

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN GAJI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH  
MANDIRI KCP KAYUAGUNG**



**Oleh:  
ISNAWATI  
NIM: 14180095**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar ahli  
madya perbankan syariah (A.md)**

**Palembang  
2017**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Isnawati  
Nim/Jurusan : 14180095 / Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

**PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR**

Tanggal 08 Oktober 2017 Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag.  
t.t:

Tanggal 28 September 2017 Pembimbing Kedua : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC.Ak.CA  
t.t:

Tanggal 08 Oktober 2017 Penguji Utama : Dra.Hi.Rusmala Dewi, M.Hum  
t.t:

Tanggal 28 September 2017 Penguji Kedua : Hi.Siti Mardiah, S.Hi, M.Shi  
t.t:

Tanggal 02 Oktober 2017 Ketua : Dinnul Affian Akbar, SE., M.Si  
t.t:

Tanggal 28 September 2017 Sekretaris : Dra. Mujiati, M.Si  
t.t:



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Isnawati  
Nim/Jurusan : 14180095/ D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2017

Penguji Utama

Dra. Hj. Rusmala Dewi, M.Hum  
Nip. 195902051983032002

Penguji Kedua

HJ. Siti Mardiah, S.Hi, M.Shi  
Nip. 140601101302/BLU

Mengetahui  
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag  
NIP.197509282006042001

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ISNAWATI**  
Nim : 14180095  
Program Studi : DIII Perbankan Syariah  
Universitas : UIN Raden Fatah Palembang  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi,  
dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP  
Kayuagung

Dengan ini menyatakan bahwa :

Tugas Akhir yang saya buat secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, bukanlah hasil plagiat atau salinan Tugas Akhir milik orang lain. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikianlah pernyataan keaslian ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan

Palembang, Juni 2017

Yang membuat pernyataan,

**ISNAWATI**  
**14180095**

## MOTO

- ❖ Jika Kamu Sudah Berrazam/Bertekad Bulat, Maka Bertakwalah Pada ALLAH (QS.3 :159)
- ❖ Do The Best , be good, Then You Will Be The Best
- ❖ Jadi Diri Sendiri, Cari Jati Diri, Dan Dapetin Hidup Yang Mandiri

## PERSEMBAHAN

Dengan Memanfaatkan Puji Dan Syukur Kehadirat ALLAH SWT, Ku Persembahkan Tugas Akhir Ini Untuk

📖 Orang Tuaku Yang Tercinta ( Sukimin dan Sutarni ), Adikku Tersayang ( Meli Yani) Serta Keluargaku Yang Ku Sayangi

📖 Untuk “Kesayangan” Yang Memberi Dukungan Dan Warna “Terima Kasih”

📖 Sahabat-Sahabatku DPS 4 Dan Teman-Temanku Di D3 Perbankan Syariah Angkatan 2014 UIN Raden Fatah Palembang

📖 Almamaterku

## ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen, seleksi, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Terdapat beberapa karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sebagai contoh seorang account officer atau bagian kredit, mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 akuntansi atau Management, namun masih ada karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 Bahasa Inggris yang tidak relevan dengan pekerjaannya, atau seperti halnya iklan lowongan kerja untuk bagian frontliner dengan kualifikasi pendidikan SLTA sederajat atau S1 dengan semua jurusan.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. 2) untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. 3) untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. 4) untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode statistik deskriptif dengan bantuan komputerisasi ( Program Komputer SPSS versi 16,00 ) dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun tugas akhir ini dengan baik. Tidak lupa Salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah SAW sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman. Tugas akhir ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Adapun judul penulisan Tugas Akhir ini adalah; ” **Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung** “

Dalam penyusunan penulisan tugas akhir ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis Bapak Sukimin dan Ibu Sutarni yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun riil yang belum tentu penulis dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, P.hd selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah.,M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar.,SE.,M.Si selaku Ketua Prodi DIII Perbankan Syariah
5. Bapak Mufti Fiandi.,M.Ag dan Ibu Sri Delasmi Jayanti.,M.Acc.,AK.,AC selaku Pembimbing I dan II atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan Tugas Akhir.
6. Bapak dan Ibu dosen dan Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raden Fatah Palembang, yang selama ini telah banyak memberi ilmu pengetahuan juga membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Seluruh staff dan jajaran pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung, yang telah banyak membantu penulis



dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.

8. Buat adikku tersayang Meli Yani yang selalu jadi penyemangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Untuk Mbahku tersayang dan seluruh keluarga besar penulis atas segala dukungan dan do'anya
10. Sahabat-sahabatku seperjuangan Lilik, Juita, Ilham, Mawadah, Icha, Maryam, Kia, Icat, Innayah, Maretha, Mayang20, Lince, Mayang 19, yang banyak memberikan banyak dukungan, Sahabat-sahabatku sepembimbing Jannah, Muhjah, Rizky dan Atika yang selalu tetap berusaha menyemangati untuk setiap proses yang di jalani, juga Sahabat-Sahabatku DPS 4 angkatan 2014 Jurusan DIII Perbankan Syariah, kuliah serasa hambar tanpa gelak tawa kalian.
11. Teman-teman kosku Mb Mufi, Sania, Azizah, dan Erma yang selalu menyemangati penulis saat mengerjakan tugas akhir, semangat terasa membara dengan candaan dan do'a kalian.
12. Kepada seluruh rekan mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam dan sahabat penulis yang memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga Tugas Akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Allahumma Amin.

Palembang, Juni 2017

Isnawati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan penelitian .....	5
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Landasan Teori.....</b>	<b>9</b>
a. Rekrutmen .....	9
1. Pengertian Rekrutmen.....	9
2. Sumber-sumber Rekrutmen .....	10

3. Tujuan Rekrutmen .....	14
4. Prinsip-Prinsip Rekrutmen.....	15
5. Kendala-Kendala Dalam Proses Rekrutmen .....	17
b. Seleksi .....	19
1. Pengertian Seleksi.....	19
2. Jenis-Jenis Seleksi.....	20
3. Tujuan Seleksi.....	21
4. Kualifikasi Dasar Seleksi.....	22
5. Kendala-Kendala Seleksi.....	23
c. Gaji .....	24
1. Pengertian Gaji .....	24
2. Tujuan Pemberian Gaji .....	26
3. Faktor-Faktor Yang Menentukan Gaji.....	27
d. Kinerja Karyawan .....	28
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
3. Tujuan Penilaian Kinerja .....	31
4. Kegunaan Penilaian Kinerja .....	31
<b>B. Peneliti Terdahulu .....</b>	<b>32</b>
<b>C. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>35</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>A. Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>38</b>

<b>B. Ruang Lingkup Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>C. Lokasi Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>D. Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>38</b>
<b>E. Populasi Dan Sampel Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>F. Tehnik Pengumpulan Data.....</b>	<b>41</b>
<b>G. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....</b>	<b>41</b>
<b>H. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>I. Tehnik Analisis Data .....</b>	<b>45</b>
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	46
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
4. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	49
5. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	50
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
<b>A. Deskripsi Profil Responden.....</b>	<b>51</b>
<b>B. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>55</b>
<b>C. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>59</b>
1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Autokorelasi.....	63
3. Uji Multikoloniaritas.....	64
4. Uji Heterokedastisitas .....	65
5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66

<b>D. Uji Hipotesis</b> .....	<b>68</b>
1. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	69
3. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	71
<b>E. Pembahasan</b> .....	<b>72</b>
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>76</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>76</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>77</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	43
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian .....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Data .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	56
Tabel 4.8 Total Kuesioner Variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) .....	57
Tabel 4.9 Total Kuesioner Variabel Seleksi ( $X_2$ ) .....	57
Tabel 4.10 Total Kuesioner Variabel Gaji ( $X_3$ ) .....	58
Tabel 4.11 Total Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen ..	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Seleksi .....	63

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaji .....	63
Tabel 4.16 Uji Autokorelasi.....	64
Tabel 4.17 Uji Multikoloniaritas.....	65
Tabel 4.18 Uji Glesser.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t) .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (f) .....	72



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	15
Gambar 2.2 Proses Seleksi.....	21
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Histogram .....	60
Gambar 4.2 Normal Probability Plot .....	61
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Konsultasi Pembimbing I
2. Lembar Konsultasi Pembimbing II
3. Kuesioner Penelitian
4. Rekap Kuesioner
5. Hasil pengolahan data
6. Surat Izin Penelitian
7. Surat bahwa telah melaksanakan Penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala.<sup>1</sup> Sedangkan Kinerja (*performance*) seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>2</sup> Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Veithzal.R.Z,Mansyur.R,Thobi.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2014) hal.406

<sup>2</sup>Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung : Pionir Jaya,1991) hal.9

<sup>3</sup> *Ibid* hal.9

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen SDM, dan juga fokus utama manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>4</sup> Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.<sup>5</sup>

Rekrutmen dan seleksi adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kepentingan perusahaan itu sendiri. Perusahaan juga perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan

---

<sup>4</sup> Agnes Heni.T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( yogyakarta : CV Andi Offset, 2008) hal.84

<sup>5</sup> *Ibid.* hal 533

meningkatkan kinerja karyawan karena mereka sadar apabila mereka bekerja dengan lebih baik maka mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka, salah satu imbalan yang diberikan perusahaan ialah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>6</sup>

PT. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu lembaga perbankan yang ada di Indonesia, PT. Bank Syariah Mandiri memegang peranan penting dalam dunia perbankan syariah, terbukti bahwa PT. Bank Syariah Mandiri menjadi leader dari perbankan syariah dengan di dapatkannya penghargaan dengan kategori *The Net Promoter Score (NPS) Leader for Sharia Banking* pada 9 februari 2017 kemarin. PT. Bank Syariah Mandiri juga meraih nilai tertinggi diantara semua bank syariah (BUS dan UUS) dalam layanan kepuasan nasabah melalui lima *Customer Index*, yaitu : *Customer transaction index; customer relationship index; customer partnership index; customer satisfaction index; overall index.*<sup>7</sup> Sumber daya manusia yang kompeten dan handal yang menjadi faktor untuk membantu

---

<sup>6</sup> *Ibid* hal.556

<sup>7</sup> [www.syariahamandiri.com](http://www.syariahamandiri.com) diakses pada tanggal 10 februari 2017

keberhasilan PT. Bank Syariah Mandiri dalam bersaing, sehingga pengembangan sumber daya manusia penting guna memperoleh keberhasilan pencapaian visi dan misi PT. Bank Syariah Mandiri.

PT. Bank Syariah Mandiri meluas ke seluruh pelosok Nusantara, salah satunya kantor cabang pembantunya di kota Kayuagung. Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung, ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh, seorang Account Officer atau bagian kredit, mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 Akuntansi atau Manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris tidak relevan dengan pekerjaannya, tidak lain juga bagian Customer service dengan latar belakang pendidikan S1 Pendidikan bahasa Indonesia, ada juga beberapa karyawan yang direkrut tanpa mengetahui karakter sebenarnya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Wawancara Bambang Irawan. Bag Micro Administration, Yulia Hoyrina Putrisky. Bag Teller

Masalah-masalah diatas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada, hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor pemberian gaji sebagai salah satu motif bagi karyawan bekerja. Pemberian gaji bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus di penuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “ **Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.**”

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung?

3. Bagaimana pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung?
4. Bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung?

## **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

### **1. Tujuan Objektif**

Tujuan objektif dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menjelaskan pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh faktor seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh faktor gaji terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

### **2. Tujuan Subjektif**



Tujuan Subjektif dari penelitian ini adalah untuk menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program studi D III Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

### **3. Kegunaan dan manfaat penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teroti dengan praktek yang ada mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP

Kayuagung dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md).

b. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program kompensasi tersebut.

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

#### **4. Sistematika Penulisan**

Tugas akhir ini akan disajikan dalam struktur bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian.

Urutan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

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

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

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

Bab ini mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

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

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab

sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **a. Rekrutmen**

###### **1. Pengertian Rekrutmen**

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bariar dari rekrutmen.<sup>9</sup> Dengan demikian Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi, rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk

---

<sup>9</sup> Sondang.P.S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2015) hal.102

menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>10</sup>

Definisi mengenai orientasi pasar menurut Veitzal Rivai rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.<sup>11</sup>

Malthis menyebutkan bahwa rekrutmen adalah penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.<sup>12</sup> Terdapat 3 indikator rekrutmen yang digunakan pada orientasi pasar yaitu<sup>13</sup>:

1. Dasar sumber perekrutan pegawai
2. Sumber pegawai
3. Metode perekrutan pegawai

---

<sup>10</sup> Agnes Heni Triyuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta :CV Andi Offset,2008) hal.84

<sup>11</sup> *Ibid* hal. 113

<sup>12</sup> Mathis, Robert. L, Jackson, Jhon H, *Manajemen Sumber Daya manusia* (2001)

<sup>13</sup> *Ibid*

## 2. Sumber-sumber rekrutmen

Rekrutmen dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari sumber internal dan eksternal organisasi. Sumber internal cukup menentukan dalam rekrutmen karena terkait dengan *political will* dan motif-motif perusahaan. Sedangkan sumber eksternal yang berkaitan dengan rekrutmen adalah kondisi politik, sosial, ekonomi, bahkan hukum.<sup>14</sup>

### a. Rekrutmen Internal

Rekrutmen Internal artinya kandidat-kandidat untuk mengisi posisi di dalam organisasi berasal dari internal organisasi itu sendiri. Biasanya proses rekrutmen internal ini diawali dengan job posting yaitu proses publikasi jabatan kosong didalam organisasi beserta syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk mengisi posisi tersebut.<sup>15</sup> Cara umum yang digunakan oleh perusahaan adalah<sup>16</sup>:

### a. Meminta bantuan karyawan lama

---

<sup>14</sup> Triton P.B, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: PT.Suka Buku, 2010) hal.66

<sup>15</sup> Dewi Hangraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012) hal.54

<sup>16</sup> Edi sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Kencana Prenana Media Group, 2009), hal.79

Salah satu cara yang umum digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang. Sesuai dengan sistem budaya Indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah family atau keluarga dekat, kemudian orang satu daerah atau orang satu alamater (lulusan dari perguruan tinggi yang sama). Inilah gejala yang harus di cegah kecualai bila memang perusahaan mengadopsi gaya manajemen “kekeluargaan”.

b. Mencari dari arsip

Hampir setiap perusahaan selalu menerima lamaran dari orang yang mencari pekerjaan biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Tentu saja arsip ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang



belum berpengalaman. Walaupun kadang-kadang ada pelamar yang sudah berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba.

c. Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Walaupun perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamar, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka

b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal berarti mengumpulkan kandidat dari luar organisasi.<sup>17</sup> Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat yang kemudian akan dipilih untuk menduduki posisi tertentu didalam perusahaan.

Cara yang umum digunakan oleh perusahaan<sup>18</sup> :

1. Pelamar langsung dan referensi

Pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan

---

<sup>17</sup> *Ibid* hal.55

<sup>18</sup> Ike.K.R, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( yogyakarta : CV Andi Offset,2008)

pekerjaan. Referensi pelamar direkomendasikan oleh orang atau karyawan dari dalam kepada departemen personalia.

## 2. Iklan

Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa disuatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu lowongan kerja mengandung unsur undangan, bukan hanya sekedar pemberitahuan.

## 3. Agensi Tenaga kerja Pemerintah

Agen-agen tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah biasanya informasinya mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terutama yang bersifat tidak terampil. Kantor tenaga kerja akan menginformasikan kepada pencari kerja apabila terdapat lowongan kerja yang tidak cocok.

#### 4. Agen Tenaga Kerja Swasta

Keberadaannya terbatas dikota-kota besar yang diselenggarakan oleh konsultan dan lembaga dan informasi sumber daya manusia. Lembaga swasta ini tidak hanya mencari tenaga kerja terlatih tetapi juga menempatkan tenaga kerja terlatih untuk memenuhi permintaan organisasi yang akan ditempatkan di level menejer.

#### 5. Sewa (*Leasing*)

Tehnik ini biasa digunakan organisasi yang ingin melakukan penghematan dari segi anggaran sumber daya manusia.

#### 6. *Open house*

Tehnik ini lebih kepada organisasi yang ingin menarik calon pelamar yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang langka dan terbatas.

#### 7. Nepotisme

Pemberian jabatan kepada famili yang biasanya bisa lebih dipercaya dalam pengerjaan tugas. Namun

kelemahannya pelamar ini belum tentu bisa menunjukkan kemampuan yang cakap dalam bekerja.

#### 8. Lembaga pendidikan dan universitas

Rekrutmen dari sekolah-sekolah dan universitas bisa dilakukan dengan cara menjalin kerjasama dengan lembaga tersebut.

#### 9. Perekrutan elektronik

Metode perekrutan melalui internet ini merupakan metode yang dirasa paling efisien bagi perusahaan. Disamping perusahaan ingin mencari tenaga kerja luar sesuai yang dibutuhkan perusahaan, media ini juga bisa sebagai sarana promosi perusahaan.

### **3. Tujuan Rekrutmen**

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid* hal.84

Dengan kata lain tujuan rekrutmen merupakan kegiatan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan klasifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

#### **4. Prinsip-Prinsip Rekrutmen**

Beberapa prinsip yang harus di perhatikan pada proses rekrutmen:

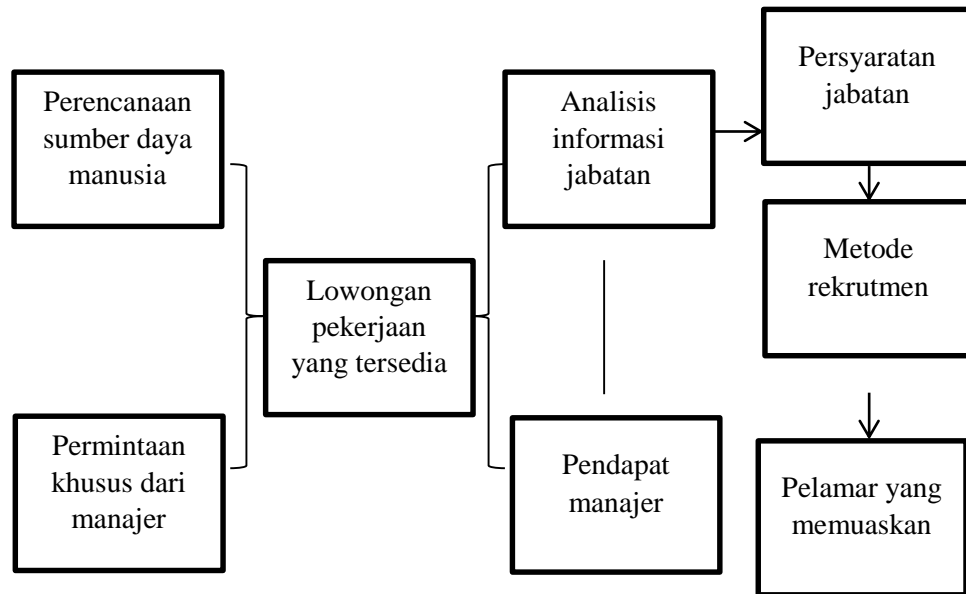
- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat alur atau proses rekrutmen<sup>20</sup>:

---

<sup>20</sup> Handoko, Hani.T, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE. ( Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*.) Cetakan ke dua ( Yogyakarta : Pustaka Utama 2011) hal. 33

**Gambar 2.1.**

**Proses Rekrutmen**



Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah, job analysis, job description, job specification, job evaluation, job classification, dengan uraian sebagai berikut<sup>21</sup> :

1. Analisis Jabatan(*Job Analysis*)

Analisis jabatan merupakan suatu cara mendasar dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan suatu posisi jabatan, kemudian menyalurkannya ke dalam format untuk memudahkan memahami secara akurat informasi tentang jabatan dalam organisasi, serta merancang program dan kegiatan penataan jabatan.

---

<sup>21</sup> *Ibid*

## 2. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian pekerjaan/uraian jabatan adalah suatu proses mengumpulkan, mengkategorikan, dan mendokumentasikan seluruh informasi yang relevan tentang jabatan tersebut dalam periode tertentu.

## 3. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik

## 4. Penilaian Jabatan (*Job Evaluation*)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya

## 5. Penggolongan Jabatan (*Job Classification*)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama

- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia, yang perlu dilakukan:

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja
  2. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
  - d. Perencanaan dan keputusan-keputusan yang strategis tentang perekrutan
  - e. Fleksibility
  - f. Pertimbangan-Pertimbangan hukum.

## **5. Kendala-Kendala dalam proses rekrutmen**

Proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik.<sup>22</sup>

Kendala-kendala dalam proses rekrutmen antara lain<sup>23</sup> :

---

<sup>22</sup> Ike Kusdyah.R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), hal.85

<sup>23</sup>*Ibid* hal.89



### 1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma, dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi.

### 2. Tujuan dan kebijakan organisasi

Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisiensi. Efisiensi adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektifitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, yaitu memperoleh keuntungan. Jadi tujuan dan kebijakan organisasi akan memengaruhi proses rekrutmen karyawan, seperti penggabungan atau merger organisasi yang berbeda bidang, dapat menghadapi kendala dari aspek legal dan aspek bisnis.

### 3. Kondisi lingkungan eksternal

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan. Apalagi dalam kapasitas penentuan pelaksanaan perekrutan tentunya

kebiasaan organisasi akan melihat lingkungan sekitar organisasi seperti kondisi ekonomi, politik, sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, karyawan, pemegang saham, dewan komisaris, faktor demografi dan lain lagi.

#### 4. Biaya rekrutmen

Masalah biaya dapat menjadi kendala tersendiri bagi organisasi yang ingin memperbarui tenaga kerja karena tuntutan pekerjaan. Ada alternatif baru bagi organisasi yang memiliki anggaran terbatas, tetapi ingin memperoleh pelamar-pelamar yang berkualitas dan andal, yaitu dengan melalui biro pencari tenaga kerja *online* atau bursa kerja *online*.

#### 5. Kompensasi

Kompensasi ini bisa bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik calon tenaga kerja. Besarnya kompensasi akan mempengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi. Besarnya kompensasi diberikan secara tim kerja.

#### 6. Kebiasaan perekrutan

Kebiasaan perekrutan yang biasa dilakukan dianggap baku dan dilakukan secara berulang-ulang, padahal tidak semua perekruta merupakan kegiatan yang paling efektif, maka para pelaksana perekrutan hendaknya menerima masukan yang positif maupun negatif agar tidak bergantung pada kebiasaan yang buruk yang sudah terbentuk.

## **b. Seleksi**

### **1. Pengertian Seleksi**

Seleksi adalah suatu proses, dimana calon-calon dibagi dalam dua golongan, mereka yang ditawarkan untuk diperkerjakan dan mereka yang tidak.<sup>24</sup> Seleksi sering disebut sebagai suatu proses yang negatif (penolakan), berlawanan dengan rekrutmen, yang merupakan proses yang positif.<sup>25</sup> Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru.<sup>26</sup>

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk

---

<sup>24</sup> Nurjannah Savitri, Petra.P.T,et al, “Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Studi Tehnik Industri Universitas Riau Krpulauan Batam*.

<sup>25</sup>*Ibid*

<sup>26</sup> Ike Kusdyah.R. *Op.cit* hal.127

pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan.<sup>27</sup>

Seleksi merupakan proses merupakan pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Ada 6 indikator-indikator seleksi yaitu<sup>28</sup> :

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

## **2. Jenis-jenis seleksi**

Seleksi merupakan proses mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Jenis-jenis seleksi<sup>29</sup> :

- a. Seleksi administrasi, yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki oleh pelamar untuk menentukan sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan.

---

<sup>27</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Loc.cit.*

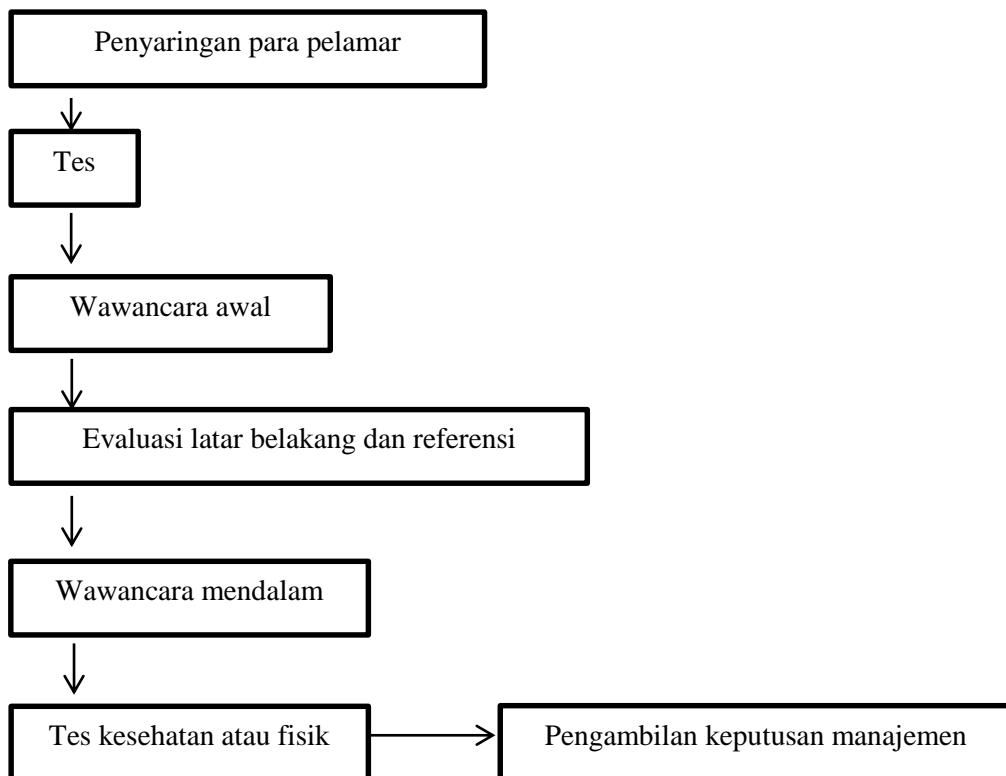
<sup>28</sup> Simamora, Henry.S.E.Akuntan. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3 . (Yogyakarta : BPFE, 2004)

<sup>29</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Loc.cit.*

- b. Seleksi secara tertulis, terdiri dari tes kecerdasan, tes kepribadian, bakat, minat, dan prestasi.
- c. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari wawancara, praktik, maupun kesehatan/ medis.

Adapun proses seleksi sebagai berikut<sup>30</sup> :

**Gambar 2.2**  
**Proses Seleksi**



---

<sup>30</sup> Agnes Heni Triyuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta : ANDI OFFSET, 2008) hal.110

### **3. Tujuan seleksi**

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyatannya , proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar.<sup>31</sup>

### **4. kualifikasi Dasar Seleksi**

kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi di berbagai perusahaan adalah sebagai berikut<sup>32</sup> :

1. Keahlian. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam skill ( keahlian yang dimiliki oleh pegawai), Human Skill (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), Conceptual Skill ( keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan)

---

<sup>31</sup> Agnes Heni Triyuliana, *Loc.cit.*

<sup>32</sup> Novita Sari Silalahi, *Pengaruh Seleksi, Penilaian Kinerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TIGARAKSA SATRIA,TBK Cabang Medan.* Starta 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan. Skripsi. Tidak Diterbitkan

2. **Pengalaman.** Pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
3. **Kesehatn Fisik.** Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan, tidak mungkin seseorang bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.
4. **Pendidikan.** Pendidkan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. **Umur.** Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang.
6. **Kerja sama.** Kesiediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.
7. **Kejujuran.** Kejujuran merupakan kualifikasi yang sangat penting, karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

8. Inisiatif dan Kreatif. Inisiatif dan Kreatifitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
9. Kedisiplinan. Untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada pertauran perusahaan.

## **5. Kendala-Kendala Seleksi**

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain :

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

### **c. Gaji**

#### **1. Pengertian Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kensekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan



perusahaan.<sup>33</sup> Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Dewan penelitian pengupahan nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah/akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>34</sup>

Didalam ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Agnes Heni Triyuliana, Op.cit hal.556

<sup>34</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006) hal.189

<sup>35</sup> *Ibid*

Gaji atau upah dapat diberikan kepada seseorang karyawan yang didasarkan pada beberapa indikator, yaitu diantaranya : menurut prestasi kerja, menurut lama kerja, menurut senioritas, dan menurut kebutuhan.<sup>36</sup>

a. Menurut Prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hal yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b. Menurut Lama Kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu, besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

c. Menurut Senioritas

---

<sup>36</sup>*Ibid* hal. 191

Cara pengupahan ini di dasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan waja apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan tetapi juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

## **2. Tujuan pemberian Gaji**

Tujuan pemberian gaji atau upah adalah sebagi berikut<sup>37</sup> :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi

---

<sup>37</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Loc.cit*

- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin
- i. Pengaruh pemerintah

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas yang adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang pemburuhan yang berlaku, antara lain<sup>38</sup> :

- a. Asas Adil,

Besarnya upah dan gaji yang dibayarkan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

- b. Asas Layak Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif, dengan tolak ukur relatif dan berdasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

---

<sup>38</sup> *Ibid* hal.557

### 3. Faktor-Faktor Yang Menentukan Gaji

Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah<sup>39</sup>:

a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji yang dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan besar untuk memaksa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus di patuhi oleh pengusaha, dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan.

e. Faktor Internasional

---

<sup>39</sup> Veithzal Rivai Zainal *Loc.cit*

Penyesuaian gaji untuk merangsang pekerja untuk di tempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Penyesuaian gaji pada pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin dan derajat yang sama tapi mempunyai gaji yang berbeda.

g. Biaya dan Produktifitas

Tenaga kerja yang berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan, mengharuskan melakukan penyesuaian antara pegawai baru dengan lama, dengan cara gaji yang diterima relatif tetap, kemudian di berikan bonus untuk pekerja jika perusahaan mengalami keuntungan.

**d. Kinerja karyawan**

**1. Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual performance (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>40</sup>

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance* oleh Vroom. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.<sup>41</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>42</sup> Sedangkan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori KePraktik*, (Bandung: ALFABETA, 2008), hal. 67.

<sup>41</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 151.

<sup>42</sup>Amstrong Michael dan Angela Baron, *Performance Management*, 2000, hal. 15.

<sup>43</sup>Edy Sutrisno *Op.cit.* hal. 150.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu<sup>44</sup>:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan

---

<sup>44</sup>KajianPustaka.com, “PengertianIndikatorandfaktor yang mempengaruhiKinerja”, [www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1](http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1).Diakses, 01 Maret 2017) pukul 16.52 wib.



dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu<sup>45</sup>:

- a. Kemampuan Perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan Penerimaan atas Penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat Motivasi kerja.

---

<sup>45</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 151.

### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi<sup>46</sup>:

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

---

<sup>46</sup>VeithzalRivaiZainal, *Loc.cit*,

#### **4. Kegunaan Penilaian Kinerja**

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu<sup>47</sup>:

- a. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- b. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan.
- c. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya- bonus atau kompensasi lainnya.
- d. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yaang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

---

<sup>47</sup>*Ibid*, hal. 410-411.

**Tabel 2.1**

**Daftar Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Tehnik Analisa Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Muhammad Aji Nugroho	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura 1 (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	Variabel Independen, yaitu Proses Rekrutmen, Seleksi Variabel Dependen yaitu, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier Berganda	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT.Angkasa Pura 1 Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan
2	Fitri Yunita Sari	pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT.Personel AlihDaya wilayah Sombagut	Variabel Independen Sistem Rekrutmen, Variabel Dependen yaitu, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,590. Untuk regresi berganda menggunakan adjusted R square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang berarti 56% variasi variabel terikat (kinerja karyawan outsourcing) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi

					dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian
3	Muhammad fiqra	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makasar	Variabel Independen yaitu, Proses Rekrutmen, dan Seleksi, Variabel Dependen yaitu, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel Rekrutmen ( $x_1$ ) dan seleksi ( $x_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).
4	Novita Sari Silalahi	Pengaruh Seleksi, Penilaian Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIGARAKSA SATRIA, TBK Cabang Medan	Variabel Independen yaitu, Seleksi, Penilaian Kerja, Insentif, Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0,411 berarti 41,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel seleksi, penilaian kinerja, dan insentif. Sedangkan sisanya 58,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Marianus Subianto	Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto DI Kabupaten	Variabel Independen yaitu, gaji, Variable Dependen yaitu,	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari hasil yang diperoleh Variabel Gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat, hal tersebut terlihat dari nilai t

		Kutai Barat	Kinerja Karyawan		hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dan terlihat dari Variabel Insentif juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat, hal tersebut terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05..
6.	Maharani Umayu Pasaribu	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT (Persero) ASKES Regional I Medan	Variabel Independen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Variabel Dependen, Produktivitas kerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji signifikansi diperoleh t hitung sebesar 1,02 dengan yang dipilih 10% (uji 2 sisi) diperoleh t tabel sebesar 2,353. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap produktivitas kerja pada PT (Persero) ASKES Regional I Medan sehingga tidak signifikan pada seluruh populasi.

Persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah rekrutmen, seleksi, dan

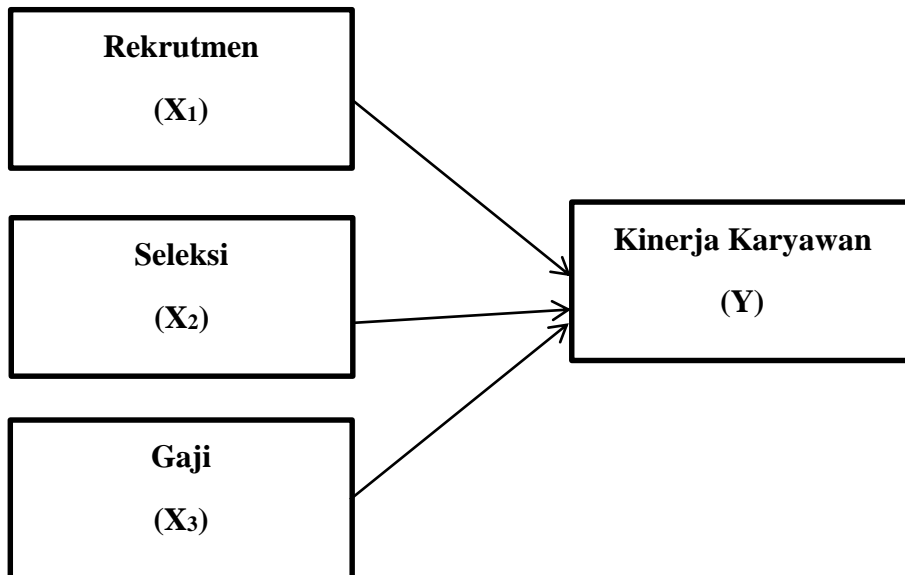
gaji karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang variabel seperti pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, seleksi terhadap kinerja karyawan, gaji terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang beberapa variabel yaitu proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan tempat dan waktu perbedaan penelitian yang dilakukan. Alasan di bahasnya beberapa variabel tersebut peneliti lebih membahas secara detail mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan gaji dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Peneliti lebih memfokuskan pengujian rangkaian hubungan variabel-variabel secara simultan.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Penelitian**



Variabel Independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) adalah variabel menjelaskan atau memengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji. Variabel Dependen ( $Y$ ) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah Kinerja Karyawan.



## D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.<sup>48</sup>

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif  $H_a$  atau  $H_1$ ) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relavan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dirumuskan dengan kalimat positif<sup>49</sup>.

Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Dengan demikian dalam perhitungan statistik yang diuji adalah Hipotesis Nol ( $H_0$ ). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan statistik lawannya adalah  $H_a$  yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh

---

<sup>48</sup> M.Burhan Bugin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana,2006) hal.75

<sup>49</sup>Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 163.

atau perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dirumuskan dengan kalimat negatif.<sup>50</sup>

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, tujuan dan manfaat, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tini Nurhayati<sup>51</sup> yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)” dengan hasil penelitian pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa apabila rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra<sup>52</sup> yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar” dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada

---

<sup>50</sup>*Ibid* hal. 163.

<sup>51</sup>Tini Nurhayati. Journal. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru*. Faculty of Social Science and Political Science. University of Riau, 2016

<sup>52</sup>Muhammad Fiqra. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin. 2013

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

## **2. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Novita Sari Silalahi yang berjudul “Pengaruh Seleksi, Penilaian Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIGARAKSA SATRIA, TBK Cabang Medan” Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0,411 berarti 41,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel seleksi, penilaian kinerja, dan insentif. Sedangkan sisanya 58,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Figra<sup>53</sup> yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,

---

<sup>53</sup>Muhammad Figra. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin. 2013

Makassar” dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

### **3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto dengan judul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto DI Kabupaten Kutai Barat” dengan hasil penelitian Dari hasil yang diperoleh Variabel Gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Riski Pratini “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru” dengan hasil penelitian Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,25% dan sebesar

27,75% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam peneliti ini. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

#### **4. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tursina Kurniati (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen, seleksi, dan gaji secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian Nurhayati Atmoko “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Frontliner (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Cabang Alam Sutera)” menyimpulkan bahwa Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja Frontliner. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

## **BAB 111**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel maksudnya adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel. Penelitian di dalam penulisan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”.

#### **B. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya mencakup pengaruh preose rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

#### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kayuagung beralamat di Jl. Letnan Muchtar Saleh No. 98, Kel. Mangun Jaya, Kec. Kayugung, Kab. OKI Sumtera Selatan.

## **D. Jenis Dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang<sup>54</sup>. Dengan Judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang mempunyai sifat subjek dan lebih menggunakan teori-teori yang sudah ada. Angka-angka tersebut diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden, yakni karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil wawancara pihak-pihak yang bersangkutan, serta

---

<sup>54</sup>Riduwan *Loc.cit.*

dokumentasi atau arsip perusahaan.<sup>55</sup> Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi langsung pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku karya tulis, berupa makalah koran majalah, artikel jurnal serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan.<sup>56</sup>

## **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya.<sup>57</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang berjumlah 25 orang karyawan.

---

<sup>55</sup>Anwar, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2010, hal. 104.

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm. 105.

<sup>57</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2015), hal. 80.



## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul representatif.<sup>58</sup>

Dalam Penelitian ini saya menggunakan *Teknik Sampling Jenuh* karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>59</sup> Sampel penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

---

<sup>58</sup>*Ibid*, hal. 81.

<sup>59</sup>Riduwan *Loc.cit*.

## **F. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu:

### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>60</sup>

### **2. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden.<sup>61</sup>

## **G. Variabel Penelitian dan Pengukuran**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat

---

<sup>60</sup>Sugiyono *Loc.cit.*

<sup>61</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010), hal. 274.

didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “Variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang.<sup>62</sup>

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. variabel dalam penelitian ini yaitu proses rekrutmen ( $x_1$ ), seleksi ( $x_2$ ), dan gaji ( $x_3$ )

---

<sup>62</sup>Sugiyono *Loc.cit.*

b. Variabel Dependen

Merupakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>63</sup>

variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## **2. Pengukuran Penelitian**

Dalam penelitian ini, indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya instrumen tersebut akan diukur menggunakan skala likert untuk menghasilkan data yang akurat. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>63</sup>*Ibid*, hal 39.

**Tabel 3.1**

**Variabel dan Indikator Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
1	Rekrutmen	serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian	1. Dasar sumber perekrutan pegawai 2. Sumber pagawai 3. Metode perekrutan pegawai	Skala Likert
2	Seleksi	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kesehatan 5. Tes Tertulis 6. Tes wawancara	Skala Likert
3	Gaji	Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai	1. Menurut prestasi kerja 2. Menurut lama kerja 3. Menurut	Skala Likert

		konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan	senioritas 4. Menurut kebutuhan	
4	Kinerja Karyawan (y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian	Skala Likert

## H. Instrumen Penelitian

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dengan tingkatan sebagai berikut:<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 168.

**Tabel 3.2**  
**Skor Pendapat Responen**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai Skala</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor pendapat responden merupakan hasil dari penjumlahan nilai skala pada tiap jawaban yang diberikan pada tiap jawaban pada kuisisioner, seperti yang disajikan pada tabel skor pendapat responden di atas. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner diberikan kode sekaligus skor/nilai untuk menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pernyataan yang di ukur dengan angka. Penentuan skor/ nilai disusun berdasarkan skala likert pada tabel diatas.

Ciri khas dari skala *likert* adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh, oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

## **I. Tehnik Analisis Data**

Dalam Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS.<sup>65</sup>

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada penelitian ini, variabel penelitian disebut variabel laten yang atau un-observed yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati dengan skala likert dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya kuesioner tersebut di uji validitas dan reliabilitasnya.<sup>66</sup>

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

---

<sup>65</sup>Sugiyono *Op.cit.* hal. 14.

<sup>66</sup>*Ibid*



valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>67</sup>

Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $df = n-2$ , kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan  $df = n-2$ , maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai cronbach alpha kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai cronbach's alpha  $\geq$  0,60.<sup>68</sup>

Analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus regresi, baik regresi linier maupun regresi berganda, kemudian diuji dengan uji t dan uji f untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel.

---

<sup>67</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, Cet V, 2011), hal. 52.

<sup>68</sup>*Ibid.*

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah hasil yang diperoleh yang digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bila memenuhi beberapa asumsi

### a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.<sup>69</sup>

### b. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

---

<sup>69</sup> Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis ( Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0)*, (Bandung : Alfabeta) hal.157

diantara variabel independen. Jika variabel ini saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal ( korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol ). Untuk menguji ada atau tidaknya multikoloniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolerance Variabel dan Variante Inflation Factor (VIF)*.<sup>70</sup>

- a. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  maka ada multikoloniaritas
- b. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada multikoloniaritas
- c. Uji Autokorelasi

Auto korelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) yang biasa muncul dalam penelitian time series. Pengujian adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Jika angka D-W antara di bawah  $-2$  berarti ada autokorelasi positif.

---

<sup>70</sup> *Ibid.*

Jika angka D-W antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Jika angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.<sup>71</sup>

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.<sup>72</sup> Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas ( Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji ) dengan variabel terikat ( kinerja karyawan ).

---

<sup>71</sup>Singgih Santoso, *SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional*, (Jakarta: PPM, 2000), hlm 216-219.

<sup>72</sup> Albert Kurniawan *Op.cit.* hal. 125.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu<sup>73</sup> :

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

**Keterangan :**

Y	= Kinerja karyawan
a	= konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= koefisien regresi berganda
$X_1$	= Variabel bebas yaitu rekrutmen
$X_2$	= Variabel bebas yaitu seleksi
$X_3$	= Variabel bebas yaitu gaji

#### **4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas

---

<sup>73</sup>Albert.K.. *Loc.cit*

terhadap variabel terikat.<sup>74</sup> Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

## 5. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ( $\alpha = 0,05$ ).<sup>75</sup>

Hipotesis:

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Keputusan:

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## 6. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dimana  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat

---

<sup>74</sup> *Ibid.* hal.240

<sup>75</sup> *Ibid* hal. 190.

menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).<sup>76</sup>

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

---

<sup>76</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, ( Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hal. 190.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A.Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden di tetapkan 25 responden. Penelitian ini bersifat populasi dimana seluruh subjek dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian. Jadi, jumlah sampel sebanyak 25 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu doa pagi pada 7 april 2017 pada 25 responden, rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Data**

<b>Karyawan</b>	<b>Kuesioner yang Disebar</b>	<b>Kuesioner yang dikembalikan</b>
karyawan	25	25
Tingkat pengembalian = $(25/25) \times 100\% = 100$		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah)**



Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, dan berdasarkan lama kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini :

### 1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**

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

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	17	68%
Perempuan	8	32%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil penelitian, 2017 ( data diolah )**

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung di dominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase laki-laki sebesar 68% dan perempuan sebesar 32%.

## 2. Deskripsi profil responden menurut usia

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-30 tahun	17	68%
31-40 tahun	7	28%
41-50 tahun	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Pada tabel 4.2 bahwa mayoritas responden adalah berusia 20-30 tahun dengan persentase 68%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung rata-rata berumur 20-30 tahun. Usia 20-30 tahun adalah usia produktif, ini menunjukkan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung mengutamakan karyawan berusia produktif untuk bekerja di perusahaan, karena pada usia ini kinerja karyawan masih optimal dan masih memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

### 3. Deskripsi profil responden berdasarkan status

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Menikah	13	52%
Belum Menikah	12	48%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah menikah dengan presentase 52% , dan belum menikah dengan presentase sebesar 48%. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung berstatus menikah, hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pegawai merasa bahwa gaji yang diterima dari perusahaan cukup untuk membina rumah tangga dengan pasangannya.

#### 4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

**Tabel 4.4**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	4	16%
D III	3	12%
S-1	18	72%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah)**

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S-1 dengan presentase 72% , karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung adalah orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi, selanjutnya dengan jenjang pendidikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan . dimana semakin tinggi pendidikan karyawan maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

## 5. Deskripsi Profil Responden Menurut Lamanya Bekerja

**Tabel 4.5**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

<b>Jenjang pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kurang dari 1 tahun	2	8%
1-3 tahun	11	44%
3-5 Tahun	4	16%
>5 tahun	8	32%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah 1-3 tahun dengan presentase 44%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung rata-rata bekerja 1-3 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dalam tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## **B. Instrumen Penelitian**

Untuk tingkat validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut hasil pengujiannya :

### **1. Uji Validitas**

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini df dapat dihitung 25-2 atau df = 23 dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,396 jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap variabel dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka tiap variabel tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.6****Hasil Uji Validitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Rekrutmen</b>	1	0,543	0,396	Valid
	2	0,941	0,396	Valid
	3	0,850	0,396	Valid
	4	0,439	0,396	Valid
	5	0,941	0,396	Valid
	6	0,941	0,396	Valid
<b>Seleksi</b>	1	0,750	0,396	Valid
	2	0,696	0,396	Valid
	3	0,654	0,396	Valid
	4	0,673	0,396	Valid
	5	0,790	0,396	Valid
	6	0,740	0,396	Valid
<b>Gaji</b>	1	0,742	0,396	Valid
	2	0,641	0,396	Valid
	3	0,711	0,396	Valid
	4	0,656	0,396	Valid
	5	0,757	0,396	Valid
	6	0,721	0,396	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	1	0,548	0,396	Valid
	2	0,523	0,396	Valid
	3	0,691	0,396	Valid
	4	0,674	0,396	Valid
	5	0,691	0,396	Valid
	6	0,455	0,396	Valid

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,396) dan bernilai positif, dengan demikian butir variabel tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.7**

### **Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Reliabilitas Coeficient</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Rekrutmen ( $X_1$ )	6 item pertanyaan	0,921	Reliabel
Seleksi ( $X_2$ )	6 item pertanyaan	0,891	Reliabel
Gaji ( $X_3$ )	6 item pertanyaan	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item pertanyaan	0,827	Reliabel

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah )**

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian variabel (rekrutmen, seleksi, gaji, dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.



### 3. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.8**

**Total Kuesioner Variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>)**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	11	44	11	44	0	0	3	12	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	13	52	9	36	0	0	2	8	1	4	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	10	40	13	52	0	0	1	4	1	4	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	5	20	19	76	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	13	52	9	36	0	0	2	8	1	4	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	5	13	9	36	0	0	2	8	1	4	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	57	221	70	280	0	0	11	44	4	16		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner rekrutmen, item pernyataan 4 bahwa PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung mendapatkan sumber-sumber kandidat yang luas baik dari dalam maupun dari luar PT. Bank Syariaiah Mandiri dan memiliki skor setuju paling tinggi sebanyak 19. Sedangkan pada item pernyataan 6 bahwa metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif memiliki skor paling rendah sebanyak 9.

**Tabel 4.9**

**Total Kuesioner Variabel Seleksi (X<sub>2</sub>)**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	11	44	12	48	1	4	1	4	0	0	<b>24</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	4	16	20	80	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	8	32	15	60	1	4	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	8	32	16	64	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	10	40	13	52	2	8	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	3	12	21	84	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	44	176	97	388	4	16	5	20	0	0		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner seleksi, item pernyataan 6 bahwa pelamar melakukan tes wawancara oleh PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang memiliki skor setuju paling tinggi sebanyak 21. Sedangkan pada item pernyataan 1 dengan skor setuju paling rendah yaitu 12, bahwa pelamar di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung harus berpendidikan minimal S1.

**Tabel 4.10**

**Total Kuesioner Variabel Gaji (X<sub>3</sub>)**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	8	32	16	64	1	4	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	11	44	12	48	2	8	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	10	40	13	52	2	8	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	3	12	21	84	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	9	36	14	56	0	0	1	4	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	9	36	15	60	5	20	2	8	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	50	200	91	364	10	40	4	16	0	0		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuisisioner gaji, item pernyataan 4 bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kebijakan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang memiliki skor setuju paling tinggi sebanyak 21. Sedangkan pada item pernyataan 2 bahwa selain gaji tetap, karyawan juga mendapatkan gaji lembur memiliki skor paling rendah sebanyak 12.

**Tabel 4.11**

**Total Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	11	44	14	56	0	0	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	13	52	12	48	0	0	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	8	32	16	64	1	4	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	11	44	12	48	2	8	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	8	32	16	64	1	4	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	8	32	17	68	0	0	0	0	0	0	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	59	236	87	348	4	16	0	0	0	0		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuisisioner kinerja karyawan, item pernyataan 6 bahwa karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki skor setuju paling tinggi sebanyak 17. Dan skor setuju paling rendah pada item pernyataan 4 dengan skor 12 bahwa karyawan sudah bekerja dengan efektif.

### **C. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

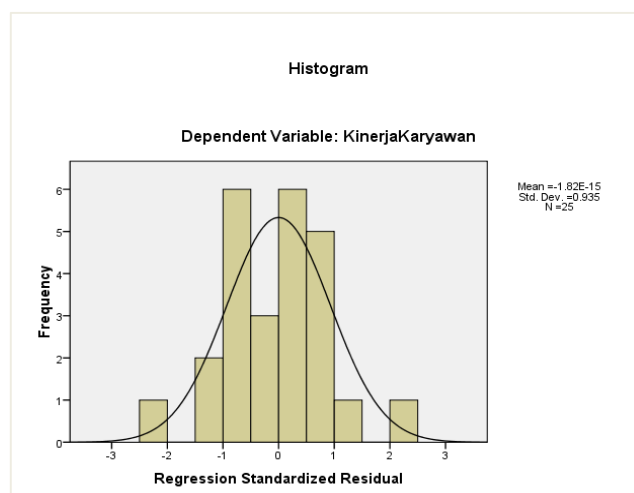
Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk

mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik dan pendekatan Kolomogrof-Smirnov.

## 1. Analisis Grafik

**Gambar 4.1**

### **Pengujian Normalitas Histogram**



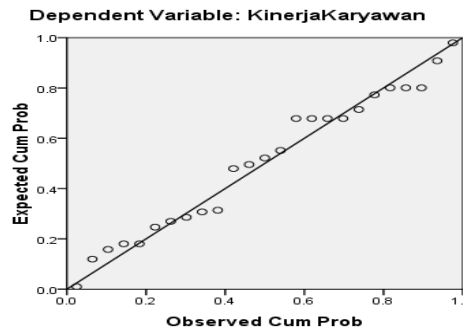
**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

## Gambar 4.2

### Pengujian Normalitas P.P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Sumber : Hasil Penelitian ,2017 ( data diolah )**

Pada P-P Plot terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal cenderung mengikuti arah diagonal . hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memebuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk di uji dengan model regresi.

## 2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari 0,05 maka data yang dianalisis berdistribusi normal, demikian juga sebaliknya. Berikut pengujian statistik nonparametik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.12**  
**Uji Kolmogrov Smirnov**

Uji Kolmogrov-Smirnov	Unstandarize Residual
N	25
Nilai Kolmogrov-Smirnov	.649
Sig	.793

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.12, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,793, ini berarti nilainya signifikan >5% (0,05), dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai sig. Deviantion from Linearity. Jika nilai sig <  $\alpha=0,05$  maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

**Tabel 4.13**

### **Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen**

	Sig
Kinerja Karyawan* Rekrutmen	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)**

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai sig Linearity sebesar 0,000, artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Seleksi**

	Sig
Kinerja Karyawan* Seleksi	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)**

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai sig *Linearity* sebesar 0,000, artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara seleksi dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaji**

	Sig
Kinerja Karyawan* Gaji	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)**

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai sig *Linearity* sebesar 0,000, artinya regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara gaji dan kinerja karyawan.



### 3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin Watson adalah sebuah tes yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (prediction errors) dari sebuah analisis regresi. Yang dimaksud autokorelasi adalah hubungan antara nilai-nilai yang dipisahkan satu sama lain dengan jeda waktu tertentu.

**Tabel 4.16**

#### Uji Autokorelasi

Mode 1	Change Statistics					Durbin- Watson
	R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	.878	50.278	3	21	.000	1.863

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah)**

Berdasarkan hasil hitung tabel 4.13 , nilai Durbin-Watson (DW-Test) adalah sebesar 1,863 sedangkan dalam DW-Tabel untuk  $k=4$  dan  $n=25$ , besarnya DW-Tabel  $dL$  ( batas bawah Durbin Watson)=1,1228,  $dU$ (batas atas Durbin Watson)=1,6540 ( $4-d$ )=2,137.

Pada hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi karena  $d(1,863) > dU(1,6540)$  , dan  $(4-d(2,137)) > dU(1,6540)$ .

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF ( *Variance Inflation Factor* ), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1 dan VIF <10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.17**

#### Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen	.327	3.060
Seleksi	.057	17.463
Gaji	.053	18.855

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.10 dapat terlihat bahwa data (variabel) terkena multikoloniaritas karena VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

## 5. Uji Heteroskedastisitas

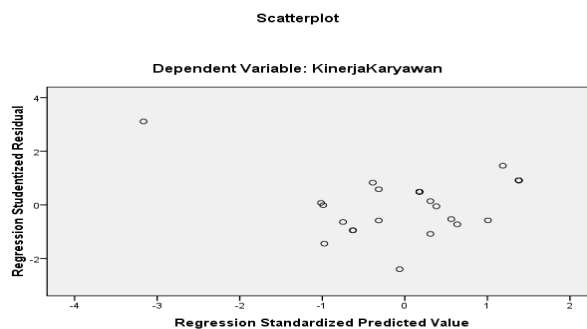
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

### 1. Analisis Grafik

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu , seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

### Gamabar 4.3

#### Uji Heterokedestisitas Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )

Berdasarkan Gambar 4.11 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka berdasarkan gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 2. Analisis Statistik

**Tabel 4.18**

### Uji Gleser

	Model	t	Sig.
1	(Constant )	1.489	.151
	Rekrutmen	-.908	.374
	Seleksi	-1.002	.328
	Gaji	.897	.380

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 ( data diolah )**

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tidak satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat RES2. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

## 6. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.19**  
**Hasil Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.197	1.748		4.690	.000
	Rekrutmen	.133	.063	.280	2.099	.048
	Seleksi	-.987	.241	-1.304	-4.091	.001
	Gaji	1.546	.268	1.908	5.761	.000

a. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

**Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)**

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen 0,133, untuk variabel seleksi -0,987, dan untuk variabel gaji 1,546 dengan konstanta sebesar

8,197 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,197 + 0,133 + (-0,987) + 1,546 + e$$

Koefisien-koefisien hasil dari perumusan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Konstanta (a)= 8,197, ini menunjukkan harga constan, dimana jika variabel rekrutmen ( $x_1$ ), seleksi ( $X_2$ ), dan gaji ( $X_3$ )=0, maka kinerja karyawan = 8,197
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,133 yang berarti setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,133 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar -0,987 yang berarti setiap peningkatan seleksi sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar -0,987 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi gaji sebesar 1,546 yang berarti setiap peningkatan gaji sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 1,546 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

**Tabel 4.20**

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

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.860	.883

a. Predictors: (Constant), Gaji, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa :

1.  $R = 0,937$  berarti hubungan antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ), gaji ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 93,7% artinya hubungan yang sangat kuat
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,860 berarti 86% variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ), dan gaji ( $X_3$ ), sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. *Standar Error of Estimated* ( standar deviasi ) artinya mengukur variasi dari nilai yang di prediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 0,883. Semakin kecil standar deviasinya berarti model semakin baik.

## **2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial ( individu ) terhadap variasi variabel terikat. Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{0,05}(25) = 2,060$ .



**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Signifikan Parsial ( Uji-t )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	8.197	1.748		4.690	.000
	Rekrutmen	.133	.063	.280	2.099	.048
	Seleksi	-.987	.241	-1.304	-4.091	.001
	Gaji	1.546	.268	1.908	5.761	.000

a. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

**Sumber : Hasil Penelitian , 2017 ( data diolah )**

Berdasarkan Tabel 4.19 di dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  variabel rekrutmen adalah 2,099 dan nilai  $t_{tabel}$  2.060 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,099 > 2,060) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan (0,048 < 0,05 ) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2. Variabel Seleksi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaji adalah -4,091 dan nilai  $t_{tabel}$  2,060 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-4,091 < 2,060) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi tidak berpengaruh dan signifikan ( $0,048 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 3. Variabel Gaji terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaji adalah 5,761 dan nilai  $t_{tabel}$  2,060 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,761 > 2,060) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Signifikan Simultan ( Uji-F )

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) 25 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 4, sehingga diperoleh :

1.  $df$  ( pembilang ) =  $4 - 1 = 3$
2.  $df$  ( penyebut ) =  $25 - 4 = 21$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Signifikan Simultan ( Uji-F )**

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	3	50.278	.000 <sup>a</sup>
Residual	21		
Total	24		

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017 ( data diolah )**

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa hasil perolehan  $F_{hitung}$  pada kolom F yakni sebesar 50,278 dengan tingkat signifikan =0,000 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 2,99, dengan tingkat kesalahan  $\alpha= 5\%$  atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,278 > 2,99$ ).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,005$ ) , menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas ( rekrutmen, seleksi, dan gaji ) secara serentak adalah signifikan terhadap variabel terikat ( kinerja karyawan ).

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

Dengan uji t yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,099 > 2,060$ ) dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris penelitian Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

## **2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh negatif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-4,091 < 2,060$ ) dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maharani Umaya Pasaribu(2005) yang menyimpulkan bahwa, uji signifikansi diperoleh t

hitung sebesar 1,02 dengan yang dipilih 10% (uji 2 sisi) diperoleh  $t$  tabel sebesar 2,353. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap produktivitas kerja pada PT (Persero) ASKES Regional I Medan sehingga tidak signifikan pada seluruh populasi.

### **3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dengan uji  $t$  yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,761 > 2,060$ ) dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian Marianus Subianto (2016) yang menyimpulkan bahwa Gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

#### **4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F) ternyata rekrutmen, seleksi, dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya kenaikan rekrutmen, seleksi, dan gaji dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh uji F yang menghasilkan nilai  $f$  sebesar  $(50,278 > 2,99)$  dengan  $\text{sig} < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh bukti empiris dari penelitian Tursina Kurniati (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen, seleksi, dan gaji secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Uji-t ada pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari Uji-t dimana  $t_{hitung} (2,99) > t_{tabel} (2,060)$  pada tingkat  $sig < 0,05$
2. Berdasarkan Uji-t tidak ada pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan . Hal ini dapat dilihat dari Uji-t dimana  $t_{hitung} (-4,091) < t_{tabel} (2,060)$  pada tingkat  $sig < 0,05$
3. Berdasarkan Uji-t ada pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari Uji-t dimana  $t_{hitung} (5,761) > t_{tabel} (2,060)$  pada tingkat  $sig < 0,05$
4. Berdasarkan Uji-F rekrutmen, seleksi, dan gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Uji-F dimana  $f_{hitung}$  (50,278) >  $f_{tabel}$  (2,99) pada tingkat sig < 0,05

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan berkaitan pengaruh variabel proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

1. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung adalah mempertahankan dan meningkatkan gaji karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, seperti diberikannya kenaikan gaji kepada karyawan yang mempunyai prestasi khusus terhadap perusahaan, begitu juga jenjang pendidikan terakhir karyawan.
2. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung adalah memperhatikan proses seleksi, karena variabel ini mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan, seperti latar belakang pendidikan atau tingkat keluasan pengetahuan agar bisa lebih meningkatkan kinerja dengan semakin baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan.2014.,*Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis ( Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0)*,Bandung : Alfabeta
- Agnes Heni Triyuliana,2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta : CV Andi Offset
- Anwar Prabu Mangkunegara,2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*, Bandung: ALFABETA
- Anwar,P,M.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar.2011.*Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Dewi, H. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Edi sutrisno.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenana Media Group
- Fiqra,M,2013,*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Muamalat Indonesia Tbk,Makassar*. Universitas Hasanudin. Studi Manajemen : Skripsi Tidak Diterbitkan

- Ike.K.R.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV  
Andi Offset
- Imam Ghozali,2013,*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program  
IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP
- Jonathan Sarwono,2013,*Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif  
(Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT. Elex Media  
Komputindo
- Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2001, *Manajemen Sumber  
Daya manusia*
- Moekijat,1991.*Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan  
Kerja*.Bandung: Pionir jaya
- Riduwan.2015. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. Bandung:  
ALFABETA
- Singgih Santoso,2013,*SPSS: Mengelola Data Statistik Secara  
Professional*, Jakarta: PPM
- Sondang.P.S,2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.  
Bumi Aksara
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.  
Bandung : Alfabeta

Suharsimi Arikunto,2013,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Suwanto and Doni, J,P.2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Triton P.B,2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta Selatan: PT.Suka Buku.

Handoko, Hani.T, (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPF. Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke dua. Gramedia. Pustaka Utama.Yogyakarta

Veithzal.R.Z,2013,Mansyur.2014.R.,Thobi.M.,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

### **Skripsi**

Ines Rengganis . *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT.Personel Alih Daya Bandung*. Jurusan komputer Universitas komputer Indonesia Bandung.Skripsi. Tidak Diterbitkan

Kurniati,T.2014.*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri*

*Cabang Yogyakarta. Program Universitas Negeri Sunan Kalijaga.*

Studi Keuangan Islam : Skripsi Tidak Diterbitkan

Novita Sari Silalahi, *Pengaruh Seleksi, Penilaian Kinerja, dan Insentif*

*Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TIGARAKSA*

*SATRIA, TBK Cabang Medan. Starta 1 Manajemen Fakultas*

*Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.*

Skripsi. Tidak Diterbitkan

Nugroho, M, A. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO)*

*Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar. Universitas*

*Makassar. Studi Manajemen : Skripsi Tidak Diterbitkan*

Nurjannah Savitri, Petra. P. T, et al, “Analisa Pengaruh Proses

Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal*

*Studi Teknik Industri Universitas Riau Kepulauan Batam.*

## **Internet**

[www.syariahmandiri.com](http://www.syariahmandiri.com)

Kajian Pustaka.com, “Pengertian Indikator dan faktor yang

Mempengaruhi Kinerja”, [www.kajianpustaka.com/2014/01/peng](http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1)

[ertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1](http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1).

## LAMPIRAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
r1	21.04	19.290	.543	.936
r3	21.00	15.500	.941	.881
r4	21.04	17.123	.850	.896
r5	21.12	21.943	.439	.942
r6	21.00	15.500	.941	.881
r2	21.00	15.500	.941	.881

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	20.88	6.360	.750	.867
s2	21.12	7.277	.696	.875
s3	21.00	6.833	.654	.882
s4	20.96	6.957	.673	.878
s5	20.88	6.777	.790	.860
s6	21.16	7.307	.740	.870

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	21.28	6.210	.742	.862
g2	21.20	6.083	.641	.877
g3	21.24	5.940	.711	.866
g4	21.52	6.427	.656	.875
g5	21.28	5.877	.757	.858
g6	21.28	5.710	.721	.865

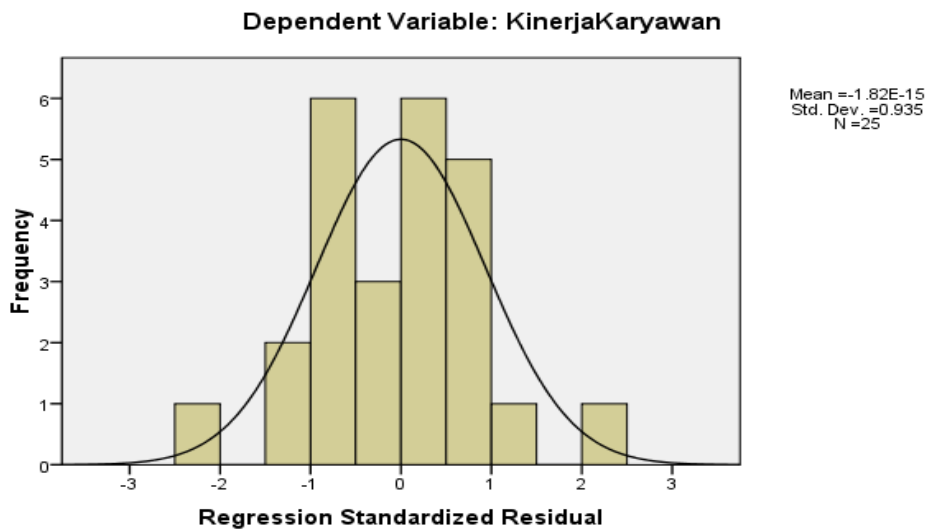
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

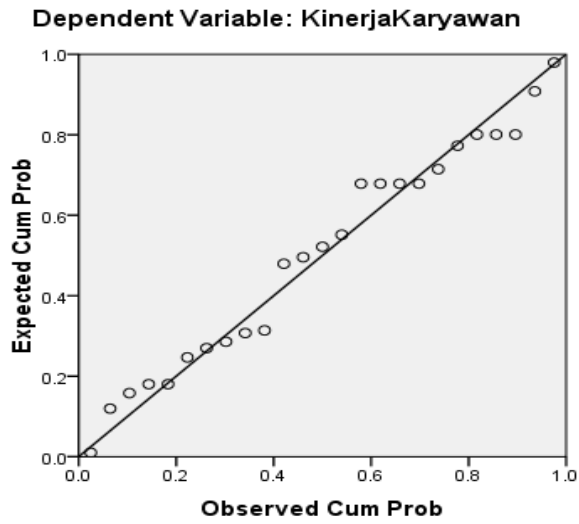
### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k3	21.76	4.190	.548	.808
k4	21.68	4.227	.523	.813
k5	21.92	3.827	.691	.779
k1	21.84	3.557	.674	.783
k2	21.92	3.827	.691	.779
k6	21.88	4.443	.455	.825

### Histogram



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.82603845
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.104
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793
a. Test distribution is Normal.		



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.860	.883	.878	50.278	3	21	.000	1.863

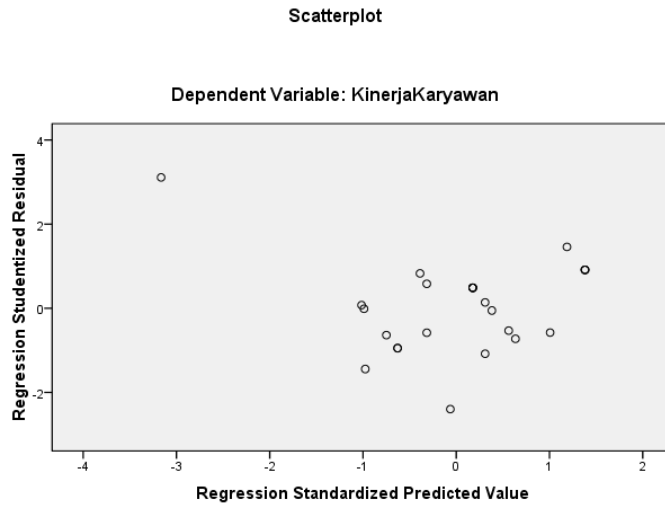
a. Predictors: (Constant), Gaji, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.197	1.748		4.690	.000		
	Rekrutmen	.133	.063	.280	2.099	.048	.327	3.060
	Seleksi	-.987	.241	-1.304	-4.091	.001	.057	17.463
	Gaji	1.546	.268	1.908	5.761	.000	.053	18.855

a. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.860	.883

a. Predictors: (Constant), Gaji, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.197	1.748		4.690	.000
	Rekrutmen	.133	.063	.280	2.099	.048
	Seleksi	-.987	.241	-1.304	-4.091	.001
	Gaji	1.546	.268	1.908	5.761	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.624	3	39.208	50.278	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16.376	21	.780		
	Total	134.000	24			

a. Predictors: (Constant), Gaji, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan	Between Groups (Combined)	108.200	8	13.525	8.388	.000
n * Rekrutmen	Linearity	84.996	1	84.996	52.711	.000
	Deviation from Linearity	23.204	7	3.315	2.056	.110
	Within Groups	25.800	16	1.613		
	Total	134.000	24			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan	Between Groups (Combined)	84.750	6	14.125	5.162	.003
n * Seleksi	Linearity	80.209	1	80.209	29.315	.000
	Deviation from Linearity	4.541	5	.908	.332	.887
	Within Groups	49.250	18	2.736		

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Seleksi	Between Groups	(Combined)	84.750	6	14.125	5.162	.003
		Linearity	80.209	1	80.209	29.315	.000
		Deviation from Linearity	4.541	5	.908	.332	.887
	Within Groups		49.250	18	2.736		
	Total		134.000	24			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Gaji	Between Groups	(Combined)	113.300	7	16.186	13.293	.000
		Linearity	101.850	1	101.850	83.645	.000
		Deviation from Linearity	11.450	6	1.908	1.567	.217
	Within Groups		20.700	17	1.218		
	Total		134.000	24			

## KUESIONER PENELITIAN

**Assalamualaikum Wr. Wb**

Saya Isnawati mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”**. Berkaitan dengan hal ini, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudar/i berkenan untuk mengisi kuesioner ( sebagaimana terlampir ) dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk **keperluan pendidikan**. Demikian saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kerja samanya.

No. Responden : \_\_\_\_\_ ( diisi oleh peneliti)

### **I. Identitas Responden**

1. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
2. Lama Bekerja di BSM : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Status Perkawinan : Menikah/Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

### **II. Petunjuk**

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**R : Ragu-Ragu**

**TS : Tidak Setuju**

**STS: Sangat Tidak Setuju**

### III. Pertanyaan

Variabel Independen Rekrutmen						
No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Proses rekrutmen pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung telah sesuai dengan job description					
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong					
3	Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
4	Sumber pegawai di dapatkan dari kandidat dari luar maupun dari dalam BSM					
5	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT.BSM					
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					

<b>Variabel Independen Seleksi</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Pelamar di BSM harus berpendidikan minimal S1					
2	Pelamar harus mendapatkan referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai di BSM					
3	Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun					
4	Pelamar mempunyai catatan kesehatan yang baik					
5	Pelamar mengikuti tes tertulis yang telah disiapkan oleh BSM					
6	Pelamar melakukan tes wawancara					

<b>Variabel Independen Gaji</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Gaji yang diterima didasarkan pada prestasi yang telah di capai karyawan					
2	Selain gaji tetap, karyawan juga mendapatkan gaji lembur					
3	Gaji diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan					
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebijakan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung					
5	Gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah					
6	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan					



<b>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan					
3	Karyawan sudah disilin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Karyawan sudah bekerja dengan efektif					
5	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
6	Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuisisioner ini.

Silahkan periksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan.

**Wassalamualaikum Wr. Wb**

Responden	Rekrutmen						total	Seleksi						Total	Gaji						total
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	2	1	1	2	1	1	8	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	3	2	15
2	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	5	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	4	2	2	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28
9	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	5	4	26
10	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	4	26
13	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	5	4	26
16	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	5	4	26
18	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25
19	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28
22	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28
23	2	5	4	4	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25
24	4	2	2	4	2	2	16	4	3	3	4	3	4	21	2	4	2	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	5	5	28
	105	106	106	105	103	106	631	107	109	108	101	107	107	639	108	102	105	106	108	101	630

Responden	Kinerja						total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	3	3	4	21
2	5	5	4	5	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	4	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	4	5	4	4	27
10	4	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	4	5	5	27
13	5	5	4	5	4	4	27
14	4	5	4	5	4	4	26
15	5	5	4	5	4	4	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	5	4	4	27
18	4	5	5	4	5	4	27
19	5	5	4	4	4	4	26
20	4	4	5	5	5	5	28
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	4	4	4	5	26
24	4	4	4	3	4	4	23
25	4	4	4	4	4	4	24
	111	113	107	109	107	108	655



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : ISNAWATI  
Nim : 14180095  
Fakultas / jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D.III Perbankan Syariah  
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

No.	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1.	Jum'at 31.3.2017	Penyerahan Bab 1, 2, 3	
2.	Senin 3.4.2017	Revisi Bab 1, 2 dan 3 Revisi Quisioner	
4.	Selasa 4.4.2017	Penyerahan Bab 1, 2, dan 3 dan Quisioner	
5.	Rabu 5.4.2017	Acc bab 1, 2, dan 3 Acc Quisioner Lampiran bab 4, 5	
6.	Selasa 9.5.2017	Acc siap diujikan	



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**DAFTAR KONSULTASI**

Nama : ISNAWATI  
 Nim : 14180095  
 Fakultas / jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D.III Perbankan Syariah  
 Pembimbing 2 : Sri Delasmi Jayanti, M.Acc., Ak., CA  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

No.	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1.	Kamis 23/11/17	Acc Proposal	Sri
2.	Jum'at 3/12/2017	Revisi Bab 1	Sri
3.	Selasa 7/12/2017	Revisi Bab 1	Sri
4.	Selasa 11/12/2017	Revisi Bab 1	Sri
5.	Selasa 19/12/2017	Acc Bab 1. Revisi Bab II	Sri
6.	Kamis 20/12/2017	Acc Bab 1, 2, 3 dan Kuesioner + likaturan dan Pembuk.	Sri
7.	Jum'at 5/1/2017	Acc fusioner	Sri
8.	Selasa 11/1/2017	Revisi bab 4-5	Sri
9.	Selasa 15/1/2017	Acc Bab 4-5 Bilaka. Pembuk. 9.	Sri



KEMENTERIAN AGAMA RI  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km,3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B.335 /Un.09/V1.1/PP.009/03/2017  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 09 Maret 2017

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri KCP  
di -  
Kayuagung

*Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.*

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Isnawati  
Nim : 14180095  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KCP KAYUAGUNG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dekan,

Qodariah Barkah.

Tembusan:  
1 Rektor UIN Raden Fatah ;  
2 Mahasiswa bersangkutan;  
3 Arsip.

10 April 2017  
No. 18/ 227-3/417

Kepada :  
Universitas Islam Negeri  
Raden Fatah Palembang  
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No. 1 Km. 3,5  
Palembang

**U.p : Yth. Ibu. Qodariah Barkah, Dekan**

Perihal : **PERSETUJUAN RISET MAHASISWA UIN RADEN FATAH**

Ref : - Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi D3 Perbankan Syariah No. B.311/Un.09/V1.1//PP.009/02/2017 Perihal Mohon  
Izin Penelitian Mahasiswa Prodi D3 Perbankan Syariah  
- Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi D3 Perbankan Syariah No. B.335/Un.09/V1.1//PP.009/03/2017 Perihal Mohon  
Izin Penelitian Mahasiswa Prodi D3 Perbankan Syariah

Assalamu'alaikum wr.wb

Semoga Bapak dan seluruh jajaran staf karyawan dalam keadaan sehat walafiat serta  
mendapat taufik dan hidayah dari Allah SWT.

Menindaklanjuti perihal dan referensi diatas dengan ini kami sampaikan bahwa  
pelaksanaan riset dalam rangka penulisan tugas akhir mahasiswa dapat dilaksanakan  
dengan keterangan sebagai berikut.

No	Nama / NIM	Jurusan / Univ	Judul Tugas Akhir	Ket
1.	Isnawati / 14180095	D3 Perbankan Syariah/ UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung	Riset
2.	Lilik Hidayatin / 14180105	D3 Perbankan Syariah/ UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung	Riset

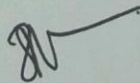
Perlu kami tegaskan bahwa pelaksanaan penelitian tersebut agar selalu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan NO. 10 Tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut kerahasiaan bank
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 Perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuisisioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi, program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan / magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan / diploma
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarluaskan kepada pihak lain.
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan riset selama selama lebih kurang 2 (dua) minggu, dan bila diperlukan dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset dibawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah copy hasil riset yang telah diperiksa / disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. BANK SYARIAH MANDIRI  
BRANCH OFFICE KAYU AGUNG



Nova Mukti Bawono  
Branch Manager



## Lampiran

### CURRICULUM VITAE



#### Data Pribadi

Nama : Isnawati  
Tempat, Tanggal Lahir : Gading Raja, 20 Januari 1996  
Agama : Islam  
Alamat : Gading Raja Kec. Pedamaran Timur Kab. Ogan Komerling Ilir Sumatera Selatan.  
Nomor Telephon : 0857-6694-6227  
Email : [isnadoanksz@gmail.com](mailto:isnadoanksz@gmail.com)

#### Riwayat Pendidikan

1. 2002 sampai 2008 : SD Negeri 1 Gading Raja
2. 2009 sampai 2011 : MTS Darussyafa'at
3. 2012 sampai 2014 : SMK N 1 Kayuagung

#### Riwayat Organisasi SMA

1. Anggota Osis SMKN 1 Kayuagung
2. Anggota Rohis SMKN 1 Kayuagung

#### Riwayat Organisasi Kampus

Demikian Curriculum Vitae ini saya buat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan

Hormat saya

**Isnawati**  
**14180095**