

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC
PALEMBANG**



Oleh :

M. IRFAN

NIM : 14180113

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Ahli Madya**

(A.Md) Perbankan Syariah

PALEMBANG

2018



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

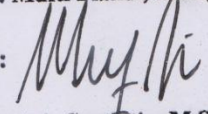
Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

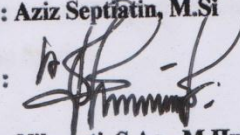
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR


Nama : M. IRFAN
NIM/Jurusan : 14180113/ D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.*


Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 28 Juli 2018.

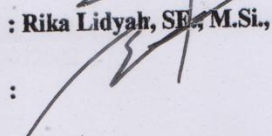
PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

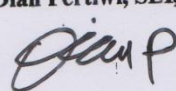
Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M. Ag
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Aziz Septiatin, M.Si
t.t : 

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

Tanggal Penguji Kedua : Zuul Fitriani Umari, M.H.I
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, SE, M.Si., Ak., CA
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Dian Pertiwi, SEI, M.S.I
t.t : 



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

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC
Palembang.
Ditulis Oleh : M. IRFAN
NIM : 14180113

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)

Palembang, Agustus 2018

Dekan



Dr. Oodariah Barkah, M.Hi
NIP.197011261997032002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. IRFAN

NIM : 14180113

Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Tugas akhir : Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (asli), dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diambil sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Agustus 2018

Yang Menyatakan,



M. IRFAN
NIM. 14180113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Jangan Pernah Melupakan Orang Yang Selalu Setia Mendukung
Kita, Tanpa Mereka Kita Bukan Apa-apa ”**

Kupersembahkan Tugas Akhir ini khusus untuk :

- Kedua Orang tuaku (Bob Kenedi dan Khaironi) atas segala dukungan tak ternilai dan tak terbatas baik yang dicurahkan dalam bentuk kasih sayang dan do'a tiada henti.
- Orang spesial yang selalu mendampingi dan membantuku (Julita Diana).
- Semua keluarga, saudara, teman serta sahabat yang selalu membantu dalam segala bentuk do'a & dan dukungan
- Almamaterku
- Agamaku (Islam)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diolah dari hasil pengisian kuesioner yang telah diedarkan serta melakukan wawancara ke pihak bank, dalam hal ini pimpinan manager cabang pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dan staf perusahaan yang berjumlah lebih kurang 30 orang mulai dari office boy, satpam sampai customer dan teller yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature dan buku-buku.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $(2.457 > 2.048)$. Sedangkan seleksi menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $(2.866 > 2.048)$ Hal ini berarti hubungan antara seleksi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Adapun dampaknya dari kedua ini apabila proses rekrutmen dan seleksi semakin baik maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan, begitu pula sebaliknya apabila proses rekrutmen dan seleksi semakin buruk atau kurang baik maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang”, sebagai syarat untuk memperoleh gelar ahli madya (A.Md) perbankan syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah yang penuh dengan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu keislaman, sehingga dapat menjadi bekal bagi kita dalam menjalani kehidupan baik di dunia maupun di akhirat.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan informasi, pengarahan, bimbingan, motivasi, semangat, serta bantuan apapun yang sangat berarti dalam penyusunan tugas akhir ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sirozi, MA Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, beserta wakil dengan I, II, dan III.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah beserta staf-stafnya.

4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Aziz Septiatin, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen jurusan Perbankan Syariah yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis melaksanakan kuliah.
6. Segenap karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan maksimal selama penulis menjadi mahasiswa
7. Pimpinan beserta seluruh staff dan karyawan Bank Sumsel Babel Palembang atas izin dan bantuannya selama penulis melaksanakan penelitian.
8. Bapak, Ibu, kakak dan keluarga besarku tercinta yang senantiasa memberikan semangat serta doa tiada henti untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh teman-teman jurusan Perbankan Syariah angkatan 2014, khususnya kelas DPS 4.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apaapa, hanya ucapan terima kasih dengan tulus serta iringan doa, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan melimpahkan Rahmat, Taufiq, Hidayah dan Inayah-Nya.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saranyang membangun untuk

mengevaluasi dan memperbaikinya. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Aamiin

Wassalaamu 'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2018

M. IRFAN
NIM: 14180113

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen.....	8
1. Pengertian Rekrutmen.....	8
2. Sikap Dalam Rekrutmen.....	9

3. Tujuan Rekrutmen.....	10
4. Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	11
5. Proses Rekrutmen.....	12
6. Penentuan Dasar Rekrutmen.....	14
7. Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen.....	14
8. Dimensi Dan Indikator Rekrutmen Karyawan.....	23
B. Seleksi.....	24
1. Pengertian Seleksi.....	24
2. Kriteria Dan Teknik Seleksi.....	25
3. Prinsip Proses Seleksi.....	26
4. Dasar Seleksi.....	27
5. Cara Seleksi.....	27
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi.....	29
7. Kendala-Kendala Seleksi.....	29
8. Tujuan Seleksi.....	30
9. Indikator-indikator Seleksi Dengan Metode <i>Person-Organization Fit</i>	31
C. Kinerja.....	31
1. Pengertian Kinerja.....	31
2. Penilaian Kinerja.....	32
3. Unsur Yang Digunakan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai.....	33
4. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	34
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
6. Indikator Kinerja Karyawan.....	38
D. Kerangka Pikir.....	39
E. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	41
B. Jenis Dan Sumber Data	41
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	42

D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Definisi Operasional Variabel.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	56
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	56
2. Karakteristik Responden.....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	58
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
3. Hasil Instrumen Penelitian.....	60
a. Uji Validitas.....	60
b. Uji Reliabilitas.....	61
4. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
5. Uji Asumsi Klasik.....	65
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Multikolinieritas.....	67
c. Uji Heteroskedastisitas.....	68
d. Uji Linieritas.....	69
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
7. Uji Hipotesis.....	71
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
b. Uji F (Uji Simultan).....	72
c. Uji t (Parsial).....	74
8. Hasil Uji Hipotesis.....	75
a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
b. Hasil Uji Simultan (F).....	75
c. Hasil Uji t (Parsial).....	76

B. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Research Gap Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	56
Tabel 4. 2 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4. 4 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	59
Tabel 4.5 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Rekrutmen.....	62
Tabel 4.9 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Seleksi.....	63
Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	64
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	68
Tabel 4.14 Uji Linieritas.....	69
Tabel 4.15 Hasil Regresi.....	70

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan.....	73
Tabel 4.18 Uji t (Parsial).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 4.1 Normal Probability Plot P-P og Regresion Standardized Residual Dependent Variabel: Kinerja Karyawan.....	65
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. manusia merupakan suatu unsur yang sangat terpenting dalam suatu organisasi.¹

Proses rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara, dengan penyerahan berkas lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini merupakan sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya untuk diseleksi.²

Proses seleksi ialah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses dari seleksi ini penting karena melalui proses inilah akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok, sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan.³

Besarnya pelamar kerja di berbagai bidang mengharuskan sebuah perusahaan atau instansi untuk mengadakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang memiliki sumber daya yang mumpuni. Sehingga Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau instansi merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan.

¹ Suwatno, Doni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hal.170

² Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 130

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : penerbit PT. RINEKA CIPTA, 2003), hal. 134

Sehingga diperlukan tenaga kerja atau SDM yang baik bagi perusahaan atau instansi. Perusahaan atau instansi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

***Research gap* Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. Tursina Kurniawati (2010) 2. Elza Septeriana (2010) 3. M. Aji Nugroho (2011)
	Tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. Tiara Shinta (2011) 2. Vicky Widyaksana (2011)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Tursina Kurniawati, Elza Septeriana, M. Aji Nugroho menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Shinta dan Vicky Widyaksana bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research gap Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

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

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Irwan Rahmatullah Putra 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.

Proses rekrutmen dan seleksi pada suatu bank dapat menentukan kemajuan dalam segi kinerja pegawai pada bank tersebut terkhususnya pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Kriteria calon karyawan yang sesuai kebutuhan bank akan menghasilkan karyawan yang baik, karena karyawan tersebut akan menentukan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Salah satu contoh dari kriteria calon karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang adalah sebagai berikut: Nilai rata-rata 7.50 untuk SMA/SMK dan untuk D3/S1 IPK minimal 3.00 PTN dan 3.25 PTS, latar belakang tempat pendidikan minimal akreditasi A untuk SMA/SMK dan B untuk perguruan tinggi, dan masih banyak lagi criteria yang lainnya.⁴

Dari permasalahan tersebut dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik demi mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan perusahaan PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang agar memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat khususnya di Palembang Sumatera Selatan. Dan permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam judul adalah bagaimana menentukan orang yang tepat untuk mengisi suatu jabatan yang kosong pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai dengan judul **“Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”**.

⁴<http://informasibumncpns.com/lowongan-kerja-terbaru-bank-sumsel-babel.html>. hari kamis, 16 november 2017, pukul 14: 00.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ?
2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan pengetahuan serta wawasan kepada mahasiswa, dosen, serta masyarakat pada umumnya yang ingin mengetahui perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

2. Secara Praktis

Manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatural atau karya ilmiah yang berguna, khususnya bagi yang ingin

lebih mengetahui tentang tingkat pemahaman masyarakat terhadap cara perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini terdiri dari beberapa bagian utama, antara lain sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Bab ini memaparkan latar belakang timbulnya masalah dari penelitian yang nantinya akan diteliti, rumusan masalah seputar pertanyaan-pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian yang merupakan awal dari mengantarkan pembahasan pada bab-bab yang akan dibahas pada tugas akhir.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku dan jurnal yang terkait dalam penelitian ini, serta penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Bab V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Nawawi rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu perusahaan.⁵

Menurut Simamora rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan.⁶

Menurut Sastro hadiwiryo perekrutan tenaga kerja merupakan suatu proses mencari tenaga kerja, mendorong dan memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan.⁷

Dari beberapa pengertian rekrutmen di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja.

Jika suatu rekrutmen berhasil dengan istilah lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres,2005), hal. 167

⁶ Simamora, Henry *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal: 212

⁷ Sastrohadwiryo, Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hal. 49

Menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2. Sikap Dalam Rekrutmen

Menurut Nawawi dalam melakukan rekrutmen terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan perusahaan, antara lain :⁸

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan perusahaan untuk meniadakan perbedaan serta memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi terhadap para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan terhadap kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah terhadap kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

⁸ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2008), hal. 170

3. Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai tujuan rekrutmen merupakan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon tenaga kerja dengan kualitas tinggi dari yang terbaik.⁹

Menurut Schuler & Susan tujuan umum rekrutmen merupakan penyediaan suatu calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain sebagai berikut:¹⁰

- a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai dari perusahaan.
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang.
- c. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beraneka ragam.
- e. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat.
- f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya yang belum lama bekerja pada suatu perusahaan.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.

⁹ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 161

¹⁰ Schuler, Randal S & Susan E. Jackson, *Strategic Theory Research* (Penerbit: Oxlord Bladwell , 1997), hal. 228

- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan alokasi rekrutmen bagi seluruh jenis pelamar kerja.
- i. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan pertimbangan hukum serta sosiasal lain terhadap komposisi tenaga kerja.

Menurut Simamora tujuan rekrutmen merupakan menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.¹¹

4. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen terbagi menjadi 5 antara lain:¹²

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - 1) Analisis pekerjaan
 - 2) Deskripsi pekerjaan
 - 3) Spesifikasi pekerjaan
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan sesuai dengan job yang telah tersedia. untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)

¹¹Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal.173

¹² Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 161

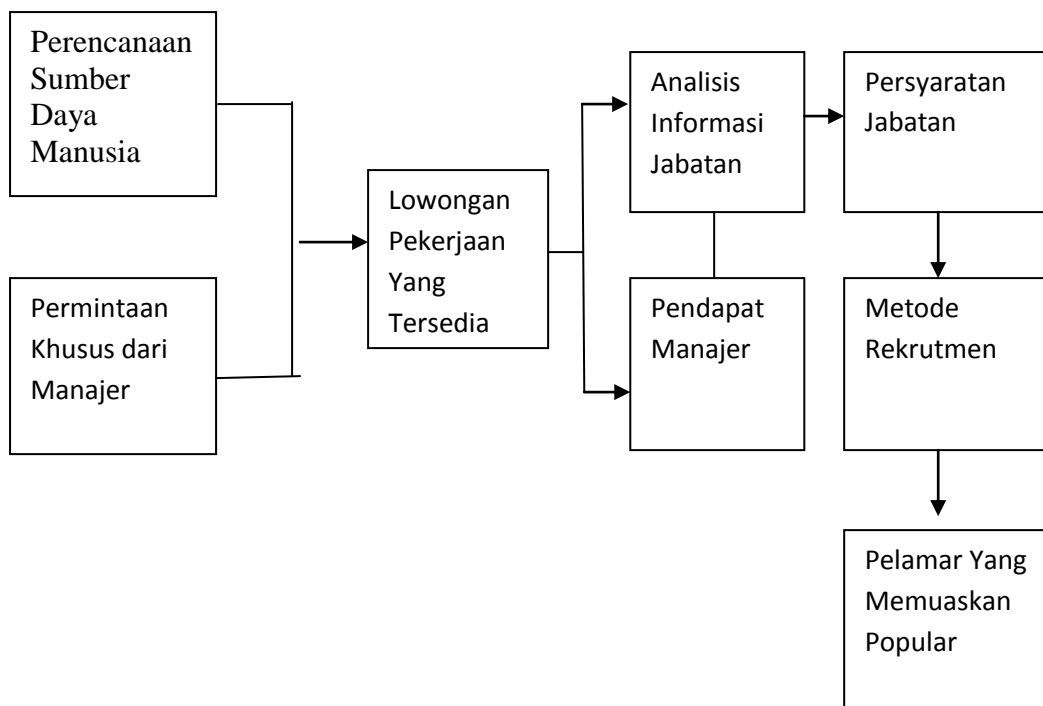
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan kepuasan-kepuasan strategis tentang perekrutan
- e. Fleksibility

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut¹³ :

Gambar 2.1.

Proses Rekrutmen



¹³ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, (Yogyakarta: BPFE, 2008) hal. 69

Menurut Handoko proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya sebagai berikut¹⁴ :

a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan serta keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang mau dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Moekijat jabatan merupakan mengihktisarikan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta penting dari jabatan yang diperlukan¹⁵.

c. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Menurut Moekijat persyaratan pekerjaan merupakan catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.¹⁶

¹⁴ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, (Yogyakarta : BPFE, 2008), hal. 70

¹⁵ Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, (Bandung: Mandar Maju, 2010), hal. 76

¹⁶ *Ibid*, hal. 81

d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat penilaian jabatan merupakan kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya¹⁷.

e. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Menurut Moekijat Penggolongan jabatan merupakan pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.¹⁸

6. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan¹⁹.

7. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal suatu perusahaan.

¹⁷*Ibid*, hal. 81

¹⁸*Ibid*, hal. 82

¹⁹ Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 122

a. Sumber Internal

Menurut Simamora tatkala terdapat kekosongan jabatan yang harus ditarik oleh organisasi untuk penggantian adalah di dalam dirinya sendiri. Melalui kebijakan rekrutmen internal, karyawan dari dalam perusahaan diberikesempatan pertama untuk menempati posisi jabatan yang lowong atau kosong.²⁰

Kebijakan rekrutmen interternal mempunyai beberapa kelebihan diantaranya:²¹

- 1) Sebagian besar orang umumnya mengharapkan adanya kenaikan gaji dan status dan status karir. Maka dari itu, kebijakan ini meningkatkan moral kerja karyawan.
- 2) Manajemen perusahaan dapat menilai keahlian, pengetahuan, dan keistimewaan dari kalangan karyawannya yang ada saat ini secara lebih akurat dari pada diadakan wawancara terhadap pelamar.
- 3) Masalah rekrutmen dan seleksi dapat disederhanakan karena yang direkrut dari luar hanyalah pekerjaan *entry level*, dan persyaratan pendidikan, keahlian, dan pengetahuan tentang pekerjaan yang relatif sederhana.

²⁰Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal.186

²¹*Ibid*, hal. 187

Di samping bermanfaat, kebijakan rekrutmen internal juga menyimpan beberapa kelemahan diantaranya:²²

- 1) Memicu pertikaian. Pada saat para karyawan mengetahui semua calon yang akan mengisi kekosongan, terbit rasa benci terhadap siapa saja yang akhirnya dipromosikan.
- 2) Perubahan teknologi yang sedemikian kencang menyebabkan organisasi tidak mungkin mengembangkan semua bakat dari dalam secara cepat guna mengikuti perubahan itu.
- 3) Apabila sebuah lowongan diisi secara internal, lowongan kedua akan muncul posisi yang ditinggalkan oleh individu yang mengisi kekosongan pekerjaan tadi. Jikalau kekosongan yang kedua ini diisi secara internal, maka kekosongan lain bakal terjadi lagi.

Menurut Nawawi pasar tenaga kerja internal merupakan persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karena adanya jabatan kosong.²³

Disamping itu pasar tenaga kerja interna sangat penting pengaruhnya, karena organisasi atau perusahaan berkewajiban melakukan kegiatan promosi, pemindahan dan berbagai kegiatan lainnya dalam rangka pengembangan karir para pekerja.²⁴

²²*Ibid*, hal. 187

²³Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), hal. 175

²⁴*Ibid* , 176

Pasar tenaga kerja internal dipengaruhi oleh tiga unsur sebagai berikut:²⁵

- 1) Tergantung pada ketentuan formal dan informal organisasi dalam menjabarkan tugas-tugas setiap pekerjaan. Penjabaran tersebut berpengaruh langsung pada jumlah (kuantitas) dan kemampuan (kualitas) pekerja yang diperlukan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif serta efisien.
- 2) Dipengaruhi oleh metode yang digunakan dalam memilih para calon diantara para pekerja
- 3) Dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dalam mencari dan membina calon yang potensial dan dapat dipertanggung jawabkan, dalam usaha mengisi kekosongan suatu jabatan.

Untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah:²⁶

- 1) Rencana suksesi: Rekrutmen ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi terhadap para pekerja untuk dapat yang memiliki potensi tinggi dalam bidang bisnis.
- 2) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting*): Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan

²⁵*Ibid*, hal. 177

²⁶*Ibid*, hal. 177

tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Untuk itu setiap ada jabatan kosong maka akan diumumkan melalui media, buletin perusahaan, papan pengumuman, sarana telepon atau sistem komputer.

- 3) Perbantuan pekerja: Rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

Penyaringan pekerja yang akan diperbantukan perlu memperhatikan tiga faktor sebagai berikut:

- a) Moral dari pekerja yang bersangkutan termasuk loyalitas atau dedikasi pada perusahaan, disiplin kerja dan lain sebagainya.
 - b) Informasi tentang pelaksanaan pekerjaan sebelumnya secara akurat, untuk memperoleh gambaran tentang kemampuannya atau sebagai prediksi kemungkinan keberhasilannya dalam pekerjaan yang baru.
 - c) Hubungan dengan sponsor yang mencalonkan seorang pekerja untuk diperbantukan
- 4) Kelompok pekerja sementara: Kelompok kerja sementara (tempore) adalah sejumlah tenaga kerja yang diperkejakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja.

Salah satunya diantaranya yang banyak dilakukan adalah dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak selesai.

- 5) Promosi dan pemindahan: rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

Melakukan perekrutan internal dengan keuntungan-keuntungan seperti disinggung sebelumnya berarti berfokus pada para tenaga kerja yang ada sekarang dan tenaga kerja-tenaga kerja lain dengan kontak sebelumnya dengan organisasi pemberi pekerja.²⁷

Diantara cara-cara dimana sumber-sumber perekrutan internal memiliki keuntungan terhadap sumber-sumber eksternal adalah bahwa hal itu memungkinkan pihak manajemen untuk mengamati calon untuk promosi selama jangka waktu tertentu dan mengevaluasi potensi orang tersebut dan kinerja dalam pekerjaan.²⁸

Dalam konteks ini perekrutan internal antara lain adalah :²⁹

- 1) Penempatan dan penawaran pekerjaan: sistem dimana perusahaan memberikan adanya lowongan pekerjaan dan para tenaga kerja memberikan tanggapan dengan melamar untuk jabatan tertentu.

²⁷Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 284

²⁸*Ibid*, hal. 285

²⁹*Ibid*, hal. 286

- 2) Promosi dan transfer: banyak organisasi memilih untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui promosi atau transfer dari dalam jika mungkin.
- 3) Kenalan tenaga kerja lama: sumber yang andal untuk mengisi lowongan pekerjaan terdiri dari teman-teman atau anggota keluarga dari tenaga kerja lama.
- 4) Merekrut mantan karyawan dan mantan pelamar: mantan tenaga kerja dianggap sebagai sumber internal karena mereka memiliki ikatan dengan perusahaan. Beberapa tenaga kerja yang telah pensiun kemungkinan bersedia bekerja kembali secara paruh waktu atau merekomendasikan seseorang yang tertarik untuk bekerja diperusahaan itu. Sedangkan untuk mantan pelamar, mereka yang telah diwawancarai dan telah melamar dapat dipertimbangkan juga.

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, transfer, serta rotasi pekerjaan.³⁰

- 1) Promosi: Kasus promosi dari dalam didasarkan pada pertimbangan yang kuat. Karyawan internal mungkin lebih memenuhi syarat. Bahkan pekerjaan yang tidak tampak unik, ternyata memerlukan pengenalan yang baik dari perusahaan. Para karyawan tampaknya merasa lebih terjamin dan mengidentifikasi minat jangka panjang

³⁰Schuler, Randal S & Susan E. Jackson, *Strategic Theory Reseach* (Penerbit: Oxlord Bladwell , 1997), hal. 223

dengan perusahaan yang menyediakan pilihan pertama kesempatan kerja

- 2) Transfer: Transfer terjadi jika karyawan lama dipindahkan secara menyamping ke jenis pekerjaan yang lain. Transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas suatu pandangan yang mungkin perlu untuk promosi dimasa mendatang.
- 3) Rotasi pekerjaan: Jika transfer mungkin dianggap agak permanen, rotasi pekerjaan biasanya dilakukan untuk sementara. Seperti halnya transfer, rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan. Pengaryaan dan pemanggilan kembali.

Beberapa keuntungan dan kelemahan di dalam sumber internal:³¹

Keuntungannya:

- 1) Semangat kerja yang lebih baik
- 2) Penilaian kemampuan yang lebih baik
- 3) Biaya yang lebih rendah untuk lowongan tertentu
- 4) Motivasi yang lebih tinggi untuk berkinerja lebih baik
- 5) Jika yang dicari adalah karyawan tingkat pemula
- 6) Pengisian lowongan secara lebih cepat

³¹ Schuler, Randal S & Susan E. Jackson, *Strategic Theory Reseach* (Penerbit: Oxlord Bladwell , 1997), hal. 239

Kerugiannya:

- 1) Rasa lekat pada lingkungan kerja lama yang sudah diakrapi (*inbreeding*)
- 2) Menimbun masalah semangat kerja bagi yang tidak dipromosikan
- 3) Menimbulkan pertikaian politik untuk promosi
- 4) Kebutuhan akan program pengembangan manajemen dan pelatihan yang mendesak
- 5) Menghemat ide-ide baru

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari³² :

- 1) Kantor penempatan tenaga kerja
- 2) Lembaga-lembaga pendidikan
- 3) Referensi karyawan atau rekan
- 4) Serikat-serikat buruh
- 5) Pencangkakan dari perusahaan lain
- 6) Nepotisme atau *leasing*
- 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
- 8) Sumber-sumber lainnya.

³² Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 67

8. Dimensi dan Indikator Rekrutmen Karyawan

Indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain.³³

a. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber Perekrutan

1) Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

2) Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber–sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

c. Metode Perekrutan

1) Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang–orang tertentu saja.

2) Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

³³ Hasibuan, Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta: PT. Aksara, 2011), hal. 41

B. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Menurut Simamora seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.³⁴

Menurut Teguh dan Rosidah seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan³⁵.

Dan seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu³⁶.

Menurut Teguh dan Rosidah, ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:³⁷

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.

³⁴Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, (Yogyakarta : YKPN, 2004), hal. 193

³⁵ Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 86

³⁶*Ibid*, hal. 86

³⁷*Ibid*, hal. 87

- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

2. Kriteria dan Teknik Seleksi

Menurut Simamora Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:³⁸

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman kerja
- c. Kondisi fisik
- d. Kepribadian

Menurut Simamora, sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain:³⁹

- a. Interview
- b. Tes psikologi
- c. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. Pusat pelatihan

³⁸ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, (Yogyakarta: YKPN, 2004), hal. 195

³⁹*Ibid*, hal. 195

- e. Biodata
- f. Referensi
- g. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Menurut Simamora, langkah-langkah dalam seleksi yaitu:⁴⁰

- a. Seleksi surat-surat lamaran
- b. Pengisian blanko lamaran
- c. Pemeriksaan referensi
- d. Wawancara pendahuluan
- e. Tes penerimaan
- f. Tes psikologi
- g. Tes kesehatan
- h. Wawancara akhir atasan langsung
- i. Memutuskan diterima atau ditolak

3. Prinsip Proses Seleksi

Menurut Simamora proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu:⁴¹

- a. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
- b. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

⁴⁰*Ibid*, hal. 196

⁴¹*Ibid*, hal. 197

4. Dasar Seleksi

Menurut Hasibuan dasar seleksi adalah penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Dasar-dasar seleksi antara lain sebagai berikut:⁴²

- a. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
- b. Jabatan
- c. Ekonomi rasional
- d. Etika sosial

5. Cara Seleksi

Menurut Hasibuan cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu:⁴³

- a. Non ilmiah

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

⁴² Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 98

⁴³ *Ibid*, hal. 103

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

- 1) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- 3) Surat keterangan kerja dan pengalaman
- 4) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- 5) Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- 6) Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- 7) Keturunan dari pelamar
- 8) Tulisan tangan pelamar

b. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu.

Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- 1) Metode kerja yang sistematis
- 2) Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- 3) Berorientasi kepada prestasi kerja
- 4) Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- 5) Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya

6. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Menurut Simamora proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, diantaranya:⁴⁴

- a. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
- b. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
- c. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
- d. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
- e. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

7. Kendala-Kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain:⁴⁵

⁴⁴ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, (Yogyakarta: YKPN, 2004), hal. 205

⁴⁵ *Ibid*, hal. 206

- a. Tolak ukur
- b. Penyeleksi
- c. Pelamar

8. Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:⁴⁶

- a. Karyawan yang memiliki potensi
- b. Karyawan yang disiplin dan jujur
- c. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
- d. Karyawan yang terampil
- e. Karyawan yang kreatif dan dinamis
- f. Karyawan yang loyal
- g. Mengurangi *turnover* karyawan
- h. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
- i. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan
- j. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

⁴⁶*Ibid*, hal. 206

9. Indikator-indikator seleksi dengan Metode *Person-Organization Fit*

Menurut Bowen, David indikator-indikator seleksi dengan metode *Person-Organization Fit* adalah sebagai berikut :⁴⁷

- a. Kesesuaian pengetahuan calon karyawan dengan pekerjaan
- b. Kesesuaian keterampilan calon karyawan dengan pekerjaan
- c. Kesesuaian kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan
- d. Kesesuaian kebutuhan calon karyawan dengan lingkungan perusahaan
- e. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon karyawan dengan perusahaan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.⁴⁸

Kinerja menurut Simamora merupakan tingkat di mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As’ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan⁴⁹

⁴⁷Brown, David. 2002. Prinsip Pembelajaran Dan Peengajaran Bahasa. Jakarta: Person Education

⁴⁸Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007), hal. 570

⁴⁹ Asri Laksami Rismi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013) hal. 61

Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁵⁰

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵¹

Menurut Mangkuprawira dan Hubbeis kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.⁵²

Dari beberapa pengertian di atas 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.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 7

⁵¹ Anwar Prabu, *Perilaku Dan Budaya Organisasional*, (Bandung : Refika Aditama, 2007), hal. 9

⁵² Sofyandi Dan Garmiwa, *Perilaku Operasional*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007), hal 153

pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.⁵³

Disamping itu Wilson Bangun juga berpendapat penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.⁵⁴

3. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:⁵⁵

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

⁵³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012) hal. 231

⁵⁴ *Ibid*, hal 232

⁵⁵ Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 195

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan pegawai dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai suatu instansi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:⁵⁶

- a. Manajer atau pimpinan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.

⁵⁶ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 311

- b. Manajer atau pimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Menurut Rivai penilaian kinerja dapat digunakan untuk:⁵⁷

- a. Mengetahui Pengembangan, yang meliputi:
- 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 2) Umpan balik kinerja
 - 3) Menentukan transfer dan penugasan, dan
 - 4) Identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai
- b. Pengambilan Keputusan Administratif, yang meliputi:
- 1) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai
 - 2) Pengakuan kinerja pegawai
 - 3) Pemutusan hubungan kerja dan
 - 4) Mengidentifikasi yang buruk
- c. Keperluan Instansi, yang meliputi:
- 1) Perencanaan SDM
 - 2) Menentukan kebutuhan pelatihan
 - 3) Evaluasi pencapaian tujuan instansi
 - 4) Informasi untuk identifikasi tujuan

⁵⁷*Ibid*, hal. 311

- 5) Evaluasi terhadap sistem SDM
 - 6) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan instansi
- d. Dokumentasi, yang meliputi:
- 1) Kriteria untuk validasi penelitian
 - 2) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - 3) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:⁵⁸

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja
- d. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

⁵⁸Slamet, *Kiat Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), hal. 237

5. Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu melakukan pekerjaannya, antara lain:⁵⁹

- a. Kemampuan individual
 - 1) Bakat
 - 2) Minat
 - 3) Faktor kepribadian
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
 - 1) Motivasi
 - 2) Etika kerja
 - 3) Kehadiran
 - 4) Rancangan tugas
- c. Dukungan organisasi
 - 1) Pelatihan dan pengembangan
 - 2) Peralatan dan teknologi
 - 3) Standar kinerja
 - 4) Manajemen dan rekan kerja

⁵⁹Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 113

6. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:⁶⁰

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas.

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

c. Ketepatan waktu.

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

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

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

⁶⁰Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 260

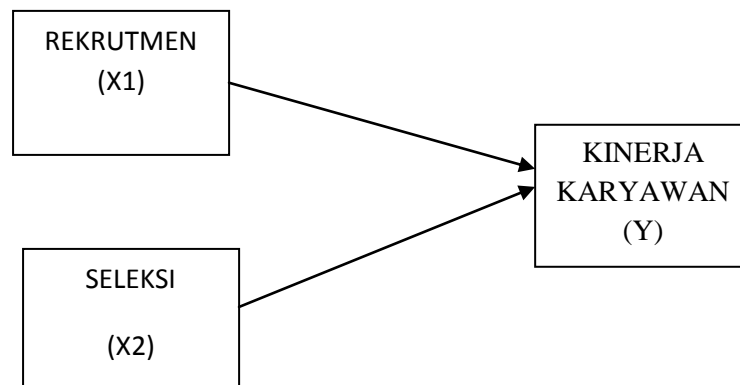
dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.2 berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Pikir.



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.⁶¹

⁶¹ Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*(Yogyakarta: Gaya Media, 2007), hal. 137

Berdasarkan rumusan masalah pada bab 1 dan kerangka pemikiran, maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho = Tidak ada pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ha = ada pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis 2

Ho = tidak ada pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ha = ada pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang merupakan salah satu perbankan dalam menggelolah jasa keuanganyang beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang Kec. Bukit Kecil Kel. 26 Ilir.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.⁶²

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang

⁶²Sugiyono, "*Statistik Untuk Penelitian*", (Bandung:Alfabeta,2010), hlm 15

berhubungan dengan penelitian yang dilakukan⁶³

dalam hal ini pimpinan manager cabang pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dan staf perusahaan yang berjumlah lebih kurang 30 orang mulai dari office boy, satpam sampai customer dan teller yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis dari isian kuesioner yang di edarkan kepada manager bank. Dan dicocokkan dengan kuesioner yang diisi oleh karyawan bank. Sehingga penulis bisa memberikan penilaian terhadap analisa yang di buat.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku.⁶⁴

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁶⁵ Sampel

⁶³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung:Alfabeta, 2012), hal. 139

⁶⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung:Alfabeta, 2012), hal. 141

⁶⁵ Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada., hlm: 20

adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁶

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang sebagai populasi. Kemudian akan digunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Nazir studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Disamping itu, studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topic penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian.⁶⁷

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan,

⁶⁶Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hlm 116

⁶⁷M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) cet.ke-5. hal 27.

baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan langsung melalui tanya jawab antara penulis dengan petugas yang berwenang yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data melalui wawancara yaitu melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pewawancara (pengumpul data) dengan responden (sumber data).⁶⁸
- b. Observasi, yaitu cara pengambilan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang sedang diteliti, dengan maksud untuk membandingkan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan kenyataan. Observasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan oleh pengumpul data terhadap gejala/peristiwa yang diselidiki pada obyek penelitian.⁶⁹
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebar daftar pertanyaan untuk diisi oleh sejumlah responden. Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran penelitian ini maka digunakan pengukuran melalui sejumlah kuesioner. Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang

⁶⁸Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya*, (Jakarta: Agung Media, 2007), hal. 64

⁶⁹*Ibid*, hal. 63

sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan-pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.⁷⁰

E. Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Instrumen Data

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

a. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Penguji validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Person Correlation* yang didapatkan memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.⁷¹

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel

⁷⁰*Ibid*, hal. 63

⁷¹Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*, (Semarang:Universitas Diponegoro, 2009), hal.139

atau handal jika seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6.⁷²

F. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah:⁷³

1. Proses rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.⁷⁴

Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain:

⁷²Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)., hal: 35

⁷³ Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, cetakan kedua, (Bandung: Alfabeta, 2009) hal. 281

⁷⁴ Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 112

- a. Dasar sumber penarikan karyawan
 - b. Sumber Karyawan
 - c. Metode Penarikan Karyawan
2. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan⁷⁵.
- Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain:
- a. Pendidikan
 - b. Referensi
 - c. Pengalaman
 - d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
 - e. Kesehatan
 - f. Tes tertulis
 - g. Tes wawancara
3. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁶
- Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan variabel indikator yang antara lain:
- a. Hasil Kerja
 - b. Perilaku Kerja
 - c. Sifat Pribadi

⁷⁵ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Yogyakarta: YKPN, 2004), hal. 202

⁷⁶ A.A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 67

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Proses Rekrutmen (X_1)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber Karyawan 3. Metode penarikan karyawan
Proses Seleksi (X_2)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris 5. Kesehatan 6. Tes tertulis

		7. Tes wawancara
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

G. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan 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 yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi

berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono, yaitu:⁷⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen

X₂ = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

b₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan.

b₂ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka peneliti melakukan uji normalitas, multikoloneritas, dan uji heterokedastisitas.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 277

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.⁷⁸ Sebagai dasar bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) *one sample* Kolmogorov-Smirnov Test.⁷⁹ Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sampel besar.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu

⁷⁸ Cholid Norbuko, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1997), hal. 73

⁷⁹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hal 132

dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y - \hat{Y}$ yang sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.⁸⁰ Pengujian heterokedastisitas menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini

⁸⁰Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hal 135

biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisa dari regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.⁸¹ Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (dependen)
- a = Konstanta dari keputusan regresi
- b1 = Koefisien regresi dari variabel X1
- b2 = Koefisien regresi dari variabel X2
- X1 = Rekrutmen (independen)
- X2 = Seleksi (independen)

⁸¹Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hal 137

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui:

a. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji tingkat signifikansi 0,05.⁸² Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak

⁸²Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hal 141

memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).⁸³

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

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

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸⁴

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.⁸⁵

⁸³ Adi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametric*. (Jakarta : Kencana Prenada Grup, 2010), hal. 56

⁸⁴ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hal 140

⁸⁵ *Ibid*, hal. 140

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 30 sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah disebarakan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarakan	30 kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100%

Sumber :Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang telah kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu 30 orang dengan presentase 100%.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang, hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner sesuai dengan sampel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, tingkat usia dan masa kerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden yaitu :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diperoleh bahwa responden karyawan laki-laki berjumlah 12 orang dan responden karyawan perempuan berjumlah 18 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 18 orang/responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma I/II/III/IV	5	16.7	16.7	16.7
	Strata 1 (S1)	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan pendidikan Diploma I/II/III/IV berjumlah 5 orang dan karyawan dengan pendidikan Strata (S1) berjumlah 25 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Strata (S1) yang berjumlah 25 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang tingkat pendidikannya dibawah SMA/Sederajat, SMA/Sederajat, Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Adapun data mengenai Tingkat Usia responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	24	80.0	80.0	80.0
	31-40 tahun	4	13.3	13.3	93.3
	41-50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun berjumlah 24 orang, karyawan dengan tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 4 orang dan karyawan dengan tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun yang berjumlah 24 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan tingkat usia < 20 tahun, > 50 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		lama kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	13	43.3	43.3	43.3
	6-10 tahun	12	40.0	40.0	83.3
	< 20 tahun	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 13 orang, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang, dan karyawan dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 5 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun yang berjumlah 13

orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan lama kerja 11-50 tahun dan 16-20 tahun.

3. Hasil Instrument Penelitian

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sample. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30-2 atau df = 28 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610 jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	1	0,627	0,3610	Valid
	2	0,856	0,3610	Valid
	3	0,858	0,3610	Valid
	4	0,728	0,3610	Valid
	5	0,855	0,3610	Valid
	6	0,690	0,3610	Valid

	7	0,858	0,3610	Valid
Seleksi (X ₂)	1	0,754	0,3610	Valid
	2	0,804	0,3610	Valid
	3	0,864	0,3610	Valid
	4	0,757	0,3610	Valid
	5	0,848	0,3610	Valid
	6	0,814	0,3610	Valid
	7	0,876	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,714	0,3610	Valid
	2	0,712	0,3610	Valid
	3	0,815	0,3610	Valid
	4	0,750	0,3610	Valid
	5	0,780	0,3610	Valid
	6	0,556	0,3610	Valid
	7	0,558	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. Cronbach alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item. Instrumen untuk

mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.7

Hasil Uji Realiabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	7 Pernyataan	0,893	Reliabel
Seleksi (X ₂)	7 Pernyataan	0,916	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	7 Pernyataan	0,817	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,06. Dengan demikian variabel (Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

4. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yaitu, Rekrutmen dan Seleksi sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Dependen).Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Rekrutmen (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	3	6	21	30	138	4,60
2	0	0	3	10	17	30	134	4,47
3	0	0	3	6	21	30	138	4,60
4	0	0	3	9	18	30	135	4,50
5	0	0	1	12	17	30	136	4,53
6	0	0	1	11	18	30	137	4,57
7	0	0	3	6	21	30	138	4,60
Jumlah	0	0	17	60	133	210	956	4,55

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel rekrutmen (X1) adalah 4,55. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen berada pada posisi sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan proses rekrutmen pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang sangat baik atau bisa dikatakan baik.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Seleksi (X2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Seleksi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Seleksi (X2)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	3	9	18	30	135	4,50
2	0	0	2	6	22	30	140	4,67
3	0	0	2	8	20	30	138	4,60
4	0	0	3	6	21	30	138	4,60
5	0	0	3	8	19	30	136	4,53

6	0	0	5	9	16	30	131	4,37
7	0	0	4	6	20	30	136	4,53
Jumlah	0	0	22	52	136	210	954	4,54

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Seleksi (X2) adalah 4,54. Hal tersebut menunjukkan bahwa seleksi berada pada posisi sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan proses seleksi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang sangat baik atau bisa dikatakan baik.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	3	8	19	30	136	4,53
2	0	0	1	11	18	30	137	4,57
3	0	0	1	10	19	30	138	4,60
4	0	0	2	6	22	30	140	4,67
5	0	0	2	7	21	30	139	4,63
6	0	0	4	5	21	30	137	4,57
7	0	0	2	7	21	30	139	4,63
Jumlah	0	0	15	54	141	210	966	4,6

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada posisi

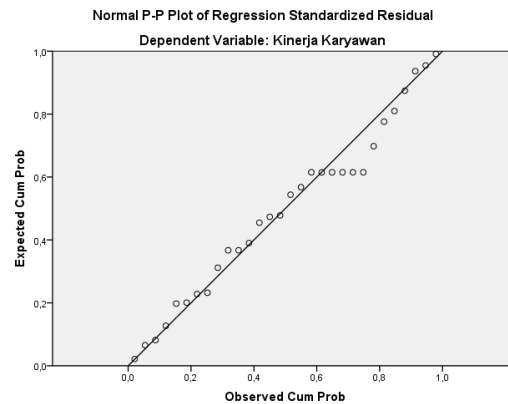
sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang sangat baik atau bisa dikatakan baik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Normal Probability Plot Normal P-P og Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal P-Plot menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Tabel 4.11
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Rekrutmen dan Seleksi
terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52692969
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,062

Kolmogorov-Smirnov Z	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)	,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2018

Pada table 4.11 Tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,530 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,530 > 0,005$). Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*, dimana nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena nilai $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas $Tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003		
Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021	,325	3,080
Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008	,325	3,080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

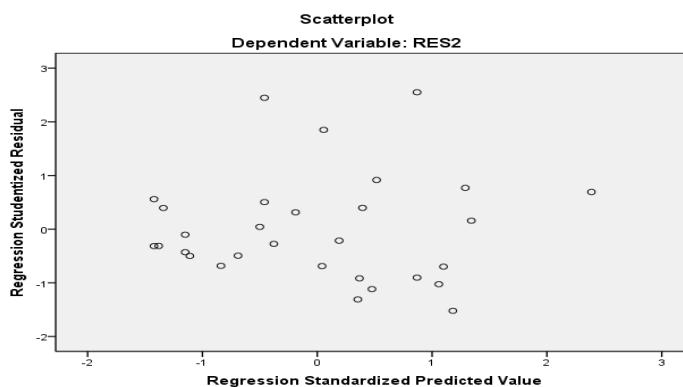
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,215	1,255		5,747	,000
Rekrutmen	-,002	,068	-,660	-,084	,123
Seleksi	-,008	,062	-,031	-,127	,900

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 pada kotak *Coefficients* terlihat Rekrutmen memiliki nilai $0,123 > 0,05$, sedangkan Seleksi memiliki nilai $0,900 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi Heterokedastisitas.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y, titik berkumpul disuatu tempat

serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Rekrutmen* Kinerja Karyawan <i>Linearity</i>	0,000
<i>Deviation from linearity</i>	0,013
Seleksi* Kinerja Karyawan <i>Linearity</i>	0,000
<i>Deviation from linearity</i>	0,022

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Rekrutmen, Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Tabel 4.15
Hasil Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2018

Dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,358 untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,380 dengan konstanta sebesar 8,711 sehingga model persamaan regresi yang di peroleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,711 + 0,358 X_1 + 0,380 X_2$$

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

- a. Nilai konstanta sebesar 8,711 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel rekrutmen dan seleksi dianggap konstan maka Y kinerja karyawan bernilai 8,711.
- b. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,358 bernilai positif artinya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor rekrutmen meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

- c. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar 0,380 bernilai positif artinya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor seleksi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (persial).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koesfisien determiansi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,728	1,582

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil Nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Rekrutmen dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai R Square yaitu sebesar 0,747 atau 74,7%. Artinya 74,7% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel idependen dalam penelitian ini yaitu Rekrutmen dan Seleksi

secara bersama-sama. Sedangkan 25,3% sisanya oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung \geq F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika F hitung $<$ F tabel maka H_a dan H_0 diterima. Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 3 sehingga diperoleh :

$$\text{df (pembilang) } k-1 \longrightarrow 3-1 = 2$$

$$\text{df (penyebut) } n-k \longrightarrow 30-3 = 27$$

Dilihat dari F tabel dengan ketentuan diatas (2:27) didapat F tabel 3,35.⁸⁶ Hasil uji secara simultan (F) sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199,186	2	99,593	39,770	,000 ^a
Residual	67,614	27	2,504		
Total	266,800	29			

⁸⁶ F Tabel Terlampir

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199,186	2	99,593	39,770	,000 ^a
Residual	67,614	27	2,504		
Total	266,800	29			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $39,770 > F_{tabel}$ sebesar 3,35 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

c. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Tabel 4.18
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,457$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 2,048$) dengan signifikan $0,021 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,866$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,866 > 2,048$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan Koefisien (R²)

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien didapat nilai Adjusted R square sebesar 0,747 dapat diartikan bahwa sebesar 74,7% variabel independen (rekrutmen dan seleksi) dapat mempengaruhi

variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil dari pengujian simultan (F) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Ho = secara simultan rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha = secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji simultan (F) rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,35 dengan F_{hitung} sebesar 39,770 maka ($39,770 > 3,35$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya, secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh variabel dependen (rekrutmen dan seleksi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

a. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Ho = tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan

H_a =terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan(0,021 <0,05). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2.048 dengan t_{hitung} sebesar 2,457 maka ($2,457 > 2,048$) dengan signifikan (0,021 < 0,05) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel rekrutmen secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses rekrutmen maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak terdapat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerjakaryawan

H_a = terdapat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerjakaryawan

Berdasarkan uji parsial (t) variabel seleksi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,008 (<0,05). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 dengan t_{hitung} sebesar 2,866 maka ($2,866 > 2,048$) dengan nilai signifikan (0,008 < 0,05) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel seleksi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses seleksi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Analisis Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai $sig\ t$ sebesar ($2.457 > 2.048$) Hal ini berarti hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Adapun dampak dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Sya'riah Cabang Palembang itu sendiri yakni, apabila proses rekrutmen semakin baik maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan, begitu pula sebaliknya apabila proses rekrutmen semakin buruk atau kurang baik maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang dilakukan Tini Nurhayati, 2016 dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)" menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang lima pekanbaru.

2. Analisis Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar (2.866 > 2.048) Hal ini berarti hubungan antara seleksi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Adapun dampak dari seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Sya'riah Cabang Palembang itu sendiri yakni, apabila proses seleksi semakin baik maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan cenderung semakin tinggi, begitu pula sebaliknya apabila proses seleksi kurang baik maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Sya'riah Cabang Palembang.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Abdul Aziz 2012 dengan judul "Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT. Pembangunan Perumahan (PP) PERSERO TBK" menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) PERSERO TBK.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,457$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 2,048$) dengan signifikansi $0,021 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,866$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,866 > 2,048$) dengan signifikansi $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang dapat diterima.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $39,770 > F_{tabel} 3,35$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Bank

- a. Proses rekrutmen yang dilakukan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang sudah baik, akan tetapi hendaknya proses rekrutmen dipertahankan atau lebih dikembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.
- b. Proses seleksi yang dilakukan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang sudah baik, akan tetapi hendaknya proses seleksi dipertahankan atau lebih ditingkatkan proses seleksi agar mendapatkan calon-calon karyawan dengan kriteria yang dibutuhkan Bank Sumsel Babel Sya'riah Cabang Palembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kinerja yang dimiliki Perbankan Syariah tidak hanya dipengaruhi faktor Rekrutmen dan Seleksi saja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan variabel independen bebas lainnya seperti Motivasi dan Kepemimpinan sehingga untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008)
- Adi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametric*. (Jakarta : Kencana Prenada Grup, 2010)
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif , Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2007)
- Anwar Prabu, *Perilaku Dan Budaya Organisasional*, (Bandung : Refika Aditama, 2007)
- Asri Laksami Rismi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013)
- Brown, David. 2002. Prinsip Pembelajaran Dan Peengajaran Bahasa. Jakarta: Person Education
- Cholid Norbuko, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1997)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres,2005)
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, (Yogyakarta: BPFE, 2008)
- Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Hasibuan, Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta: PT. Aksara, 2011)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*,(Semarang:Universitas Diponegoro, 2009)
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

- Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, (Bandung: Mandar Maju, 2010)
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) cet.ke-5
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2008)
- Riduan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, cetakan kedua, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003)
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006)
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002)
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson, *Strategic Theory Reseach* (Penerbit: Oxlord Bladwell, 1997)
- Simamora, Henry *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997)
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, (Yogyakarta : YKPN, 2004)
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : penerbit PT. RINEKA CIPTA, 2003)

- Sofyandi Dan Garmiwa, *Perilaku Operasional*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007)
- Slamet, *Kiat Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2001)
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009)
- Sugiyono, "*Statistik Untuk Penelitian*", (Bandung:Alfabeta,2010)
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*", (Bandung:Alfabeta, 2012)
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Suwatno, Doni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013)
- <http://informasibumncpns.com/lowongan-kerja-terbaru-bank-sumsel-babel.html>.
hari kamis, 16 november 2017
- Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007)
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya*, (Jakarta: Agung Media, 2007)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)

LAMPIRAN

Data Responden Variabel Rekrutmen

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	21
4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	4	5	32
3	4	5	5	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	4	4	5	31
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	4	4	4	5	31
5	4	3	3	4	5	3	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	5	3	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	4	4	4	3	24
5	5	5	4	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	5	5	34

Data Responden Variabel Seleksi

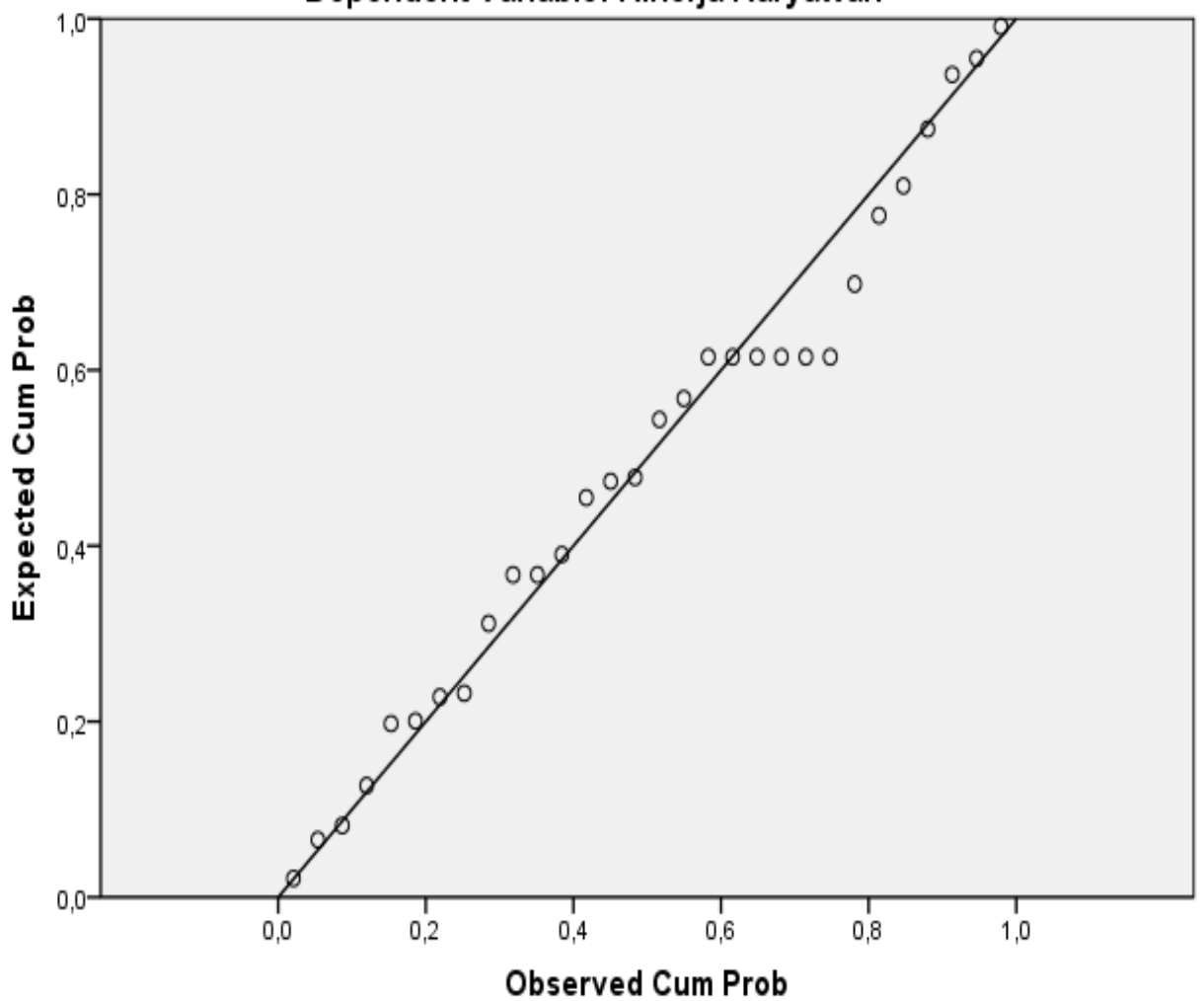
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total X2
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	5	5	4	5	31
4	5	4	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	4	5	34
4	5	5	4	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	3	4	4	4	28
4	3	4	5	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	3	3	3	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	3	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	5	5	29
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35

Data Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total Y
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	30
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	3	5	31
5	5	5	5	5	5	4	34
4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	3	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	3	5	31
5	4	5	4	5	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	3	4	5	5	29
3	4	5	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	4	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	4	31
4	5	4	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	34

Normal Probability Plot Normal P-P og Regresion
Standardized Residual Dependend Variabel: Kinerja
Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52692969
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003		
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021	,325	3,080
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008	,325	3,080

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003		
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021	,325	3,080
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008	,325	3,080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

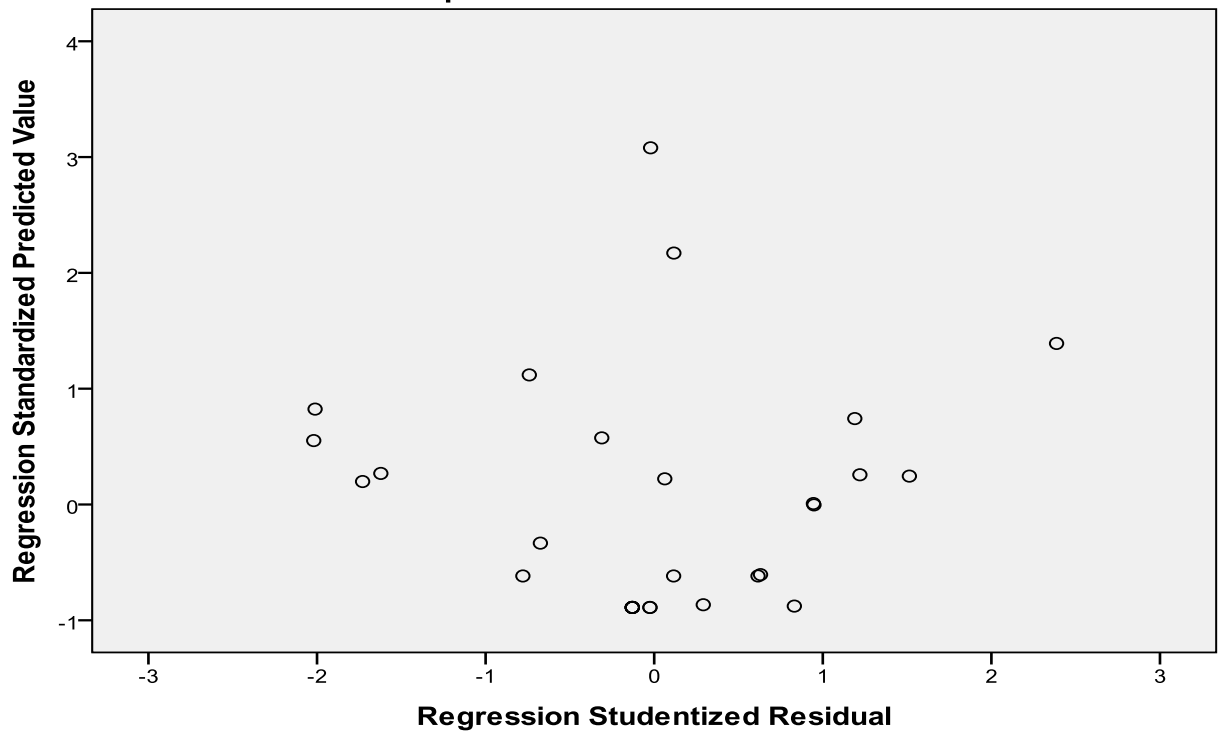
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,215	1,255		5,747	,000
	Rekrutmen	-,002	,068	-,660	-,084	,123
	Seleksi	-,008	,062	-,031	-,127	,900

a. Dependent Variable: RES2

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: RES2



Hasil Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,728	1,582

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data Primer, 2018

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199,186	2	99,593	39,770	,000 ^a
Residual	67,614	27	2,504		
Total	266,800	29			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2018

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	8,711	2,691		
Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021
Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2018

Uji validitas

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	Rekrutmen
R1	Pearson Correlation	1	,570**	,318	,300	,483**	,432*	,318	,627**
	Sig. (2-tailed)		,001	,087	,108	,007	,017	,087	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R2	Pearson Correlation	,570**	1	,645**	,667**	,667**	,451*	,645**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R3	Pearson Correlation	,318	,645**	1	,524**	,751**	,432*	1,000**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,087	,000		,003	,000	,017	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R4	Pearson Correlation	,300	,667**	,524**	1	,442*	,489**	,524**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000	,003		,014	,006	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R5	Pearson Correlation	,483**	,667**	,751**	,442*	1	,630**	,751**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,014		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R6	Pearson Correlation	,432*	,451*	,432*	,489**	,630**	1	,432*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,017	,012	,017	,006	,000		,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
R7	Pearson Correlation	,318	,645**	1,000**	,524**	,751**	,432*	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,087	,000	,000	,003	,000	,017		,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Rekrutmen	Pearson Correlation	,627**	,856**	,858**	,728**	,855**	,690**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	Seleksi
S1	Pearson Correlation	1	,750**	,732**	,599**	,445*	,429*	,415*	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,014	,018	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
S2	Pearson Correlation	,750**	1	,732**	,421*	,528**	,570**	,649**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,020	,003	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
S3	Pearson Correlation	,732**	,732**	1	,757**	,603**	,537**	,638**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
S4	Pearson Correlation	,599**	,421*	,757**	1	,630**	,428*	,518**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000		,000	,018	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
S5	Pearson Correlation	,445*	,528**	,603**	,630**	1	,737**	,864**	,848**

KK3	Pearson Correlation	,485**	,733**	1	,707**	,657**	,320	,159	,815**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000	,000	,085	,400	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	,445*	,667**	,707**	1	,770**	,052	,123	,750**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000		,000	,785	,516	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	,483**	,516**	,657**	,770**	1	,172	,271	,780**
	Sig. (2-tailed)	,007	,003	,000	,000		,363	,148	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	,204	,197	,320	,052	,172	1	,634**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,280	,296	,085	,785	,363		,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	,400*	,023	,159	,123	,271	,634**	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,028	,904	,400	,516	,148	,000		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,714**	,712**	,815**	,750**	,780**	,556**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	7

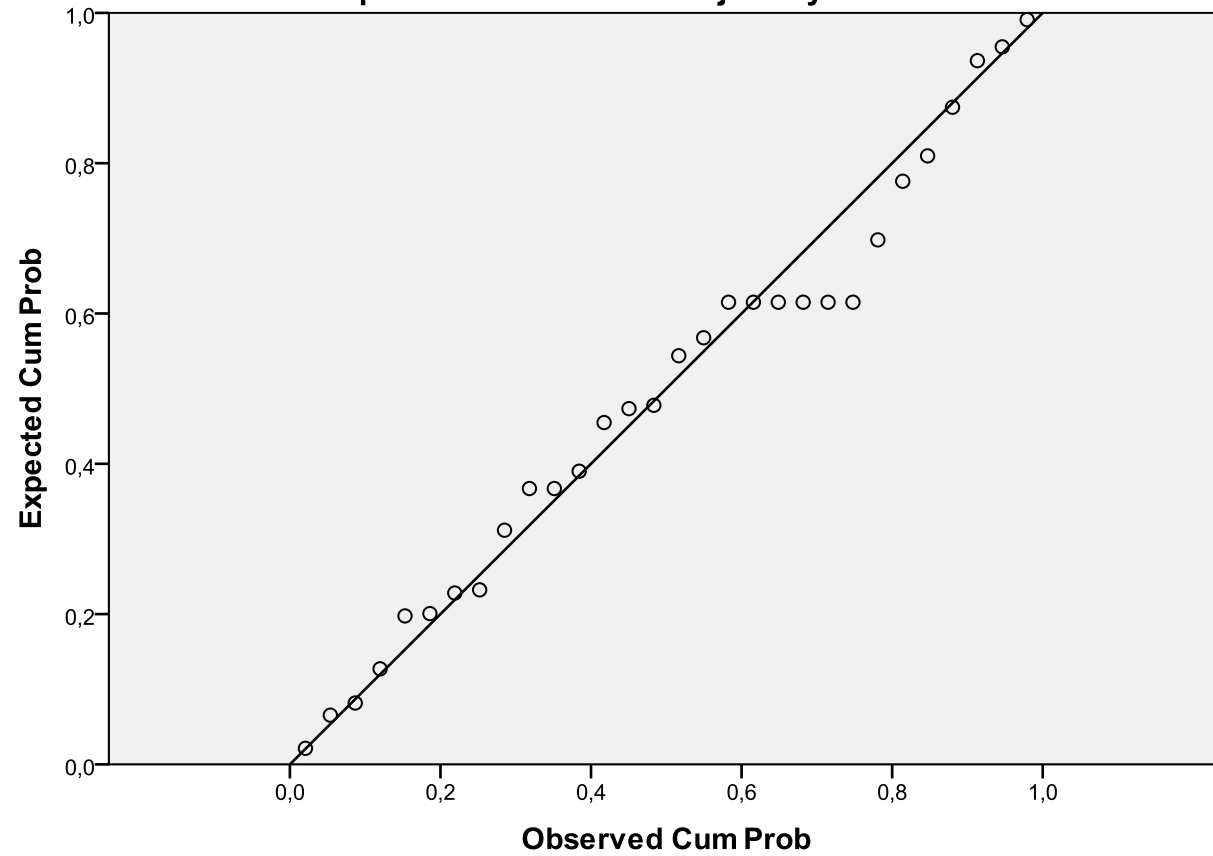
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52692969
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji linieritas

Coefficients^a

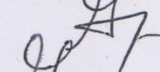
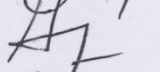
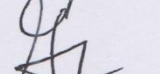

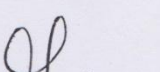


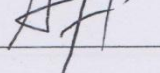
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,711	2,691		3,237	,003
	Rekrutmen	,358	,146	,418	2,457	,021
	Seleksi	,380	,133	,487	2,866	,008

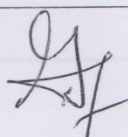










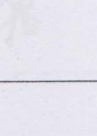


a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

DAFTAR KONSULTASI

: M. Irfan
 : 14180113
 asan : Ekonomi Dan Bisnis Islam / D.Iii Perbankan Syariah
 I : Mufti Fiandi M.Ag
 Akhir : **Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang**

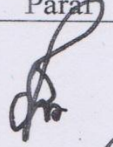


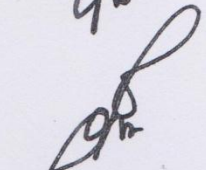
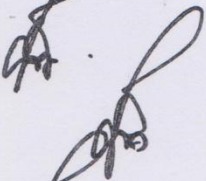
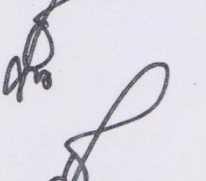
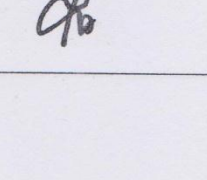
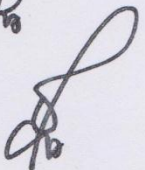
i/Tanggal	Hal Yang Di Konsultasikan	Paraf
April - 18	proposai, diperbaiki dulu	
April - 18	Acc proposai	
April - 2018	perbaiki koreksian, pembuatan kumpulan kalimat dgn bilahip Semua	
April - 18	Acc bab I	
April - 18	Pd bab II di bagian mana yg menjd dasar indikator pembuatan Kuesioner utk menilai kinerja Pegawai - Penentuan Responder, siapa yg menjd Responder	
04-18	Hlm 44 Blm diperbaiki	
05-18	Acc bab II & III	
05-18	Acc Kuesioner	

ni -18	Koreksi bab IV, perbaiki lagi hasil koreksinya	
i-18	Hlm 69, apakah bisa menilai kinerja diri sendiri, ??	
	Acc siap di ujikan	
	Acc Amh plagiat ok	
	Acc Proposal	
	Buat ke bab I	
	Perbaiki bab I. Foto Gagan	
	Perbaiki bab I	
	laku ke bab II	
	Perbaiki bab II	
	laku ke bab III	
	Perbaiki bab III	
	laku ke bab IV & V	
	Perbaiki bab IV & V	

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

DAFTAR KONSULTASI

: M. Irfan
: 14180113
an : Ekonomi Dan Bisnis Islam / D.Iii Perbankan Syariah
I : Aziz Septiatin, M.Si
akhir : Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Tanggal	Hal Yang Di Konsultasikan	Paraf
-2018	Acc Proposal Bandar ke Gab I	
-2018	- Perbaiki Gab I Pada Gagasan Fenomena	
-2018	- Perbaiki Gab I - lanjut ke Gab II	
-2018	- Perbaiki Gab II	
4-2018	- Perbaiki Gab II - lanjut ke Gab III	
1-2018	- Perbaiki Gab III - Perbaiki Gab III	
4-2018	- lanjut ke Gab IV & V	
2018	- Perbaiki Gab IV & V	

5-6-2018

ditambahkan, abstrak dan daftar isi sama.

Acc bab I - V

Siap diuikan

Acc serelah, Plagiat

ms.
ms.
ms.