi dengan seleksi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,505 (sedang). Sedangkan, kepribadian diri dengan seleksi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,434 (sedang). Acuan yang dapat dilihat tidak adanya suatu hubungan adalah:

Tabel 4.6
(Makna nilai korelasi product moment)

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah / lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi / kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

c. Variables Entered / Removed

Tabel 4.7
Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian Diri, Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Tabel “**Variabel Entered / Removed**” sudah memperlihatkan, bahwa semua variabel dalam penelitian ini masuk pada pengujian data.

d. Model Summary

Tabel 4.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.253	2.027

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Diri, Kompetensi

Tabel “**Model Summary**” membuktikan koefisien regresi variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi adalah 0,539 (sedang). R square sebesar 0,291 menunjukkan, bahwa kompetensi dan kepribadian diri memberikan kontribusi dalam mempengaruhi seleksi adalah 29,1%, sedangkan sisanya 70,9 dipengaruhi oleh variabel lain

e. Standart Error of Estimate (SEE)

Tabel 4.4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Seleksi Kerja	27.13	2.345	40
Kompetensi	39.75	1.932	40
Kepribadian Diri	38.90	2.458	40

Tabel 4.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.253	2.027

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Diri, Kompetensi

Standart Error of Estimate (SEE) menunjukkan 2,027. Nilai tersebut dijadikan unruk menguji regresi sebagai prediktor. Oleh karena itu, nilai SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen adalah 2,345. Jadi, nilai $SEE < \text{simpangan baku}$. Hal tersebut dapat digunakan sebagai prediktor seleksi

f. Anova

Tabel 4.9
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.381	2	31.191	7.593	.002 ^a
	Residual	151.994	37	4.108		
	Total	214.375	39			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Diri, Kompetensi

b. Dependent Variable: Seleksi Kerja

Tabel “**Anova**” memperkuat interpretasi, bahwa kompetensi (X1), kepribadian diri (X2), dan seleksi (Y) berhubungan signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai F adalah 7,593 dengan nilai p 0,000 ($<0,05$). Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa kompetensi dan keperibadian diri sangat signifikan terhadap seleksi.

g. Coefficients

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.778	6.788		.115	.909
Kompetensi	.464	.200	.383	2.316	.026
Kepribadian Diri	.215	.158	.225	1.363	.181

a. Dependent Variable: Seleksi Kerja

Tabel “**Coefficient**” menjelaskan persamaan garis regresi. Rumus persamaan uji regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 0,778 + 0,464 (0) + 0,215 (0)$$

Artinya, jika kompetensi ($X_1=0$) dan kepribadian diri ($X_2=0$), maka seleksi kerja adalah 0,778

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

Hasil pengujian regresi pada kompetensi terhadap seleksi menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel “*correlations*” pada bagian *p value* (sig) variabel kompetensi. Hipotesisnya adalah:

Hasil *p value* > 0,05 artinya H_0 diterima dan tidak signifikan. Jika *p value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan signifikan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompetensi terhadap seleksi kerja.

H_1 : Adanya pengaruh antara kompetensi terhadap seleksi kerja.

Pada tabel “*correlations*” mendapatkan nilai *p value* pada nilai constant sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

2. Pengaruh kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

Hasil pengujian regresi pada kepribadian diri terhadap seleksi menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel “*correlations*” pada bagian *p value* (sig) variabel kepribadian diri. Hipotesisnya adalah:

Hasil *p value* $> 0,05$ artinya H_0 diterima dan tidak signifikan. Jika *p value* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan signifikan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kepribadian diri terhadap seleksi kerja.

H_1 : Adanya pengaruh antara kepribadian diri terhadap seleksi kerja.

Pada tabel “*correlations*” mendapatkan nilai *p value* pada nilai constant sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi, H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

3. Pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

Hasil pengujian regresi secara simultan dapat dilihat dari tabel “*Anova*” pada bagian *p value* (sig) variabel terikat. Hipotesisnya adalah:

Hasil *p value* adalah $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan signifikan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja.

H1 : Adanya pengaruh antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja.

Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

4. Prediksi tingkat seleksi kerja dengan kompetensi dan kepribadian diri di Kantor Kementerian Kota Surabaya.

Hasil pengujian regresi tersebut dapat dilihat dari tabel SEE (*Standart Error of Estimate*) dengan mendapatkan nilai sebesar 2,027. Nilai tersebut dapat dijadikan sebagai prediktor, karena jika $SEE < \text{simpangan baku}$ ($2,027 < 2,345$), maka hal tersebut dinyatakan kompetensi dan kepribadian diri dapat dilakukan prediksi peningkatan seleksi kerja pada uji regresi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja secara simultan dan parsial
 - a) Secara simultan, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,002 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Kompetensi merupakan seseorang yang memiliki suatu kemampuan untuk konsisten terhadap suatu pekerjaan dan memberikan

kinerja yang baik dalam lembaga.¹¹² Seorang kandidat yang memiliki berkompentensi akan dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi, karena proses seleksi mempengaruhi lembaga, diantaranya; orientasi diklat, pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, perjanjian kerja, pengawasan personalia. Jika proses seleksi memilih kandidat yang terbaik dan berkompentensi untuk mengisi posisi dalam lembaga, maka lembaga tersebut akan memperoleh SDM yang berkualitas dan mempunyai rasa yang tinggi dalam lembaga.¹¹³

Kepribadian merupakan pola watak dan karakter yang dapat memberikan konsistensi terhadap perilaku seseorang.¹¹⁴ Setiap pegawai memiliki kepribadian yang unik dan berbeda-beda. Jadi, perbedaan kepribadian tersebut dapat menjadi identitas pegawai secara personal dan merupakan daya saing dalam seleksi di lembaga.¹¹⁵

- b) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi

¹¹² Nur Endah Pratiwi, “Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi”, *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Pasundan, 2017), hal 27.

¹¹³ Garaika dan Helisia Margahana, “Peran Seleksi Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi”, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* (Vol 17, No 2, tahun 2019), hal 139.

¹¹⁴ Putri Rahayu, Keumala Hayati, dan Rr Erlina, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* (Vol 8, No 1, 2021), hal 27

¹¹⁵ Rusli Ginting dan Rony Setiawan, “Organisasi Inovatif: Kesesuaian Antara Kepribadian dengan Pekerjaan”, *Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*, 2011, hal 4.

terhadap seleksi kerja adalah $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut. Sedangkan, variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah $p \text{ value } 0,003 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

2. Nilai hubungan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja secara simultan dan parsial
 - a) Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat dari tabel "*Model Summary*" pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan, bahwa variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,539. Nilai 0,539 membuktikan adanya hubungan yang sedang dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan, variabel kompetensi dan kepribadian diri mempunyai pengaruh terhadap seleksi kerja sebesar 0,291. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 29,1% dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
 - b) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel "*Correlations*" yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,505 dengan $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Artinya, variabel

kompetensi memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Kompetensi berkaitan dengan seleksi kerja, karena kompetensi merupakan hal yang pertama dipertimbangkan dalam lembaga untuk memperoleh sumber daya manusia yang *qualified* melalui proses seleksi, sebab hal tersebut akan berdampak pada tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga SDM dapat memberikan kontribusi yang baik kepada lembaga.¹¹⁶

Sedangkan, variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,434 dengan *p value* $0,003 < 0,05$. Artinya, variabel kepribadian diri memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Kepribadian berkaitan dengan seleksi kerja, karena lembaga mendapatkan kandidat yang memiliki kepribadian dan nilai-nilai yang sesuai tujuan dengan melakukan tes kepribadian pada saat proses seleksi. Tes kepribadian yang digunakan saat proses seleksi dapat mempertimbangkan cocok tidaknya kepribadian kandidat dengan budaya perusahaan atau lembaga, dapat menentukan gaya komunikasi

¹¹⁶ Kristina Hutabarat Unikom, "*Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung*" (Survei Pada PT Sherish Cipta Inte Rindo Bandung), hal 5.

yang dimiliki kandidat, dan dapat menentukan passion kandidat dalam berkarir, serta dapat memprediksi performa kerja calon pegawai.¹¹⁷

3. Nilai hubungan tertinggi aatau terdominan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlation*” yang menyatakan, bahwa nilai hubungan variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,505 dengan *p value* $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Sedangkan, nilai hubungan variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,434 dengan *p value* $0,003 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

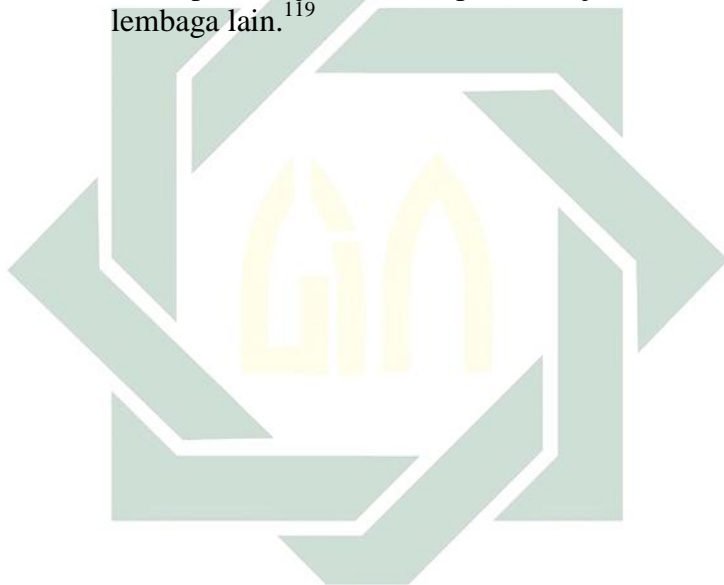
4. Prediksi kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” pada bagian *Standart Error of Estimate* (SEE) yang bernilai 2,027. Nilai tersebut dijadikan prediktor dan mempunyai fungsi secara baik dengan dibandingkan oleh simpangan baku ($2,027 < 2,345$). Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Seleksi kerja merupakan bagian terpenting dalam lembaga untuk menghasilkan sumber daya

¹¹⁷ ‘ITB Career Center’ <<https://karir.itb.ac.id/articles/detail/1029>> [accessed 28 November 2021].

manusia yang produktif, karena hal tersebut merupakan salah satu bentuk keberhasilan lembaga.¹¹⁸ Dalam proses tersebut, lembaga yang megutamakan pegawai yang berkompetensi dan memiliki kepribadian yang baik akan dapat mengembangkan lembaga ke arah inovasi dan perubahan yang positif, memnunjukkan efektivitas kepemimpinannya, mampu membangun suatu kelompok kerja, serta dapat bekerjasama dengan lembaga lain.¹¹⁹



¹¹⁸ Garaika dan Helisia Margahana, “Peran Seleksi Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi”, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* (Vol 17, No 2, tahun 2019), hal 139.

¹¹⁹ Rusli Ginting dan Rony Setiawan, “Organisasi Inovatif: Kesesuaian Antara Kepribadian dengan Pekerjaan”, *Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*, 2011, hal 4-8.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penjelasan terkait kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hal tersebut mendapatkan kesimpulan, yaitu:

1. Pengaruh kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja secara simultan dan parsial
 - a) Secara simultan, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,002 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.
 - b) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Sedangkan, variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah *p value* $0,003 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Nilai hubungan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja secara simultan dan parsial

a) Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan, bahwa variabel kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,539. Nilai 0,539 menjelaskan adanya hubungan yang sedang dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan, variabel kompetensi dan kepribadian diri mempunyai pengaruh terhadap seleksi kerja sebesar 0,291. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 29,1% dan sisanya 70,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

b) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,505 dengan *p value* $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel kompetensi memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Nilai hubungan tertinggi atau terdominan antara kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja

Tabel “*Correlation*” yang menyatakan, bahwa nilai hubungan variabel kompetensi terhadap seleksi kerja adalah 0,505 dengan *p value* $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompetensi terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Sedangkan, nilai hubungan variabel kepribadian diri terhadap seleksi kerja adalah 0,434

dengan p value $0,003 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepribadian diri terhadap seleksi tenaga kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Prediksi kompetensi dan kepribadian diri terhadap seleksi kerja

Tabel “*Model Summary*” pada bagian *Standart Error of Estimate* (SEE) bernilai 2,027. Nilai tersebut dijadikan prediktor dan mempunyai fungsi secara baik dengan dibandingkan oleh simpangan baku ($2,027 < 2,345$).

B. Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat meninjau ulang terkait indikator dan sub variabel dari penelitian ini, agar hasilnya lebih valid dan signifikan. Serta, peneliti selanjutnya disarankan dapat mencari permasalahan dan objek yang tepat, agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan menarik untuk dikaji.

C. Keterbatasan Peneliti

Peneliti telah melakukan penelitian ini dengan menyesuaikan prosedur ilmiah. Akan tetapi, penelitian ini masih mempunyai keterbatasan penelitian, seperti responden yang kurang merespon kuesioner penelitian dikarenakan dinas luar kota dan padat dengan pekerjaannya. Jadi, hal tersebut menjadikan penelitian ini kurang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim dan Aprinawati, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*”, Jurnal Plans, Vol 13, No 1, Tahun 2018.
- Akilah, Fahmiah “*Penerapan Fungsi Staffing dalam Lembaga Pendidikan*”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 7, No 1, Tahun 2018.
- Ari dan Abdullah, “*Analisis Overreaction pada Saham Perusahaan Manufaktur di BEI Periode*”, Jurnal Nomina, Vol 2, No 2, Tahun 2013.
- Azwar. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daulay, Nurussakinah, “*Implementasi Tes Psikologi dalam Bidang Pendidikan*”, Jurnal Tarbiyah, Vol 21, No 2, Tahun 2014.
- Devid, Rosalina, dan Hendra, “*Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado)*”, Jurnal Emba, Vol 6, No 4, Tahun 2018.
- Eflina, Debora dan Ali Nina, “*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*”, Jurnal Sosial Humaniora, Vol 8, No 3, Tahun 2004.
- Fattah, Nanang. 2004. “*Landasan Manajemen Pendidikan*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Garaika dan Helisia Margahana, “*Peran Seleksi Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*”, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol 17, No 2, tahun 2019.
- Ginting, Rusli dan Rony Setiawan, “*Organisasi Inovatif: Kesesuaian Antara Kepribadian dengan Pekerjaan*”, Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia, 2011.

- Haslinda dan Jamaluddin, “*Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*”, Jurnal Ilmiah Akuntansi, Peradaban, Vol 2, No 1, Tahun 2016.
- Karim, Bisyr Abdul, “*Teori Kepribadian dan Individu*”, Education and Learning Journal, Vol 1, No 1, Tahun 2020.
- Khulaisie, Rusdiana Navlia, “*Hakikat Kepribadian Muslim, Seri Pemahaman Jiwa Terhadap Konsep Insan Kamil*”, Jurnal Reflektika, Vol. 11, No 11, Januari 2016.
- Lotulong, Fanezha dan Yantje Uhing, “*Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Tbk Manado)*”, Jurnal Emba, Vol 6, No 4, Tahun 2018.
- Ma’ruf Abdullah, H. M. 2014. “*Manajemen Bisnis Syariah*”. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Martha, Sari Dian dan Hengky Pramusinto, “*Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Pelayanan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Pekalongan*”, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 4, No 2, Tahun 2015.
- Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Matondang, Zulkifli, “*Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian*” Jurnal Tabulrasa PPS Unimed, Vol 6, No 1, Tahun 2006.
- Memo, Togi, dan Ira, “*Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari*”, Jurnal Tijarah, Vol 1, No 19, Tahun 2020.

- Nadler. 1986. *“Keterampilan dan Jenisnya”*, Jakarta : PT. Grafindo Persada,
- Nuryanto, Murakhman, dan Akhmad, *“Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III SatuI”*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol 1, No 1, Tahun 2017.
- Pambagio, Nindrijo Sunu dkk. *“Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)”*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No 1, Tahun 2013.
- Panuju, Satriyo, Amat Mukhadis, dan Eko Poerwanto, *“Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif”*, Jurnal Kompetensi Teknik, Vol 8, No 2, Tahun 2017.
- Pratisardy, Essy dan Hendra Lukito, *“Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang”* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 21, No 1, Tahun 2019.
- Puri, Dwi dkk, *“Sistem Pakar Tes Kepribadian Papi Kostick untuk Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja”*, Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Vol 5, No 3, Tahun 2013.
- Purwanto, Ngalm. 2011. *“Psikologi Pendidikan”*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, Paksi Caponti dan Niken Titi Pratitis, *“Hubungan Antara Keterbukaan terhadap Pengalaman dan Efikasi Diri dengan Kreativitas”*, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol 3, No 3, Tahun 2014.

- R, George Terry, dan Leslie W. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayu , Putri, Keumala Hayati, dan Rr Erlina, “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepribadian terhadap Kreativitas Karyawan*”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol 8, No 1, 2021.
- Rapika, Sentria dan Anggi Puspita Sari, “*Pengaruh Kemampuan dan Kepribadian Intelektual terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu*”, *Jurnal Manajemen Insight*, Vol 12, No 2, Tahun 2017.
- S. R, Kandula. 2013. *Competency-Based Human Resource Management*. Delhi: PHI Learning Private Limited.
- Simamora dan Henry. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. edisi ketiga, cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, Juara, “*Analisis Pengaruh Kepribadian, Keahlian, dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Provinsi Sumatera Utara*”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 22, No 3, Tahun 2014.
- Soemarjadi. 1992. “*Pendidikan Keterampilan*” Jakarta : Depdikbud.
- Sudjana, Nana. 1995. “*Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, “*Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik*”, *Jurnal Ekuitas*, Vol 12, No 4, Tahun 2008.
- Suwarto, Dimensi pengetahuan dan dimensi proses kognitif. *Jurnal Widyatama*, 19(1), 2010

- Wahyudi, Bambang. 2002 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2013. *“Manajemen Kinerja-Edisi ketiga”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagiya, dan Jana Susila, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”*, Jurnal Manajemen, Vol 5, No 1, Tahun 2019.
- Yahya, Zamharil dan Fitri Hidayati, *“Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)”*, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol 17, No 1, Tahun 2014.
- Yanuarso, Hersa Dwi dkk, *“Analisa Proses Seleksi Operator Pada PT. Dhanar Mas Concern Bandung”*, Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol 13, No 1, Tahun 2020.
- Yullyanti, Ellyta, *“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai”*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol 16, No 3, Tahun 2009.