

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor

Cabang Jl. Veteran Palembang

PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang adalah Bank Syariah yang di bentuk dan di konsep dalam syariat Islam yang tertera di dalam hadits-hadits Allah SWT. PT. Bank Tabungan Negara Syariah memiliki visi dan misi dalam memajukan perbankan di Indonesia agar lebih maju lagi. Perkembangan Bank Tabungan Negara Syariah cukup pesat dan mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat dan telah memiliki kantor pusat yang berada di daerah Jakarta Pusat dan salah satu kantor cabang di Palembang.

Salah satunya di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang Alamat Jl. Veteran No.325-329, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Nomor Telp. 3554117.

B. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang yang dijadikan sampel sebanyak 50 yang merupakan jumlah karyawan dan di bawah ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	29	58.0	58.0	58.0
PEREMPUAN	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin menjelaskan bahwa dalam penelitian ini laki-laki sebanyak 29 orang atau 58,0 % dan perempuan sebanyak 21 orang atau 42,0%. Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	24	48.0	48.0	48.0
26-30	24	48.0	48.0	96.0
31-35	1	2.0	2.0	98.0
36-40	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber :Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 usia menjelaskan bahwa umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah 20-25 tahun sebanyak 24 orang atau 48,0% dan 26-30 sebanyak 24 orang atau 48,0%, 31-35 tahun sebanyak 1 orang atau 2,0%, 36-40 orang sebanyak 1 orang atau 2,0% Di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	21	42.0	42.0	42.0
	S1	22	44.0	44.0	86.0
	S2	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan yang terbesar dalam penelitian ini adalah D3 sebanyak 21 orang atau 42,0%, Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 42,0%, S2 sebanyak 7 orang atau 14,0%. Di PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	25	50.0	50.0	50.0
3-6	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 lama bekerja menjelaskan bahwa waktu paling lama bekerja dalam penelitian ini di PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang sebanyak 1-3 tahun 25 orang atau 50,0%, 3-6 tahun sebanyak 25 orang atau 50,0% di PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl.Veteran.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Rekrutmen (X1)

Uji Validitas adalah yang berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur di dalam kuesioner. Indikator dikatakan valid apabila lebih dari 0,279. Berikut pengujian validitas pada variabel Rekrutmen (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas

1.	R1	0,429	0,279	Valid
2.	R2	0,441	0,279	Valid
3.	R3	0,823	0,279	Valid
4.	R4	0,708	0,279	Valid
5.	R5	0,589	0,279	Valid
6.	R6	0,714	0,279	Valid
7.	R7	0,608	0,279	Valid
8.	R8	0,541	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil pengolahan data variabel Rekrutmen (X1) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

b. Variabel Seleksi (X2)

Uji Validitas adalah yang berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur di dalam kuesioner. Indikator dikatakan valid apabila lebih dari 0,279. Berikut pengujian validitas pada variabel seleksi (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Seleksi (X2)

No	Keterangan	Pearson Correlation	r_{tabel}	Hasil
----	------------	---------------------	-------------	-------

		(r_{hitung})	($\alpha = 5\%$)	Validitas
1.	S1	0,324	0,279	Valid
2.	S2	0,493	0,279	Valid
3.	S3	0,515	0,279	Valid
4.	S4	0,594	0,279	Valid
5.	S5	0,673	0,279	Valid
6.	S6	0,668	0,279	Valid
7.	S7	0,657	0,279	Valid
8.	S8	0,620	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil pengolahan data variabel seleksi (X2) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

c. Variabel Gaji (X3)

Uji Validitas adalah yang berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur di dalam kuesioner. Indikator dikatakan valid apabila lebih dari 0,279. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaji (X3)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	G1	0,398	0,279	Valid
2.	G2	0,318	0,279	Valid
3.	G3	0,375	0,279	Valid
4.	G4	0,370	0,279	Valid
5.	G5	0,633	0,279	Valid
6.	G6	0,369	0,279	Valid
7.	G7	0,348	0,279	Valid
8.	G8	0,318	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil pengolahan data variabel gaji (X3) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas adalah yang berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur di dalam kuesioner. Indikator dikatakan valid apabila lebih dari 0,279. Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y1	0,743	0,279	Valid
2.	Y2	0,646	0,279	Valid
3.	Y3	0,539	0,279	Valid
4.	Y4	0,528	0,279	Valid
5.	Y5	0,634	0,279	Valid
6.	Y6	0,775	0,279	Valid
7.	Y7	0,541	0,279	Valid
8.	Y8	0,676	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil pengolahan data variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebagai alat ukur yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam pengujian. Bisa dikatakan realibilitas apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari $>0,60$ dan apabila nilai *Cronbach Alpha* $<0,60$ maka indikator tersebut tidak reliabilitas. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1.	Rekrutmen (X1)	0,722	0,60	Reliabel
2.	Seleksi (X2)	0,709	0,60	Reliabel
3.	Gaji (X3)	0,650	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena seluruh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ maka seluruh instrument dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti normal atau tidak. Dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistika *Kolmogorov smirnov* (K-S). mengetahui normal atau tidak dengan melihat nilai signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansinya $< 0,05$ maka tidak distribusi normal melalui perhitungan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10

**Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Rekrutmen, Seleksi,
dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.34885929
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.063
Kolmogorov-Smirnov Z			.765
Asymp. Sig. (2-tailed)			.602

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 hasil nilai *Kolmogorov- Smirnov* signifikan ada 0,765 > 0,05 . demikian hasil residuan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah menguji apakah terjadinya korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya bebas dan

tidak terjadi korelasi terhadap variabel independen. Apabila terjadi korelasi maka multikolinieritas terdapat masalah. Nilai multikolinieritas yaitu nilai *toleransi* < 0,1 atau nilai $VIF > 10$ dan sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.342	13.099		.408	.685		
TOTAL_X1	.440	.120	.385	3.670	.001	.735	1.360
TOTAL_X2	.696	.132	.541	5.287	.000	.773	1.294
TOTAL_X3	.369	.084	.547	4.407	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel rekrutmen mempunyai nilai tolenrance 0,735, seleksi 0,773 dan gaji 0,985 dan seluruh nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Linieritas

Uji Linieritas untuk menguji data apakah terdapat hubungan secara linieritas atau tidak. Nilai $\eta^2 > \eta^2_{\text{squared}}$, hasil ini akan didapatkan melalui uji linieritas

dengan menggunakan metode *Test For Linierity*, hasil eta dan eta squared dapat dilihat melalui tabel *Measure Of Association*.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TOTAL_Y * TOTAL_X1	.615	.378	.707	.500

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan table 4.12 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,707 > 0,500$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Seleksi

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TOTAL_Y * TOTAL_X2	.720	.518	.792	.627

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan table 4.13 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,792 > 0,627$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14

Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaji

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TOTAL_Y * TOTAL_X3	.540	.291	.658	.433

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

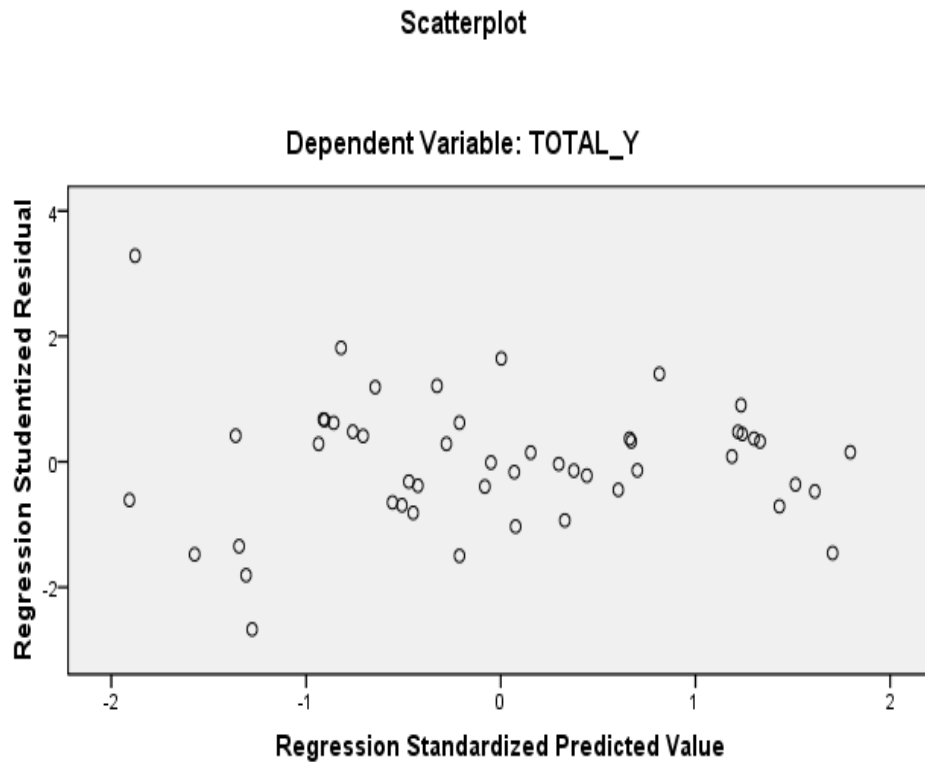
Berdasarkan table 4.14 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,658 > 0,433$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaji terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mendapatkan hasil diagnose adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dengan melakukan perbandingan nilai residual pada masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar 0,5. Berikut adalah tabel yang sajikan di bawah ini :

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas di atas diperoleh hasil pola Scatter tidak teratur atau tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah.Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan

Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.342	13.099		.408
	TOTAL_X1	.440	.120	.385	3.670
	TOTAL_X2	.696	.132	.541	5.287
	TOTAL_X3	.369	.084	.547	4.407

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi pada linier berganda yang ditulis sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 5,342

b₁ = 0,440

b₂ = 0,696

b₃ = 0,369

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = Gaji

$$Y = 5,342 + 0,440X_1 + 0,696X_2 + 0,369X_3$$

Hasil konstantan adalah nilai sebesar 5,342 menyatakan bahwa apabila mengabaikan rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan gaji (X_3) maka skor kinerja karyawan (Y) adalah 5,342. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,440 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor rekrutmen akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,440 dengan menjaga skor Seleksi (X_2) tetap.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,696 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor seleksi maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,696 dengan menjaga skor gaji (X_3) tetap.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,369 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor gaji maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,369 dengan menjaga skor kinerja (Y) tetap.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan

Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.342	13.099		.408
	TOTAL_X1	.440	.120	.385	3.670
	TOTAL_X2	.696	.132	.541	5.287
	TOTAL_X3	.369	.084	.547	4.407

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi pada linier berganda yang ditulis sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 5,342

b₁ = 0,440

$$b_2 = 0,696$$

$$b_3 = 0,369$$

$$X_1 = \text{Rekrutmen}$$

$$X_2 = \text{Seleksi}$$

$$X_3 = \text{Gaji}$$

$$Y = 5,342 + 0,440X_1 + 0,696X_2 + 0,369X_3$$

Hasil konstantan adalah nilai sebesar 5,342 menyatakan bahwa apabila mengabaikan rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan gaji (X_3) maka skor kinerja karyawan (Y) adalah 5,342. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,440 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor rekrutmen akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,440 dengan menjaga skor Seleksi (X_2) tetap.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,696 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor seleksi maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,696 dengan menjaga skor gaji (X_3) tetap.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,369 menyatakan bahwa dalam melakukan hal penambahan satu skor seleksi maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,369 dengan menjaga skor kinerja (Y) tetap.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) untuk mengetahui apakah pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.342	13.099		.408	.685
TOTAL_X1	.440	.120	.385	3.670	.001
TOTAL_X2	.696	.132	.541	5.287	.000
TOTAL_X3	.369	.084	.547	4.407	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Besarnya angka T_{tabel} Ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 50-2 = 48$ Sehingga diperoleh nilai T_{tabel} 2,011. Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{\text{tabel}} > 2,011$ sedangkan apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{\text{tabel}} < 2,011$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh dari tabel 4.16 diatas, maka dijelaskan secara individu pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang sebagai berikut :

1. Pengaruh rekrutmen (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Dilihat nilai T_{hitung} untuk rekrutmen (X_1) = 3,670 terhadap kinerja karyawan (Y) maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,670 > 2,011$) dan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh seleksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Dilihat nilai T_{hitung} untuk seleksi (X_2) = 5,287 terhadap kinerja karyawan (Y) maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,287 > 2,011$) dan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh gaji (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Dilihat nilai T_{hitung} untuk seleksi (X_3) = 4,407 terhadap kinerja karyawan (Y) maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,407 > 2,011$) dan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan gaji (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi untuk menguji dan menentukan persentase total variabel dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.603	2.424

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,603 atau 60,3% maka besarnya pengaruh variabel bebas (variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 60,3% sisanya ($100 - 60,3\% = 39,7\%$) dijelaskan dari penelitian lain. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika organisasi memerlukan pegawai kemudian membuka lowongan kerja sampai memperoleh pegawai yang dibutuhkan (*Qualified*).

Pengaruh rekrutmen (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl.Veteran Palembang yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai T_{hitung} untuk rekrutmen (X_1) = 3,670 terhadap kinerja karyawan (Y) maka $T_{hitung} (3,670) > T_{tabel} (2,011)$ dan nilai signifikan sebesar 0,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square* terdapat nilai sebesar 0,603 atau 60,3% maka besarnya pengaruh variabel bebas (variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 60,3% sisanya ($100 - 60,3\% = 39,7\%$) dijelaskan dari penelitian lain. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*" menemukan bukti bahwa Uji T nilai koefisien

3,334 signifikan $0,002 < 0,050$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan dan tahap- tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau ditolak.

Pengaruh seleksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Dilihat nilai T_{hitung} untuk seleksi (X_2) = 5,287 terhadap kinerja karyawan (Y) maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,287 > 2,011$) dan signifikan 0,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Maita berjudul "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud*" berdasarkan hasil penelitian menemukan bukti bahwa nilai T_{hitung} 3,957 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji T terdapat pengaruh yang

signifikan secara parsial antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl.Veteran Palembang.

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Pengaruh gaji (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Dilihat nilai T_{hitung} untuk seleksi (X_3) = 4,407 terhadap kinerja karyawan (Y) maka T_{hitung} (4,407) > T_{tabel} (2,011) dan signifikan 0,00 maka H_o ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan gaji (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tursina Kurniati dalam penelitiannya berjudul *“Pengaruh Proses, Rekrutmen, Seleksi, dan Gaj Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta”* Variabel gaji (X_1),

menunjukkan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).