

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI SYARIAH KC  
PALEMBANG A RIVAI**



**Oleh :**

**Joko Saryono**

**1730601036**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya (A.Md)**

**Palembang**



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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

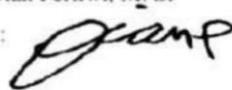
**Formulir E.4**

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

Nama : Joko Saryono  
Nim/Program Studi : 1730601036 / D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal **Juli 2020.**

**PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH**

Tanggal	Pembimbing Utama	: Mismiwati, SE., MP t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M. Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Muhammad Rusdi, SE., M. Sc t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Aziz Setiadin, SE., M. Si t.t: 
Tanggal	Ketua	: Dr. Dinnul Alfian Akbar, SE., M. Si t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Dian Pertiwi, M. Si t.t: 



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

*Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126*

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC  
Palembang A Rivai  
Ditulis Oleh : Joko Saryono  
NIM : 1730601036

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

Palembang, Juli 2020

Dekan





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

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711), Fax. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

**Formulir C**

**No. :**  
**Hal :** *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi  
D3 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
di  
Palembang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

**Nama** : **Joko Saryono**  
**NIM** : **1730601036**  
**Program Studi** : **D3 Perbankan Syariah**  
**Judul Tugas Akhir** : **Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai**

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqasyah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

**Pembimbing Utama**

**Mismiwati, SE., MP**  
**NIP. 196810272014112002**

**Palembang, Juni 2020**  
**Pembimbing Kedua**

**Hi. Siti Mardiah, S.Hi., M.Si**  
**NIDN. 2019108101**



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

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

**Formulir C.2**

**NOTA DINAS**

**Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang**

***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah tugas akhir berjudul:

**Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai**

Yang ditulis oleh:

Nama : Joko Saryono  
NIM : 1730601036  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian tugas akhir.

***Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

**Palembang, Juni 2020**

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Kedua**

**Mismiwati, SE., MP**  
NIP. 196810272014112002

**Hj. Siti Mardiah, SH.I, M.Sh**  
NIDN. 2019108101



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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**Formulir D.2**

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir** Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb  
Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Joko Saryono  
Nim/Jurusan : 1730601036 / D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai

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

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

Palembang, 2020

**Penguji Utama**

**Muhammad Rusdi, SE., M. Sc**  
NIP.197001302006041001

**Penguji Kedua**

**Aziz Septiatin, SE., M. Si**  
NIK. 150620121522/BLU

**Mengetahui**  
**Wakil Dekan I**

**Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag**  
NIP.197509282006042001

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Joko Saryono

NIM : 1730601036

Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan dapat dipertanggungjawabkan.

Palembang, Juni 2020

Saya yang menyatakan



Joko saryono

NIM. 1730601036

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Jangan Cuma membaca satu buku, jangan belajar hanya dari satu guru”**

**“Setiap pengalam hidup adalah pengajar, dan dari setiap orang dapat  
dipetik pembelajaran”**

(Mahluk)

**“Perjalanmu sedah hampir mencapai puncak. Jangan berhenti walau itu  
terasa berat. Berjalan dan merangkalah setidaknya kamu sudah berada di  
posisi yang baru”**

**SEMANGAT**

(Penulis)

**“Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka  
merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”**

(QS. Ar-Ra'd : 11)

**Dipersembahkan untuk :**

**Bak dan Mak**

Terimakasih atas segala air mata, keringat, dan semangat yang telah engkau  
berikan utuk anak mu.

Adik dan Kaka ku yang tersayang

## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini, serta shalawat serta salam penulis panjatkan kepda junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, karena berkat beliau kita dapat menuju jalan pencerahan sehingga dapat berpikir dan memberi inspirasi untuk tetap selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi D3 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md). untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Saparudin dan Ibu tersayang Rohana, yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materiil serta do'a yang tiada henti untuk ku.
2. Bapak Prof. H. M. Sirozi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, S.E., M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Mismiwati, SE., MP dan Ibu Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II, terimakasih karena telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran serta membimbing penulis dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terimakasih atas ilmu dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Raden Fatah Palembang

7. Seluruh staff dan karyawan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu seluruh jalan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kak Fala Pakies yang telah membantu dalam membimbing tugas akhir ini.
9. Sahabat-sahabat kelas ku Anggi, Anggun, Devi, Dicka, Meilta, Yunus, Agung, Angga, Afrianto, bagus, Kris, Ujik, Ario, dan Budi yang telah berbagi suka duka selama di bangku perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat Bar-bar ku Face, Oppa Edo, Mirza, Kojek dan Icas yang telah berbagi semangat dalam hari-hari.
11. Teman-teman KSEI Sumbagsel, dan Anak-anak Pusat Kajian Ekonomi Islam ( Pakies ) tercinta yang telah memberi semangat dalam penyelesain Tugas Akhir ini.
12. Temen-teman Pemuda Pelopor Sungai Rotan dan Forum Pemuda Sungai Rotan yang telah mengisi dan penyemangat hari-hari ku di desa.
13. Serta seluruh teman-teman sekelas DPS 1 Angkatan 2017, semoga keberhasilan dan kesuksesan senantiasa mengiringi langkah kita.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca.

Palembang, Juni 2020

Joko Saryono

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>v</b>
<b>MOHON IZIN PENJILIDAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	
A. Kinerja Karyawan .....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Kinerja dalam Konsep Islam .....	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
B. Rekrutmen .....	14

1. Pengertian Rekrutmen .....	14
2. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen.....	15
3. Tujuan Rekrutmen.....	16
4. Sumber Rekrutmen.....	16
5. Teknik dan Prosedur Rekrutmen .....	17
6. Proses Rekrutmen.....	18
7. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Karyawan .....	18
C. Seleksi .....	21
1. Pengertian Seleksi .....	21
2. Tahapan dan Teknik Seleksi.....	21
3. Sistem Seleksi yang Baik dan Efektif .....	24
D. Pelatihan.....	26
1. Definisi Pelatihan .....	26
2. Pelatihan dalam Konsep Islam .....	26
3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	28
4. Tahapan dan Metode Pelatihan .....	28
5. Faktor – Faktor yang Berperan dalam Pelatihan.....	30
E. Gaji .....	32
1. Pengertian Gaji .....	32
2. Gaji dalam Prespektif Islam .....	32
3. Tajuan Pemberian Gaji.....	34
4. Tahapan Utama Pemberian Gaji.....	34
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji.....	35
F. Penelitian Terdahulu .....	37
G. Kerangka Pemikiran.....	40
H. Pengembangan Hipotesis .....	41
1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karryawan .....	42
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
4. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan .....	43

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	44
B. Variabel Penelitian .....	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	44
D. Populasi dan Sampel .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel.....	49
E. Jenis dan Sumber Data .....	50
1. Data Primer .....	50
2. Data Sekunder .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data .....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Instrumen.....	52
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4. Uji Hipotesis.....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	59
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
2. Visi dan Misi BRI Syariah .....	61
3. Struktur Organisasi BRI Syariah KC Palembang.....	62
B. Gambaran Karakteristik Responden.....	63
1. Usia.....	64
2. Jenis Kelamin .....	64
3. Pendidikan Terakhir .....	64
4. Lama Bekerja .....	65
C. Uji Instrumen Penelitian.....	66
1. Uji Validitas .....	66
2. Uji Reliabilitas.....	69
D. Uji Asumsi Klasik.....	70
1. Uji Normalitas .....	70

2. Uji Multikolinieritas .....	71
3. Uji Heteroskedastisitas .....	72
4. Uji Linearitas .....	73
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	74
1. Uji t (Uji Secara Individu).....	74
2. Uji F (Uji Secara Serentak) .....	77
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
1. Pengaruh variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ....	80
2. Pengaruh variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	82
3. Pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).....	84
4. Pengaruh variabel gaji (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	86
G. Keterbatasan Penelitian.....	89
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
A. Simpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> rekrutmen terhadap kinerja karyawan .....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 1.2 <i>Research gap</i> Seleksi terhadap kinerja karyawan.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 1.3 <i>Research gap</i> Pelatihan terhadap kinerja Karyawan .....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 1.4 <i>Research gap</i> Gaji Terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 3.1 Operasional Variabel .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3.2 Skala Likert.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.1 Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Usia .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.2 Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.3 Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.4 Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas .....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji t .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji F .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) .....</b>	<b>78</b>

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>41</b>
<b>Gambar 4.1 Organisasi BRI Syariah KC Palembang .....</b>	<b>62</b>

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI SYARIAH KC  
PALEMBANG A RIVAI**

**Oleh :**

**Joko Saryono**

**1730601036**

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Gaji pada Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai.

Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat hipotesis hanya satu hipotesis yang ditolak yaitu hipotesis rekrutmen. Hasil analisis data secara persial menunjukkan bahwa : Pertama, Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 1,530 < t_{tabel} 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,135 > 0,05$ . Kedua, Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 2,487 > t_{tabel} 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Ketiga, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,641 > t_{tabel} 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Keempat, Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Secara simultan keempat variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f_{hitung} 23,655 > f_{tabel} 2,64$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Gaji, dan Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan utama bagi suatu organisasi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset sekaligus motor penggerak yang membuat organisasi bergerak dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan agar terjadi peningkatan kinerja pada karyawan<sup>1</sup>. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah perusahaan harus dikelola dengan sistem yang baik dan benar. Sistem pengelolaan SDM lebih dikenal dengan manajemen SDM. Manajemen SDM mencakup praktik-praktik pengelolaan SDM. Praktik manajemen SDM salah satunya dapat berupa rekrutment, seleksi, pelatihan dan gaji<sup>2</sup>. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mohammad Dkk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan, seleksi dan pengupahan. Sedangkan menurut Tabiu dan Nura salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terletak pada pelatihannya.

---

<sup>1</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2010), Hlm. 1

<sup>2</sup> Ni Kadek Suryani dan John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*, (Bandung : Nilacakra, 2019), Hlm. 33

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang di maksud dengan bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat Indonesia.”<sup>3</sup>

PT. Bank BRI Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan syariah yang ada di Indonesia. BRI Syariah memiliki peran penting dalam dunia perbankan syariah di Indonesia, terbukti dengan banyaknya prestasi yang didapatkan oleh BRI Syariah salah satunya Peringkat I Kategori *Loyalty Index* 2019 Bank Umum Syariah, Peringkat II Kategori *Satisfaction Index* 2019 ATM Bank Umum Syariah, Peringkat III SLE Index 2019 Bank Umum Syariah, *3rd Best Overall Minus E-Banking Syariah Commercial Bank*, dan *4th Best Overall Performance syariah Commercial Bank*.<sup>4</sup> Sumber daya manusia yang kompeten dan handal yang menjadi faktor untuk membantu keberhasilan BRI Syariah dalam bersaing, sehingga perkembangan SDM penting guna memperoleh keberhasilan pencapaian yang akan datang. Untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten tersebut dapat diperoleh dengan cara proses rekrutmen dan seleksi secara baik dan memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan serta gaji yang memenuhi kehidupan karyawan.

---

<sup>3</sup> Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : Cetakan ke-14. 2014), hlm.

<sup>4</sup> “Pencapaian BRI Syariah” ( [www.brisyariah.co.id/](http://www.brisyariah.co.id/) <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.brisyariah.co.id/tentang-kami.php%3Ff%3Dpenghargaan&ved=2ahUKEwjG9amRzOTpAhXRXSsKHZtfB0IQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw1pJ9I3ICshHI2Ab19EjI5b> Di akses pada tahun 2019 )

PT. Bank BRI Syariah meluas ke seluruh kota salah satunya kantor cabang yang ada di kota Palembang. Peneliti telah melakukan observasi pada BRI Syariah ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan rekrutmen dan seleksi dengan baik. Perusahaan dalam melakukan proses penerimaan karyawan masih menerapkan metode penerimaan secara internal atau tertutup, tidak menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi secara terbuka. Pada dasarnya jika perusahaan melakukan penerimaan karyawan secara terbuka dengan memanfaatkan surat kabar, internet dan media sosial perusahaan akan lebih mudah dan berpeluang besar untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten untuk memajukan perusahaan. Pada Bank BRI Syariah KC Palembang terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya misalnya posisi Marketing yang harusnya memiliki latar belakang Manajemen Pemasaran, namun ada beberapa orang yang memiliki latar belakang S1 Pendidikan Bahasa Inggris dan sebagainya.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari pegawai yang baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh, menepatkan dan memperhatikan calon karyawan yang berkualitas pada setiap posisi dan jabatan yang sesuai ditepati mereka. Apabila proses rekrutmen dan seleksi tersebut dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan kriteria dan latar belakang pendidikannya atas posisi yang dibutuhkan maka akan dapat menciptakan sumber

daya manusia yang berkualitas di bidangnya. Rekrutmen dan Seleksi merupakan kunci suksesnya manajemen personalia dan bahkan sukses sebuah organisasi.<sup>5</sup>

Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi<sup>6</sup>. Namun terdapat masalah dalam pelatihan karyawan di Bank BRI Syariah KC Palembang. Hasil dari proses rekrutmen dan seleksi hanya diberikan pelatihan kurang lebih satu bulan saja diperkirakan sudah menguasai tugas pokok dalam posisinya pelatihan dihentikan. Mengingat banyak karyawan yang memiliki latar belakang yang tidak relevan dengan pekerjaannya maka seharusnya dibutuhkan pelatihan yang lama dan intensif atau tidak hanya sekali.

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan<sup>7</sup>. Permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang mengalami kekurangan dalam hal gaji yang diberikan. Dapat diindikasikan permasalahan terhadap keadilan internal kenaikan gaji, keadilan internal tunjangan, keadilan internal insentif, dan keadilan internal gaji.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab

---

<sup>5</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 1994), Hlm. 85

<sup>6</sup> Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1*, (Jakarta : Erlangga, 2008), Hlm. 210

<sup>7</sup> Moh.Tulus Agus. Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa Edisi Kelima*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), Hlm. 140

yang diberikan kepadanya<sup>8</sup>. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi dan kesediaan untuk bekerja. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Terdapat masalah pada kinerja yaitu kurangnya kualitas kerja karyawan dan kemampuan dalam memahami tugas dan bagian yang mereka kerjakan.

Masalah-masalah diatas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan baik sesuai latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan pelatihan yang diberikan pada karyawan mengingat perlunya karyawan yang kompeten untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji terhadap kinerja karyawan mengindikasikan adanya *research gap* independen yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

***Research Gap* rekrutmen terhadap kinerja karyawan**

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
----------	-------	------------------

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesembilan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm. 67

Aan Rio Pratama Dkk	2017	Membuktikan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Yana Ristianingsih	2018	Membuktikan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber 2020**

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di teliti oleh Abdul Mu'iz dan Evi Silvana Muchsinati (2017)<sup>9</sup> menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Yana Ristianingsih (2018)<sup>10</sup> membuktikan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research gap* Seleksi terhadap kinerja karyawan**

<b>Peneliti</b>	<b>Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Hadi Poernomo dan Hartono	2019	Membuktikan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Ria Erawati Avena	2018	Membuktikan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

<sup>9</sup>Aan Rio Pratama, "Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol. 1 No 1, 2017. Hlm. 9

<sup>10</sup> Yana Ristianingsih, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", ( *Skripsi Program Perbakan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga*, Salatiga, 2018), Hlm. 89

**Sumber : dikumpulkan dari berbagai Penelitian**

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Hadi Poernomo dan Hartono (2019)<sup>11</sup> membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut Ria Erawati Avena (2018)<sup>12</sup> membuktikan bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research gap* Pelatihan terhadap kinerja Karyawan**

<b>Peneliti</b>	<b>Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Denny Triasmoko dkk	2014	Membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Finina Ezra Wulan Kasenda dan Charistoffel Mintardjo	2016	Membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber : dikumpulkan dari berbagai Penelitian**

Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Denny Triasmoko dkk (2014)<sup>13</sup> membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

<sup>11</sup> Hadi Poernomo dan Hartono, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia KC Sidoarjo", *J-MACC Journal of Management and Accounting*, Vol 2 No 1, 2019, Hlm. 99

<sup>12</sup> Ria Erawati Evena, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan", (*Skripsi Program Perbakan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga*, Salatiga, 2018), Hlm. 84-86

<sup>13</sup> Dani Triasmoko dkk, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero KC Kediri", *Jurnal Adminidtrasi Bisnis*, Vol 12 No 1, 2014, Hlm. 6-7

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Finina Ezra Wulan Kasenda dan Charistoffel Mintardjo (2016)<sup>14</sup> pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research gap Gaji Terhadap Kinerja Karyawan***

<b>Peneliti</b>	<b>Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Khairunnisa Batubar Dkk	2013	Membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli	2013	Membuktikan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber : dikumpulkan dari berbagai Penelitian**

Gaji terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Khairunnisa Batubar Dkk (2013)<sup>15</sup> membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli (2013)<sup>16</sup> membuktikan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

<sup>14</sup> Kasenda dan Mintardjo, "Pengaruh Prakti-Praktik Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado", *Jurnal EMBA*, Vol 4 No 4, 2016, Hlm. 9

<sup>15</sup> Khairunnisa Batubara dkk, "Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ", *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, Vol3, No. 5, 2013, hlm. 23

<sup>16</sup> M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli, "Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion di Kota Makssar", *Jurnal Economix* Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 134

Dari keempat kejadian fenomena tersebut yaitu rekrutmen dan seleksi yang kurang baik, pelatihan yang kurang maksimal dan gaji yang kurang optimal. Sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi kualitas, kuantitas, kemampuan, dan ketepatan waktu. Sehingga pada penelitian ini penulis memfokuskan beberapa praktik manajemen sumber daya manusia di antaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan melihat dari beberapa fenomena yang terjadi.

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mengingat sangat penting proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji bagi perusahaan. Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Gaji tersebut merupakan bagian dari Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif dan pelatihan secara intensif serta gaji yang optimal akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di BRI Syariah KC Palembang Arivai. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis ingin mengambil topik penelitian dengan judul “ **Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KC Palembang Arivai**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai ?
2. Apakah pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai ?
3. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai ?
4. Apakah pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai
2. Untuk menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai
4. Untuk menguji pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang A Rivai

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari keseluruhan rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan akan menambah dan memperluas wawasan dan pendalaman pengetahuan tentang aspek-aspek manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat praktis berupa masukan-masukan bagi pihak manajemen BRI Syariah Kantor Cabang Palembang khususnya dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia

## 2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lain