

**PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG**



Oleh:

SISKA OKTA RINA

NIM: 13190259

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(S.E.)**

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

2017



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

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 362427 KM. 3.5 Palembang

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siska Okta Rina
NIM/Program Studi : 13190259/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal 05 September 2017

PANTIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Titin Hartini, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Icca Sri Gustina, SS., MM
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Nilawati, S.Ag., M.Hum
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Syamsiar, M.A
t.t : 

Tanggal Ketua : Dianul Alfian Akbar, SE., M.S.I
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Dra. Munjiati, M.Si
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Siska Okta Rina
Nim/ Program studi : 13190259/ Ekonomi Islam
Program : S1 Ekonomi Islam

menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2017

Saya yang menyatakan,


MIETERAI
TEMPEL
05F32AEF716840958
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Siska Okta Rina
NIM 13190259



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

Jl. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri NO. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354668 website:
www.raden.fatah.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Ditulis oleh : Siska Okta Rina

Nim : 13190259

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Palembang, Agustus 2017

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Oodariah Barkah, M.H.I

NIP : 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

Formulir C

Hal: Persetujuan Skripsi untuk Diuji

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Siska Okta Rina
NIM/Program Studi : 13190259/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian skripsi.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Palembang, Agustus 2017

Pembimbing Utama

Titin Hartini, SE, M.Si
NIP. NIP.197509222007102001

Pembimbing Kedua

Iceu Sri Gustina, SS, MM
NIK.140601101312

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“ Tetaplah rendah hati seberapa tinggi kedudukan, Tetaplah percaya diri meskipun ada kekurangan, Tetaplah bersyukur dengan segala keadaan”

Skripsi ini kupersembahkan untuk...

- ❖ **Ayahandaku Abdul Wahab serta Ibundaku Auna tersayang, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada saya,**
- ❖ **Saudara-saudaraku terkasih Arpan Suheri, Nur Anisah, Elis Eka Yana, dan Evi Purnamarita,**
- ❖ **Yang terhormat Dekan, Wakil Dekan I, II, III, Kaprodi, Sekprodi Ekonomi Islam, Dosen dan Staff Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang,**
- ❖ **Pembimbing I dan 2 ku yang senantiasa membimbingku,**
- ❖ **Sahabat-sahabatku Siti Nurlenawati, Shinta, Selfi Wulandari, Mela Setiyaningsih, Novia Yusmarlina, Irma Apriani, serta rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang angkatan 2013 khususnya Kelas Ekonomi Islam 7,**
- ❖ **Almamater UIN Raden Fatah Palembang yang kubanggakan.**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang responden yang merupakan karyawan bank syariah mandiri cabang Palembang.

Hasil dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Uji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji R^2 yang disesuaikan dan uji t.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara signifikan sebesar 0,000. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer.

Kata kunci : Seleksi, Kinerja Karyawan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap Contoh:

مقدمة : muqaddimah

لامدينة لائم ورة : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta` Marbûthah di akhir kata

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

عِبَادَةٌ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkankarenaberangkaidengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulisi

عِبَادَةُ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdati rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اَ) = ay
- b. (اِ) = îy
- c. (اُ) = aw
- d. (اُو) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (اَـ) = a>
- b. (اِـ) = i>
- c. (اُـ) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: ”النمل“ ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subhânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaihi wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat kepada hamba-hamba-Nya, shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul

“Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”.

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pendidikan Sarjana Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang. Dalam skripsi ini peneliti menyadari sepenuhnya banyak pihak yang telah membimbing serta memberikan pengarahan baik tenaga, waktu, pikiran yang tidak ternilai harganya hingga selesai skripsi ini, yaitu kepada :

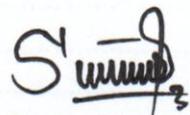
1. Terimakasih dan puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, yang telah memberikan banyak sekali nikmat yang tidak bisa dibeli dengan apapun, atas izin Allah SWT yang telah mengabulkan do'a hamba-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dan memperoleh gelar sarjana
2. Terimakasih juga kepada panutan, suri tauladan umat Islam Nabi besar Muhmmad SAW, yang memberikan banyak sekali pelajaran hidup dan membawa manusia dari alam gelap gulita menuju alam yang terang benerang seperti sekarang ini.

3. Orang yang paling saya sayangi dan cintai yaitu kedua orangtua saya Bapak Abdul Wahab dan Ibu Auna yang selalu memberikan do'a, motivasi dan dukungan baik moral maupun materi disetiap saat sehingga saya bisa menyelesaikan study seperti sekarang ini dan bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam.
4. Prof. Drs. H.M. Sirozi, M.A.Ph.D selaku Rektor Uin Raden Fatah Palembang
5. Dr. Qodariah Barkah, M.Hi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
6. Titin Hartini SE., M.Si selaku ketua Jurusan Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Mismiwati, SE, M.Hi selaku Sekretaris Jurusan Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Ibu Titin Hartini SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Ibu Iceu Sri Gustina, SS.,MM selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.

10. Untuk kakak dan ayuk saya, Arpan Suheri, Nur Anisah, Elis Eka Yana, Munis, Evi, Iwan yang memberikan saya semangat dorongan untuk terus berjuang demi sebuah kesuksesan.
11. Untuk keponakan-keponakan saya tercinta yang telah memberikan keceriaan dan menjadi penghilang rasa lelahku.
12. Untuk sahabat-sahabatku Siti Nurlenawati, Shinta, Selfi Wulandari, Mela Setiyaningsih, Novia Yusmarlina, Irma Apriani, yang senantiasa menjadi rekan yang baik untuk saya dalam suka dan duka. Serta rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang angkatan 2013 khususnya Kelas Ekonomi Islam 7.

Akhirnya penulis hanya dapat mengharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan ketulusan semuanya dalam memberikan dukungan serta bantuan baik moril maupun materil penulisan selama ini. Amin. Skripsi ini adalah hasil dari prosesnya penulis yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penulis harapkan demi kebaikan dimana yang akan datang. Hanya kepada Allah lah kami memohon ampunan dan kepada-Nyalah kami mohon petunjuk semoga bermanfaat.

Palembang, Agustus 2017
Penulis


Siska Okta Rina
NIM: 13190259

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB- LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Peneliti	8
1.5. SistematikaPenulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Seleksi	
2.1.1 Pengertian Seleksi	11
2.1.2 Proses Seleksi	17
2.1.3 TujuanSeleksi	19
2.1.4 IndikatorSeleksi.....	19
2.2. Kinerja	
2.2.1 Pengertian Kinerja	20
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.2.3 KarakteristikKinerjaKaryawan	22
2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja	23
2.3. Penelitian Terdahulu	24
2.4. Kerangka Pemikiran	28
2.5. Pengembangan Hipotesis	29
2.5.1 Pengaruh SeleksiTerhadapKinerjaKaryawan.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Seting Penelitian	31
3.2	LokasidanWaktuPenelitian	31
3.3	Jenis Sumber dan Data	31
3.3.1.	Jenis Data	31
3.3.2.	Sumber Data	32
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel	33
3.5	VariabelVariabelPenelitian	33
3.5.1	VariabelBebas	33
3.5.2	Variabel Terikat.....	34
3.6	DefinisiOprasional	34
3.7	TeknikPengumpulan Data	34
3.8	TeknikAnalisis Data	36
3.8.1	UjiKualitas Data	37
3.8.1.1	UjiValiditas	37
3.8.1.2	UjiReliabilitas	37
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.2.1	Uji Linieritas	38
3.8.2.2	UjiNormalitas	38
3.8.2.3	UjiHeterokedastisitas	39
3.8.3	UjiHipotesis	39
3.8.3.1	KoefisienDeterminasi	40
3.8.3.2	Uji T	41

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.	KarakteristikResponden	42
4.1.1	KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin	42
4.1.2	KarakteristikRespondenBerdasarkanUsia	43
4.1.3	KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan	44
4.1.4	KarakteristikRespondenBerdasarkan Lama Bekerja	45
4.2.	Analisis Data	46
4.2.1	DeskripsiVariabelSeleksi	46
4.2.2	DeskripsiVariabelKinerja	47
4.3.	PengukuranInstrumenPenelitian	48
4.3.1	Uji Validitas	48
4.3.2	Uji Reliabilitas	50

4.4. Uji Asumsi Klasik	52
4.4.1 Uji Linieritas	52
4.4.2 UjiNormalitas	52
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5. Uji Hipotesis	55
4.5.1 KoefisienDeterminasi	55
4.5.2 Uji T (Pengujian secara Parsial)	55

BAB VSIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	57
5.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	59
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	62
--------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research gap seleksi terhadap kinerja karyawan	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional	34
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	43
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan	44
Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja.....	45
Tabel 4.5 Deskripsi Seleksi	46
Tabel 4.6 Deskripsi Kinerja.....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Seleksi	48
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja	50
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Seleksi	51
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja.....	51
Tabel 4.11 Uji Linieritas.....	52
Tabel 4.12 Uji Determinasi	55
Tabel 4.13 Uji T	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	53
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. “Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan”. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.¹ Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang berkualitas, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama serta memiliki berbagai keterampilan karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai roda penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga.

Sumber daya yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Untuk mencari atau merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar organisasi, harus melihat berbagai aspek internal dan eksternal organisasi/perusahaan. Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yaitu menarik tenaga

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 1-5

kerja yang memiliki kinerja yang baik.² Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.³ Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.

Proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah proses yang panjang, membutuhkan waktu dan tentu saja mengeluarkan biaya. Hal ini dilakukan perusahaan dengan tujuan agar sumber daya manusia yang diterima adalah sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Proses seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat islam menjadikan Al Qur'an dan hadist sebagai pedoman agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan

² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 83-84

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 46

perjalanannya masih banyak kendala-kendala yang dihadapi bank syariah, semuanya itu membutuhkan solusi yang tepat agar bank syariah bisa terus hidup.

Untuk saat ini bank syariah dinilai masih kurang gencar melakukan promosi terkait dengan semua produk, sehingga banyak masyarakat yang belum mengerti. Misalnya saja mengenai sistem bagi hasil yang diterapkan bank syariah. Namun faktor penghambat yang ada pada bank syariah masih bisa diatasi jika penyelenggara bank syariah mau membuka diri untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan. Penyelenggara harus mempersiapkan sarana dan prasarana guna mendukung perkembangan ekonomi di masa depan. Sarana dan prasarana tersebut tidak hanya bersifat material tapi juga nonmaterial, serta sistem pendidikan yang mengakomodasikan kebutuhan tersebut sehingga tercipta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam membangun dan mengembangkan ekonomi syariah. Diharapkan ekonomi syariah mampu mensejahterakan kehidupan masyarakat Indonesia di tahun-tahun mendatang. Dalam kaitannya dengan perbankan salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk penyediaan sumber daya manusia (*bankir*) sebagai motor penggerak operasional bank harus disiapkan sebaik-baiknya, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Mengingat faktor

pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depannya.

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang merupakan salah satu lembaga perbankan syariah di Palembang. Dalam perkembangannya PT. BSM berhasil meningkatkan pelayanan yaitu melalui pengembangan jaringan kantor dan kualitas pelayanan berbasis sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini menjadikan PT. BSM berhasil meraih penghargaan yaitu *Indonesia Syariah Bank Loyalty Award* peringkat 1 dari Mark-Plus dan InfoBank. PT. BSM meraih nilai tertinggi diantara semua bank syariah dalam layanan kepuasan nasabah melalui *Customer Index*, yaitu : *Customer transaction index, customer relationship index, customer partnership index, customer satisfaction index, overall loyalty index.*⁵ Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. BSM Cabang Palembang, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. BSM Cabang Palembang. Sesuai visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus-menerus. Sistem perekrutan dan seleksi di PT. BSM Cabang Palembang tidak hanya menghasilkan karyawan yang berasal dari jurusan Ekonomi Islam, namun saat ini didominasi oleh lulusan yang berasal dari jurusan lain.

⁵www.syariahmandiri.com

Kualitas SDM memang menjadi problem serius dikalangan perbankan syariah. Tidak mudah mencari SDM yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berada pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Untuk mencetak SDM perbankan yang hebat butuh waktu bertahun-tahun. Kualitas SDM hingga saat ini masih tetap menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh berbagai perusahaan. Tak terkecuali perbankan, baik perbankan konvensional maupun syariah. Untuk itu yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen tidak harus masalah bagaimana mengemas produk perbankan, tetapi juga Administrasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan mengelolanya. Pihak manajemen harus mampu memahami cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Seiring dengan berkembangnya perbankan syariah telah membawa dampak pada persaingan diantara pelaku bisnis perbankan, para banker dituntut untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan modifikasi didalam melakukan pengembangan SDM sesuai dengan tujuan dari bank itu sendiri. Untuk memahami keinginan dan kebutuhan bank agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dijalankan oleh SDM yang handal, maka diperlukan SDM yang profesional dan tentunya sesuai dengan syariah.

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Irwan Rahmatullah menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidyah Agustini bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 .1 *Research gap* Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan	1. Irwan Rahmatullah (2011)
	Tidak terdapat pengaruh antaraseleksi terhadap kinerja karyawan	1. Maulidyah Agustini (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2015

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi

perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Dari uraian diatas maka penulis bermaksud untuk membahas permasalahan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yaitu Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dapat digunakan sebagai kontribusi dalam melakukan penelitian serupa dimasa mendatang. Untuk menambah pengetahuan, pengalaman penulis dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Dapat memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi perbankan tentang manajemen sumber daya manusia syariah yang profesional agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari 5 bab yaitu :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori yang menguraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode penelitian yang menjelaskan definisi operasional, variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang akan di analisis, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV Hasil dan analisis menguraikan diskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan mengenai hasil analisis dari objek penelitian.

Bab V Penutup yang memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, keterbatasan dalam penelitian, dan saran yang direkomendasikan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. SELEKSI

2.1.1 Pengertian Seleksi

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial kedua setelah rekrutmen. Untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Proses seleksi adalah proses pemilihan kandidat-kandidat yang telah terkumpul untuk mengisi suatu posisi/pekerjaan di dalam organisasi yang dianggap memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.⁶ Menurut Rivai dan Sagala (2009), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.⁷ Selanjutnya Marwansyah (2010) menyatakan, seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.⁸ Kemudian Sondang P. Siagian (2009) menjelaskan, seleksi adalah tahap yang

⁶ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2012), hlm. 63

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015) hlm. 114

⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung : Alfabeta, 2010) hlm. 128

menentukan diterima tidaknya seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya.⁹ Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan hal ini sesuai dengan hadist rosullah yang artinya:

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin.”

Dan juga hadist yang artinya:

*“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat yang lebih utama (patut dan layak) maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin”.*¹⁰

Petikan hadist diatas menjelaskan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan. Hadist diatas juga menerangkan bahwa seleksi yang dilakukan karena ada unsur nepotisme merupakan perbuatan mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009) hlm. 132

¹⁰ Jurnal Nila Mardiah. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. 2016

kaum muslimin pada umumnya, sama artinya dengan melanggar ketentuan Allah yang tentu saja hal ini merupakan perbuatan yang mengundang dosa bagi organisasi yang melakukan proses seleksi. Ada banyak cara atau metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan. Dengan mengikuti proses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan. Landasan hukum proses seleksi dalam Islam juga terlihat jelas dari pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

*”Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.*¹¹

Dari pernyataan diatas dapat kita jabarkan bahwa seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat atau kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Mengangkat orang karena ada unsur hubungan tertentu akan mengakibatkan adanya karyawan yang memiliki kinerja buruk, tidak patuh terhadap atasan, tidak

¹¹Jurnal Nila Mardiah. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. 2016

memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi serta kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal-hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam. Petikan pernyataan diatas juga menegaskan adanya kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses seleksi yaitu:

1. Memiliki pengalaman dan kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensimaksudnya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan ketrampilan dan pengetahuansesuai bidangnya. Karyawan yang kompetensi juga memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan Aturan Allah.

2. Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah. Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keturunan yang sholeh adalah yang berasal dan dibesarkan dari keluarga yang memiliki tingkat pemahaman agama yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki pondasi agama yang kuat yang tidak mungkin melakukan hal yang merugikan organisasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta *team work* yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

4. Memiliki argument yang shahih

Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan perusahaan.

5. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengaharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Karyawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu. Hal ini juga terdapat dalam sabda rasullah yang artinya:

*“Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini, kepada siapapun yang memintanya atau sangat menginginkannya”.*¹²

6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian karyawan ini juga memiliki wawasan luas kedepan untuk memajukan perusahaan.

¹²JurnalNilaMardiah. Rekrutmen, Seleksi, danPenempatanDalamPerspektif Islam. 2016

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi karyawan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang diperoleh dari kegiatan rekrutmen. Seleksi sangat berperan bila ternyata para karyawan berprestasi baik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan.

2.1.2 Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Proses seleksi yang akan dilakukan meliputi :

1) Penyaringan Pelamar, lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang diinginkan, upah yang diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

2) Tes, ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar.

Tes tersebut tergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi pelamar.

- Tes kemampuan pemahaman (mental)
- Tes kecerdasan
- Kemampuan mental khusus

- Tes kemampuan motorik dan fisik
 - Tes kepribadian dan minat
- 3) Wawancara Awal, dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat gaji yang diinginkan, dan kemauan untuk dimutasi atau dipromosikan.
 - 4) Evaluasi latar belakang, untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja.
 - 5) Wawancara mendalam, wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis.
 - 6) Tes kesehatan, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki penyakit atau tidak.
 - 7) Pengambilan keputusan, Jika pelamar sudah melalui serangkaian tes, pelamar siap bergabung dengan organisasi. Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pemberitahuan lewat pos, telepon, media massa, atau pengumuman ditempat seleksi. Calon yang tidak diterima sebaiknya diberitahu disertai alasan penolakan.¹³

¹³Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 100

2.1.3 Tujuan Seleksi

Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut :

- Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik.
- Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan.
- Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi.
- Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi.¹⁴

2.1.4 Indikator Seleksi

Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Referensi
- 3) Pengalaman
- 4) Kesehatan
- 5) Tes Tertulis
- 6) Tes wawancara

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 103

2.2 KINERJA

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁵ Menurut Simanjuntak (2005), Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.¹⁶ Simamora (1995) menyatakan, Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.¹⁷ Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.¹⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir kerugian.

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481

¹⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Palajar, 2015), hlm. 131

¹⁷ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hlm. 61

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 22

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan

dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.¹⁹

2.2.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁰

¹⁹Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPFE, 1999), Hlm. 27

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 68

2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat penggunaan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. 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.²¹

²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Gramedia, 2006), hlm. 260

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Tursina Kurniawati (2010) dengan judul penelitiannya “Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta” , penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen, seleksi dan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta dan variabel gaji lah yang mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.²² Penelitian kedua seperti yang dilakukan Elza Septeriana (2010) yang meneliti tentang pengaruh penerapan sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Padang yang menyatakan bahwa BNI Syariah Cabang Padang melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman rekrutmen BNI konvensional telah diatur oleh divisi Syariah pusat. Dan berdasarkan pengujian regresi, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Padang.

Selanjutnya Tiara Sintha (2011) meneliti tentang “mekanisme rekrutmen karyawan customer service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Palembang” diketahui bahwa mekanisme rekrutmen karyawan customer service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah cabang Palembang,

²²Jurnal Tursina Kurniati. *Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.* 2010

menggunakan kriteria-kriteria customer service yang diinginkan dengan prosedur yang dilakukan dalam menyeleksi karyawan customer service hampir sama halnya pada proses seleksi karyawan lainnya, hanya mungkin beberapa hal saja yang dibedakan lalu aplikasi sistem karyawan customer service berdasarkan kualifikasi sumber daya manusia sama halnya dengan perusahaan pada umumnya.²³ Penelitian lainnya dilakukan oleh Aji Nugroho (2011) yang meneliti mengenai “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar” yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.²⁴

Vicky Widyaksana (2011) meneliti tentang sistem rekrutmen karyawan pada PT. BPRS Al-Falah Sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan, penelitian ini menyimpulkan bahwa cara yang dilakukan PT. BPRS Al-Falah dalam merekrut tenaga kerja yang diinginkan yaitu PT. BPRS Al-Falah melihat formasi kebutuhan jumlah karyawan dimana bank membutuhkan

²³Jurnal Tiara Sintha. *mekanisme rekrutmen karyawan customer service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Palembang*. 2011

²⁴Jurnal Aji Nugroho. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura I (Persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar*. 2011

karyawan atau tidak dan apabila PT. BPRS Al-Falah membutuhkannya maka pihak bank mengumumkan informasi bahwasanya PT. BPRS Al-Falah sedang membutuhkan karyawan baru. Adapun sumber-sumber informasi yang dilakukan oleh PT. BPRS Al-Falah dalam merekrut karyawan diantaranya melalui media cetak dan membuat pengumuman dengan mempublish di Perguruan Tinggi mengenai informasi kesempatan kerja.²⁵ Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Maulidiyah Agustini (2012) yang meneliti tentang “Proses seleksi dan rekrutmen calon karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan unit usaha Syariah, Bank SumselBabel Syariah menggunakan metode terbuka dimana dalam menginformasikan penarikan kepada calon karyawan disebarluaskan melalui media cetak seperti kabar harian dan majalah. Selain media cetak, Bank SumselBabel Syariah juga menginformasikan melalui media online internet.²⁶

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gita Andini (2013) dengan judul penelitiannya “Pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja operasional karyawan pada PT. Multindo Auto Finance cabang Palembang” diketahui bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja operasional karyawan.²⁷ Adapun hasil penelitian yang dilakukan Mukeri (2015) meneliti tentang “Pengaruh strategi rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai

²⁵ Vicky Widyaksana, “Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. BPRS Al-Falah sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan”, Skripsi (Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palembang, 2011).

²⁶ Jurnal Maulidiyah Agustini. *Proses seleksi dan rekrutmen calon karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah*. 2012

²⁷ Jurnal Gita Andini. *Pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja operasional karyawan pada PT. Multindo Auto Finance cabang Palembang*. 2013

terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah kota Semarang (studi pada badan kepegawaian daerah kota Semarang)” hasil perhitungan statistik mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Semarang ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dibukti dengan hasil F hitung $(21,061) > F$ tabel $(2,76)$. Dan variabel independen rekrutmen mempunyai pengaruh yang sangat besar di antara variabel independen seleksi (X_2), dan penempatan kerja (X_3), karena variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,377 jika dibandingkan dengan variabel seleksi (X_2) koefisien regresinya sebesar 0,234, Sedangkan penempatan kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresinya sebesar 0,314.²⁸

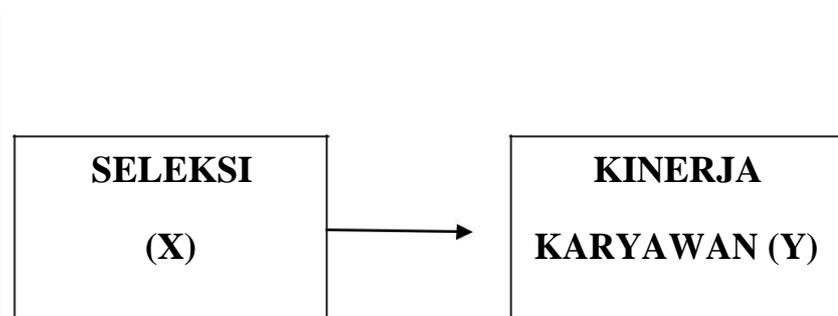
Selanjutnya Nurul Badriyah (2015) dengan judul penelitiannya “Analisis sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing” menunjukkan bahwa, hasil uji validitas lebih dari rtabel 0,349 dan hasil uji reliabilitas (0,870) menunjukkan hasil valid dan reliabel. Berdasarkan uji hipotesis terhadap sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Alumada Artha Prima (AAP) , dari perhitungan koefisien korelasi hasilnya $(X) = 0,656$, sedangkan uji regresi sederhana $Y=9,66 + 0,26X$ dari uji t sebesar thitung X 4,596 > t tabel 2,048, maka dapat diartikan bahwa adanya sistem rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* terbukti. Dari bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa

²⁸Jurnal Mukeri. *Pengaruh strategi rekrutmen , seleksi dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah kota semarang (studi pada badan kepegawaian daerah kota Semarang)*. 2015

sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.²⁹ Serta Nia Kartika Sari (2016) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang” hasil penelitian ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.³⁰

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini :



2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

²⁹ Jurnal Nurul Badriyah. *Analisis sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing*. 2015

³⁰ Jurnal Nia Kartika Sari. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. 2016

Proses seleksi pada dasarnya merupakan serangkaian tes-tes kerja yang digunakan untuk memilih calon karyawan yang terbaik untuk mengisi posisi yang ditawarkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Abdul Aziz tahun 2012 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan teknik PT. Pembangunan Perumahan Perseo Tbk besarnya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis regresi linier memiliki nilai uji t sebesar 4.809 dengan signifikansi 0.000. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho pada tahun 2012 diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dari hasil persamaan regresi nilai koefisien seleksi = 0.360 dan secara uji parsial nilai thitung = 4.984 dan sig. = 0.000. Serta penelitian oleh Billy Renaldo Potale pada tahun 2016 diketahui ada pengaruh positif pada proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo dalam pengujian secara parsial dengan nilai thitung = 2.027 dan sig = 0.003, karena sig 0.003 < 0.05 hal ini dapat dikatakan ada pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig lebih kecil dari 0.05.

H_1 = Proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Setting Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dapat dianggap mempengaruhi yaitu seleksi.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”, maka penelitian ini akan dilakukan di kantor cabang Bank Syariah Mandiri di jalan Demang Lebar Daun No. 8, kel. Lorok Pakjo, kec. Ilir Barat I, Palembang. Karyawan Bank Syariah Mandiri ini yang akan menjadi subyek penelitian, dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2017.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika.³¹ Data dalam

³¹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), hlm. 128

penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti.³² Data ini diperoleh langsung dari wawancara dengan narasumber di Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang yang berkaitan dengan skripsi ini dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³³ Populasi dalam penelitian ini adalah Perbankan Syariah yang termasuk didalam kelompok Bank Umum Syariah.

³² Jusuf Soewadji, *pengantar metodologi penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 147

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 137

3.4.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁴ Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³⁵ Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang.

3.5. Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

3.5.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*).³⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Seleksi (X). Seleksi adalah usaha yang dilakukan sebuah perusahaan untuk menetapkan dan memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator dari proses

³⁴*Ibid*, hlm. 80

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 126

³⁶Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*, (Jakarta : Alfabeta, 2007), hlm. 4

seleksi: pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan tes wawancara.

3.5.2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Adapun indikator dari kinerja: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

3.6. Definisi Operasional

Tabel 3 .1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Cara Pengukuran	Alat Ukur	Skala
1.	Seleksi (X)	Seleksi adalah usaha yang dilakukan sebuah perusahaan untuk menetapkan dan memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten untuk	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kesehatan 5. tes tertulis 6. tes wawancara.	Kuesioner	Skala Likert

		dapat menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan.			
2.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Kuesioner	Skala Likert

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁷ Dalam penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert (Likert's Summated Ratings)*. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun *skala likert*, tingkat

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 142

kebaikan responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan dalam angket diklarifikasikan sebagai berikut :³⁸

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak setuju = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = 1

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis metode deskriptif kuantitatif yaitu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah dan dari hasil analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.³⁹ Sebelum analisis regresi linier dilakukan maka harus diuji dulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi digunakan tidak terdapat masalah uji linieritas, normalitas, dan heteroskedastisitas. Jika terpenuhi maka model analisis layak digunakan.

³⁸Sugiyono, *Op. Cit.*, Hlm. 132

³⁹Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar*, Skripsi, Univ. Hasanuddin Makasar, 2012, hlm. 34

3.8.1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah persoalan yang berhubungan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} . Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada objek yang sama atau dengan kata lain untuk

menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan alat pengukuran yang dipakai.⁴⁰

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini akan menggunakan uji linieritas, normalitas, dan heteroskedastisitas.

3.8.2.1. Uji Linieritas

Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansinya kurang dari 0.05.⁴¹

3.8.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas sebar dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidaknya. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji statistik *Kolmogrow-smirnov* (K-S) untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05,

⁴⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm 45

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 27

sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.⁴²

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan yang menunjukkan faktor pengganggu (*error*) tidak konstan. Dalam hal ini terjadi korelasi antara faktor pengganggu dengan variabel penjelas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴³

⁴²Sutrisno Hadi, *Seri Program Statistic-Versi 2000* (Yogyakarta: Univ. Gajah Mada, 2000), hlm.102

⁴³Imam Ghozali, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Deponegoro, 2012) hlm. 139

3.8.3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel independent. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

A= konstanta

b= koefisien regresi

X= seleksi

E= *standard error*

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) dan uji T (Secara Parsial).

3.8.3.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%)

terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor R^2 atau kuadrat partial correlation dari tabel *coefficient*.

3.8.3.2. Uji T (Pengujian secara parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.⁴⁴ Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan spss dengan taraf signifikansi yang ditetapkan adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

⁴⁴ Anwar Sanusi, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011) hlm. 138

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 72 responden/orang. Pertanyaan yang penulis ajukan kepada responden sebanyak 10 pertanyaan untuk seleksi, dan 10 pertanyaan untuk kinerja karyawan, keseluruhan kuisioner ini diolah dengan bantuan SPSS versi 16.

Setelah melakukan pengkoreksian terhadap jawaban responden maka dilakukan *skoring* terhadap jawaban tersebut. Dalam hal ini digunakan angka 1 sampai 5 untuk mencari skor jawaban reponden tersebut dengan menggunakan skala likert.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapatdisajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	45	62,5 %
Perempuan	27	37,5 %
Total	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden jumlah kelamin laki-laki yaitu 45 responden atau sebesar 62,5 % dan responden berjenis kelamin perempuan 27 responden atau sebesar 37,5 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang didominasi oleh laki-laki.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia Responden (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-30	34	47,2 %
31-40	29	40,3 %
41-50	9	12,5 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel diatas terlihat responden yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 47,2 %, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 40,3 % dan 9 responden berusia 41-50 tahun dengan persentase 12,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 21-30 tahun cenderung memiliki tingkat ketelitian dan konsentrasi tinggi yang dibutuhkan pada posisi tertentu.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	2,8 %
Diploma	5	6,9 %
S1	50	69,5 %
Pasca Sarjana	15	20,8 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel diatas terlihat dari 72 responden yang berpendidikan SMA berjumlah 2 responden atau 2,8 %, diploma berjumlah 5 responden atau 6,9 %, pendidikan S1 berjumlah 50 responden dengan persentase 69,5 %, dan pendidikan pasca sarjana berjumlah 15

responden dengan persentase 20,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang dianggap memiliki kemampuan yang lebih. Selanjutnya dengan jenjang pendidikan akan mempengaruhi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 Tahun	28	38,9 %
5-10 Tahun	32	44,4 %
Diatas 10 tahun	12	16,7
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel 4.4 terlihat sebanyak 28 responden telah bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 38,9 %, 32 responden dengan presentase 44,4 % telah bekerja selama 5-10 tahun dan sebanyak 12 responden dengan presentase 16,7 % telah bekerja lebih dari 10 tahun. Lama bekerja pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi tingkat pemahaman seseorang dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada

jabatan dengan posisi tertentu cenderung diisi oleh karyawan baru dan mengindikasikan bahwa tingkat perputaran karyawan tinggi.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Deskripsi Variabel Seleksi (X)

Adapun tanggapan responden mengenai variabel seleksi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 deskripsi seleksi

No.	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
1	X.1	23	23	14	12	0
2	X.2	20	22	17	12	1
3	X.3	24	30	15	3	0
4	X.4	20	23	18	10	1
5	X.5	21	25	14	12	0
6	X.6	25	19	14	4	0
7	X.7	23	31	15	3	0
8	X.8	24	22	13	12	1
9	X.9	23	22	14	12	1
10	X.10	23	26	13	10	0
	Total	226	243	147	90	4

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang diisi oleh responden mengenai variabel seleksi dengan indikator pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan tes wawancara rata-rata menjawab setuju dengan total jawaban 243.

4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Adapun tanggapan responden mengenai variabel kinerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Kinerja

No.	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Y1	24	22	15	9	2
2	Y2	24	27	14	7	0
3	Y3	18	30	13	10	1
4	Y4	26	23	13	10	0
5	Y5	25	28	17	2	0
6	Y6	19	33	11	7	2
7	Y7	20	29	12	11	0
8	Y8	18	35	11	8	0
9	Y9	20	35	14	3	0
10	Y10	17	33	13	8	1

	Total	211	295	133	75	6
--	--------------	------------	------------	------------	-----------	----------

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang diisi oleh responden mengenai variabel kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian rata-rata menjawab setuju dengan total jawaban 295.

4.3. Pengukuran Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,2319.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut, maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil uji validitas untuk variabel seleksi yang memiliki 10 pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara (0,508-0,843), sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,2319. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Seleksi
Uji Validitas Variabel Seleksi (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Squared Multiple Correlatio n	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	34.49	47.943	.838	.958	.901
X1_2	34.61	49.311	.714	.786	.909
X1_3	34.24	54.239	.529	.934	.918
X1_4	34.56	48.307	.807	.945	.903
X1_5	34.56	48.335	.842	.969	.901
X1_6	34.24	53.281	.584	.938	.916
X1_7	34.25	54.415	.508	.832	.919
X1_8	34.50	50.085	.638	.969	.914
X1_9	34.54	47.238	.843	.927	.901
X1_10	34.53	49.971	.633	.969	.914

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil uji validitas untuk variabel kinerja yang memiliki 10 pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara (0,430-0,893), sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,2319. Selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	34.19	53.708	.576	.850	.908
Y1_2	34.14	49.980	.893	.941	.887
Y1_3	34.22	56.654	.430	.809	.916
Y1_4	34.07	51.136	.827	.869	.892
Y1_5	33.89	58.072	.462	.780	.912
Y1_6	34.15	52.159	.726	.656	.898
Y1_7	34.25	50.500	.816	.833	.892
Y1_8	34.15	51.174	.805	.836	.893
Y1_9	33.82	57.868	.486	.785	.911
Y1_10	34.24	52.042	.722	.785	.898

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *cronbach's alpha* $> 0,60$. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16.

Tabel 4.9 Reliabilitas Seleksi
Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.917	10

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.908	10

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel seleksi (X1) dengan 10 item pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar $0,918 > 0,60$ dan variabel kinerja (Y) dengan 10 pertanyaan memiliki *cronbach's alpha* (α) sebesar $0,910 > 0,60$. Berdasarkan ketentuan tersebut maka item-item dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Linieritas

Tabel 4.11 Uji Linieritas

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.763	3.928	2.807

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

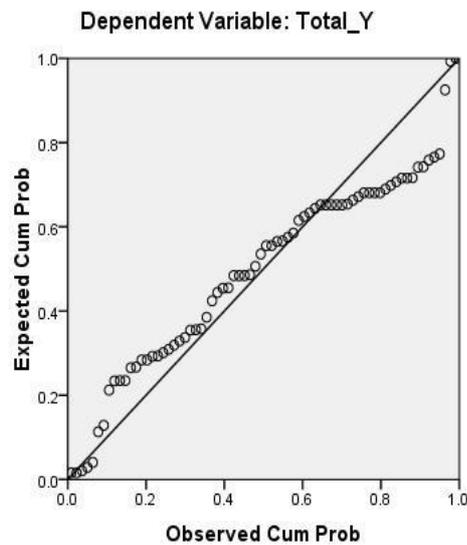
Berdasarkan nilai signifikan dari tabel 4.12 diperoleh nilai D-W sebesar 2.807 sedangkan nilai dl untuk K-1 dan n = 72 sebesar 1.5895 dan nilai du sebesar 1.6457, dari nilai dl dan du yang diperoleh maka besarnya nilai $4 - dl = 1.6457$, karena nilai D-W berada diantara du dan $4 - du$ ($1.6457 < 2.807 < 1.5895$), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bersifat linier.

4.4.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji grafik. Hasil uji Normal *Probability Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

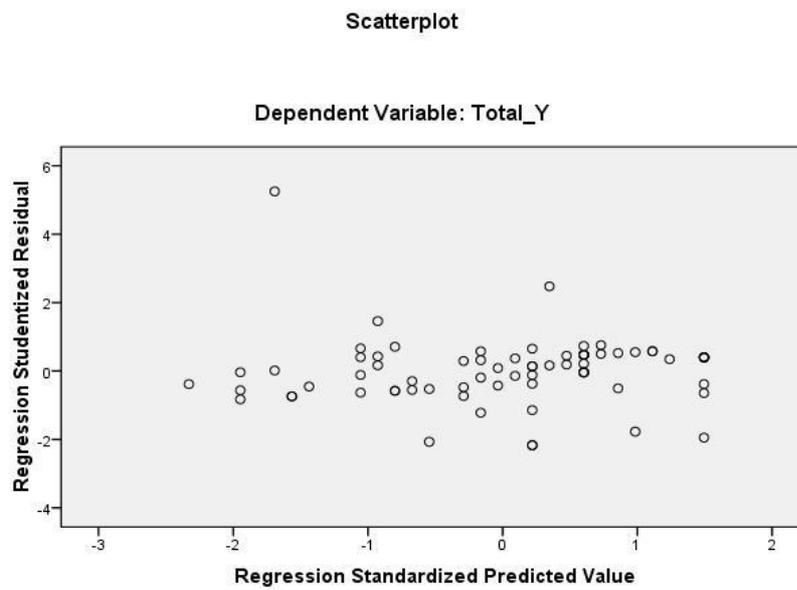


Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Dari Gambar 4.1, terlihat *Normal Probability Plot* di atas menunjukkan pola distribusi normal, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat uji grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasilnya seperti dalam gambar berikut ini:

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Dengan memperhatikan grafik *scatterplot* yang tampak pada gambar 4.17 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar merata baik diatas sumbu X ataupun sumbu Y, serta titik-titik berkumpul disuatu tempat dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.763	3.928

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui pengaruh variabel *independent* (Seleksi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja) dinyatakan dalam *R Square* yaitu sebesar 0,767 atau 7,67 %. Ini berarti bahwa 7,67 % variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel seleksi sedangkan 0,763% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.5.2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (seleksi) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja).

Tabel 4.13 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.413	2.321		1.470	.146
Total_X1	.901	.059	.876	15.165	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, besarnya angka ttabel dengan ketentuan $\alpha = 0.05$ atau $dk = (n-2)$ atau $(72-1) = 71$ sehingga diperoleh nilai ttabel = 1.66660, maka dapat diketahui bahwa :

1. Variabel seleksi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh thitung = 15.165 yang artinya thitung > ttabel ($15.165 > 1.66660$) dengan signifikannya $0.000 < 0.05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan maka, dapat ditarik simpulan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang diketahui dari hasil pengujian regresi ada pengaruh positif. Semakin baik pelaksanaan seleksi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

5.2. Saran

Melalui hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut ini:

1. Disarankan agar dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi terkhususnya PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang agar mempertahankan atau lebih mengembangkan apa yang selama ini telah diterapkan agar bisa mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu bank syariah yang bisa bersaing di dunia perbankan modern saat ini.
2. Manajemen SDM sangat erat dengan motto "*The right man on the right job, The right man on the right place*", disarankan agar PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang harus bisa mengusahakan agar tenaga kerja (karyawan) ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
4. Serta diharapkan dapat menambahkan variabel bebas selain rekrutmen dan seleksi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Multivariate program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam 2012, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Diponegoro
- Hanggraeni, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Hadi, Sutrisno, 2000, *Seri program statistic-versi 2000*. Yogyakarta: Univ. Gajah Mada
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Riani, Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Saebani, Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Soewadji, Jusuf, 2012, *pengantar metodologi penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono, 2007, *Statistik untuk penelitian*, Jakarta : Alfabeta
- Sondang P. Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia
- Sanusi, Anwar, 2011, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat

Widodo,Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
Pustaka Palajar, Yogyakarta

Yusuf, Burhanuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga
Keuangan Syariah*,Jakarta : Rajawali Pers

Jurnal Umum :

- Tursina Kurniati. *Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang 2010. Yogyakarta.*
- Tiara Sintha. *mekanisme rekrutmen karyawan customer service dalam upaya meningkatkan pelayanan prima pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Palembang 2011. Palembang.*
- Aji Nugroho. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura I (Persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar. 2011. Makassar.*
- Vicky Widyaksana, “*Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. BPRS Al-Falah sukajadi dalam upaya pemenuhan karyawan*”, Skripsi (Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palembang, 2011). Palembang
- Maulidiyah Agustini. *Proses seleksi dan rekrutmen calon karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah. 2012. Palembang*
- Gita Andini. *Pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja operasional karyawan pada PT. Multindo Auto Finance cabang Palembang. 2013. Palembang*
- Mukeri. *Pengaruh strategi rekrutmen , seleksi dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah kota semarang (studi pada badan kepegawaian daerah kota semarang. 2015. Semarang*
- Nurul Badriyah. *Analisis sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing. 2015*
- Nia Kartika Sari. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. 2016. Palembang*
- Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar, Skripsi, Univ. Hasanuddin Makasar, 2012*

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Siska Okta Rina
Tempat dan Tanggal lahir : Palembang, 18 Oktober 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Telepon : 0896-3923-0156
Alamat : Jl. Perindustrian 2 no. 250 rt. 73/ rw. 14 kel. kebun
bunga kec. Sukarami Palembang

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 2 Jambi (2001-2007)
2. SMP Muhammadiyah 10 Palembang (2007-2010)
3. SMK Negeri 5 Palembang (2010-2013)
4. UIN Raden Fatah Palembang (2013-2017)

Nama Orang Tua

Ayah : Abdul Wahab
Ibu : Auna
Status dalam keluarga : Anak ke-4 dari 4 bersaudara

Nama Saudara

1. Arpan Suheri
2. Elis Eka Yana
3. Evi Purnama Rita Lestari



Jl. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri NO. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354668 website:
www.raden.fatah.ac.id

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

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Siska Okta Rina
NIM : 13190259
Fakultas/ Jurusan : FEBI/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
Pembimbing I : Titin Hartini, SE.,M.Si

No.	Hari/ Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
1.	27-02-2017	Acc proposal, Lanjut Bab I & II	
2.	7-03-2017	Perbaiki Bab I & II	
3.	24-03-2017	Perbaiki Logi Bab I & II	
4.	8-04-2017	Acc Bab I & II, Lanjut Bab III	
5.	13-04-2017	Perbaiki Bab III	
6.	8-05-2017	Acc Bab III, Lanjut Bab IV & V	
7.	17-07-2017	Konsultasi Kuesioner	
8.	18-07-2017	Konsultasi Bab IV	
9.	21-07-2017	Konsultasi Uji Asumsi Klasik	
10.	27-07-2017	Perbaiki Uji Hipotesis	
11.	3-08-2017	Perbaiki Pembahasan Riwayat	
12.	5-08-2017	Perbaiki Bab IV → Pembahasan	
13.	6-08-2017	Acc Bab IV, Lanjut Bab V	
14.	7-08-2017	Perbaiki Bab V	
15.	11-08-2017	Acc Bab V, Siap Pengiriman	



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

Jl. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri NO. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354668 website:
www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Siska Okta Rina
NIM : 13190259
Fakultas/ Jurusan : FEBI/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
Pembimbing II : Iceu Sri Gustina, SS.,MM

No.	Hari/ Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf
1.	28-1-2017	Acc Proposal	
2.	1-2-2017	Perbaikan Bab I	
3	6-2-2017	Acc Bab I	
4	9-2-2017	Perbaikan Bab II	
5	14-2-2017	Acc Bab II	
6	17-2-2017	Perbaikan Bab III	
7	21-2-2017	Acc Bab III	
8	27-7-2017	Perbaikan Bab IV	
9	28-7-2017	Acc Bab IV	
10	1-8-2017	Perbaikan Bab V	
11	3-8-2017	Acc Bab keseluruhan dan ikut ujian.	

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	45	62,5 %
Perempuan	27	37,5 %
Total	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Responden berdasarkan usia

Usia Responden (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-30	34	47,2 %
31-40	29	40,3 %
41-50	9	12,5 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	2,8 %
Diploma	5	6,9 %
S1	50	69,5 %
Pasca Sarjana	15	20,8 %
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 Tahun	28	38,9 %
5-10 Tahun	32	44,4 %
Diatas 10 tahun	12	16,7
Jumlah	72	100 %

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Hasil Deskripsi Seleksi

No.	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
1	X.1	23	23	14	12	0
2	X.2	20	22	17	12	1
3	X.3	24	30	15	3	0
4	X.4	20	23	18	10	1
5	X.5	21	25	14	12	0
6	X.6	25	19	14	4	0
7	X.7	23	31	15	3	0
8	X.8	24	22	13	12	1
9	X.9	23	22	14	12	1
10	X.10	23	26	13	10	0
	Total	226	243	147	90	4

Hasil Deskripsi Kinerja

No.	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Y1	24	22	15	9	2
2	Y2	24	27	14	7	0
3	Y3	18	30	13	10	1
4	Y4	26	23	13	10	0
5	Y5	25	28	17	2	0
6	Y6	19	33	11	7	2
7	Y7	20	29	12	11	0
8	Y8	18	35	11	8	0
9	Y9	20	35	14	3	0
10	Y10	17	33	13	8	1
	Total	211	295	133	75	6

Sumber : Data primer (kuisisioner) yang diolah dengan SPSS 16

Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	34.49	47.943	.838	.958	.901
X1_2	34.61	49.311	.714	.786	.909
X1_3	34.24	54.239	.529	.934	.918
X1_4	34.56	48.307	.807	.945	.903
X1_5	34.56	48.335	.842	.969	.901
X1_6	34.24	53.281	.584	.938	.916
X1_7	34.25	54.415	.508	.832	.919
X1_8	34.50	50.085	.638	.969	.914
X1_9	34.54	47.238	.843	.927	.901
X1_10	34.53	49.971	.633	.969	.914

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	34.19	53.708	.576	.850	.908
Y1_2	34.14	49.980	.893	.941	.887
Y1_3	34.22	56.654	.430	.809	.916
Y1_4	34.07	51.136	.827	.889	.892
Y1_5	33.89	58.072	.462	.780	.912
Y1_6	34.15	52.159	.726	.656	.898
Y1_7	34.25	50.500	.816	.833	.892

Y1_8	34.15	51.174	.805	.836	.893
Y1_9	33.82	57.868	.486	.785	.911
Y1_10	34.24	52.042	.722	.785	.898

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.917	10

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.908	10

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Linieritas

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^b	.767	.763	3.928	2.807

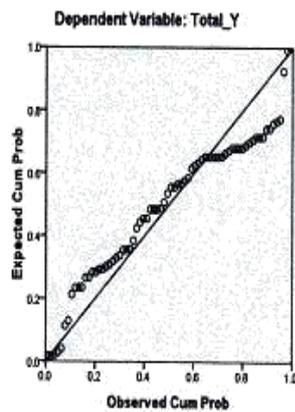
a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Normal Probability Plot

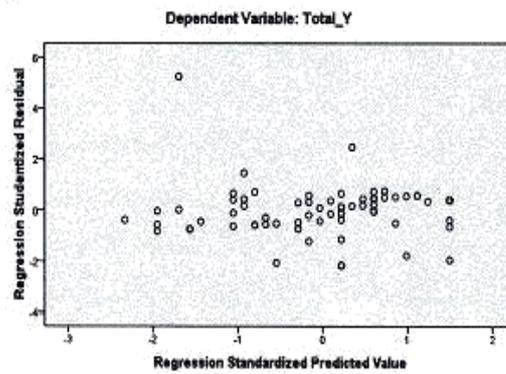
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.763	3.928

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 2017

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.413	2.321		1.470	.146
Total_X1	.901	.059	.876	15.165	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16, 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 D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Siska Okta Rina
Nim/Jurusan : 13190259/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

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

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

Palembang, Oktober 2017

Penguji Utama

Penguji Kedua

Nilawati, S.Ag., M.Hum
NIP. 197308171997032003

Syamsiar, M.A
NIP. 197011142014111001

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001



PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Area Palembang
Jl. Demang Lebar Daun No. 2311
Kel. Demang Lebar Daun
Kec. Ilir Barat I Palembang
Telp. (0711) 421919, 415986
Faksimile (0711) 419952
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 19/1347 -3/018

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Jalan Demang Lebar Daun No 2311 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siska Okta Rina
NIM : 13190259
Jurusan : Ekonomi
Universitas : Universitas IAIN Rade n Fatah

Telah melaksanakan penelitian/riset di PT Bank Syariah Mandiri Area Palembang dengan judul skripsi " Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 09 Agustus 2017

PT BANK SYARIAH MANDIRI
AREA PALEMBANG

Lilik Priyadi
Area Retail Banking Manager

**Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang**

Lampiran : Kuisisioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siska Okta Rina

Pekerjaan : Mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

NIM : 13190259

Program Studi : Ekonomi Islam

Alamat : Jl. Sukadamai no. 250 rt. 73 rw. 14 kelurahan kebun bunga
kecamatan sukarami palembang

Pada saat ini sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”. Berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk kebutuhan analisis, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdra(i) untuk mengisi kuisisioner. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdri(i) saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 20 juli 2017

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

Mohon semua pertanyaan dan pernyataan hendaknya dijawab dengan sejujurnya, identitas bapak/Ibu/Sdr(i) akan kami jamin kerahasiaannya, dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan ilmiah serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis.

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia
 - 21-30 tahun
 - 31-40 tahun
 - 41-50 tahun
 - Diatas 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - SMA
 - Akademi (D3)
 - S1
 - Pasca Sarjana
5. Lama bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang
 - 1-5 tahun
 - 5-10 tahun
 - Diatas 10 tahun

Berikut ini penilaian anda terhadap **Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.**

Mohon anda memberi tanda silang (x) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

VARIABEL INDEPENDEN PROSES SELEKSI						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Pendidikan					
1.	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensial dan akademik					
2.	Proses seleksi dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan					
	Referensi					
3.	Proses seleksi sesuai dengan tujuan pada PT. Bank Syariah Mandiri					
4.	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan					
5.	Proses seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien					
	Pengalaman					
6.	Proses seleksi diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan					
7.	Proses seleksi diharapkan mendapatkan karyawan yang handal dan berpotensi					
	Kesehatan, Tertulis, Wawancara					
8.	Proses seleksi dilakukan melalui tes kesehatan					
9.	Proses seleksi dilakukan melalui tes tertulis					
10.	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui tes wawancara					

VARIABEL DEPENDEN KINERJA KARYAWAN						
No.	Pertanyaan	STS	TS	RRS		SS
	Kualitas Kerja					
1.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan					
	Kuantitas					
3.	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan pekerjaan					
4.	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Tidak suka menunda pekerjaan					
6.	Tepat waktu tiba dikantor					
7.	Menunjukkan perasaan (sungkan/malu) saat pekerjaan tidak selesai tepat waktu					
	Efektivitas					
8.	Menguasai pekerjaan					
9.	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
	Kemandirian					
10.	Mampu memahami dan melaksanakan fungsi pekerjaan dengan baik tanpa bantuan orang lain.					

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Direproduksi oleh:

Junaidi ()

dari sumber: <http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4852	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30285	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77845	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92076	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48498	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77066	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung