

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan¹

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

¹ “Sejarah Singkat BRI Syariah” (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%3Dsejarah&ved=2ahUKEwiG45-6y-TpAhWNV30KHVktDQEOfjAAegQIBBAC&usg=AOvVaw1hcBQjXcSAcKFqgoK8wcDO&cs=hid=1591151047660> Di akses pada tahun 2019)

Kehadiran PT. Bank BRISyariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRISyariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas PT. Bank BRISyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRISyariah (proses spin off-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

Saat ini PT. Bank BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRISyariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRISyariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

2. Visi dan Misi BRI Syariah²

a. Visi

- Menajdi Bank Rakyat Indonesia yang kompetitif, efisien, dan memenuhi prinsip kehati-hatian
- Mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka kegiatan keadilan, tolong menolong menuju kebaikan dan kemaslahatan ummat
- Memperluas jaringan pelayanan
- Membina sumber daya yang berintegrasi dan profesional
- Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.

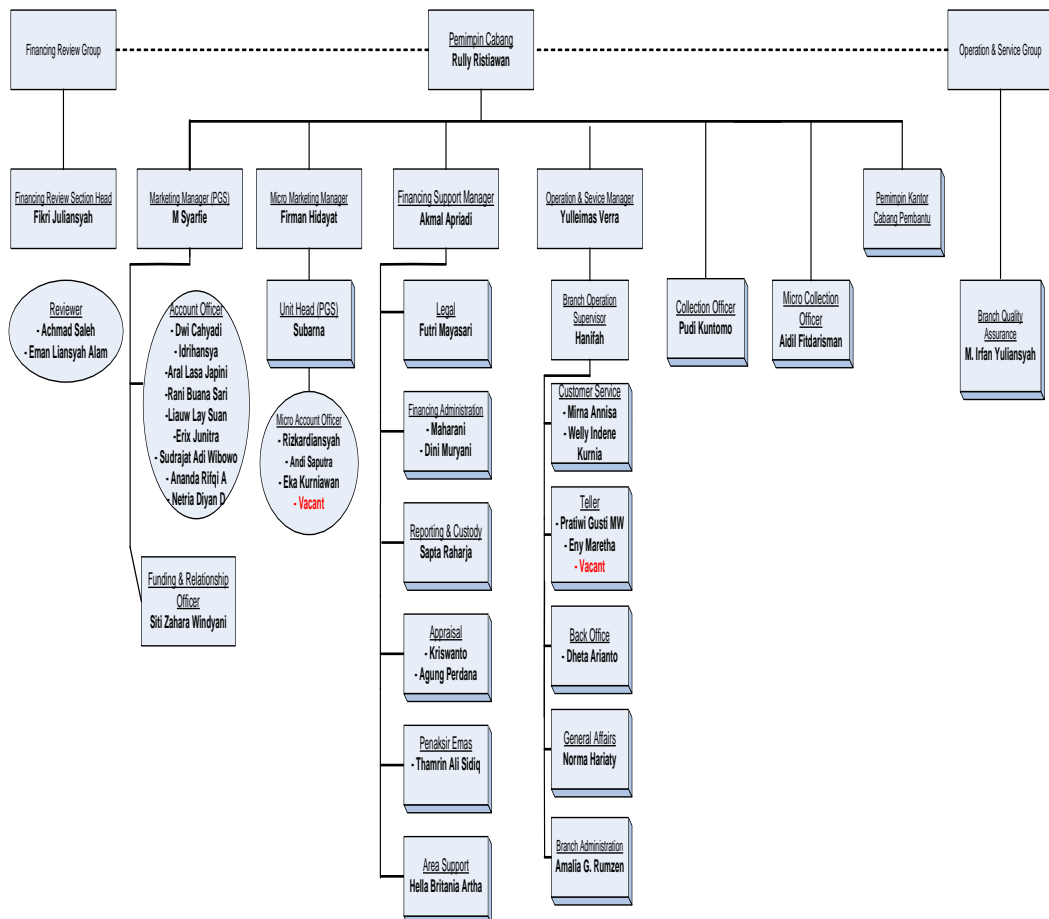
² “Visi Misi BRI Syariah” (www.brisyariah.co.id/ <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.brisyariah.co.id/tentang-kami.php%3Ff%3Dvisimisi&ved=2ahUKEwjR5rH5y-TpAhUJU30KHYHtA4AQFjAAegQIBRAC&usg=AOvVaw2ijs3ZRznumP-y7JfRRJ1r> Di akses pada tahun 2019)

- Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

3. Struktur Organisasi BRI Syariah KC Palembang

Gambar 4.1

Organisasi BRI Syariah KC Palembang



B. Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dilihat dari usia, lama bekerja jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

1. Usia

Berikut adalah data mengenai usi karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

**Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC
Palembang A Rivai Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	25	62,5%
2	31-40 Tahun	12	30%
3	>40 Tahun	3	7,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank BRI syariah KC Palembang A Rivai berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 62,5%. Lalu responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 30%, responden yang berusia >41 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%.

2. Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

**Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC
Palembang A Rivai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	19	47,5%
2	Perempuan	21	52,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 52,5% dan laki-laki berjumlah 19 orang atau 47,5%

3. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data mengenai pendidikan terakhir karyawan bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
2	Diploma III	12	30%
3	Serjana / S1	28	70%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi oleh responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 28 orang atau 70%, lalu pendidikan Diploma III sebanyak 12 orang atau 30%.

4. Lama Bekerja

Berikut adalah data mengenai lama bekerja karyawan bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4

Distribusi Gambaran Responden Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	6 bulan – 1 tahun	5	12,5%
2	2 tahun – 4 tahun	18	45%
3	5 tahun- 10 tahun	12	30%

4	11 tahun – 15 tahun	4	10%
5	16 tahun – 20 tahun	1	2,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai berdasarkan lama bekerja di dominasi oleh responden yang bekerja selama 2 tahun – 4 tahun sebanyak 18 orang atau 55%, lalu responden yang bekerja selama 6 bulan – 1 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%, responden yang bekerja selama 5 tahun -10 tahun sebanyak 12 orang atau 33%, responden yang bekerja selama 11 tahun – 15 tahun sebanyak 4 orang atau 10%, dan responden yang bekerja selama 16 tahun – 20 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin di ukur. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan maka kegiatan yang dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan $N=40$. Sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah $r(0,05, 40-2 = 38) = 0,312$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut maka akan digunakan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kesimpulan
Rekrutmen	X1.1	0,619	0,312	Valid
	X1.2	0,490	0,312	Valid
	X1.3	0,700	0,312	Valid
	X1.4	0,612	0,312	Valid
	X1.5	0,600	0,312	Valid
	X1.6	0,564	0,312	Valid
Seleksi	X2.1	0,607	0,312	Valid
	X2.2	0,625	0,312	Valid
	X2.3	0,761	0,312	Valid
	X2.4	0,450	0,312	Valid
	X2.5	0,779	0,312	Valid
	X2.6	0,661	0,312	Valid
Pelatihan	X3.1	0,717	0,312	Valid
	X3.2	0,793	0,312	Valid
	X3.3	0,829	0,312	Valid
	X3.4	0,776	0,312	Valid
	X3.5	0,815	0,312	Valid
	X3.6	0,558	0,312	Valid
	X3.7	0,723	0,312	Valid
	X3.8	0,710	0,312	Valid

Gaji	X4.1	0,605	0,312	Valid
	X4.2	0,464	0,312	Valid
	X4.3	0,790	0,312	Valid
	X4.4	0,525	0,312	Valid
	X4.5	0,691	0,312	Valid
	X4.6	0,510	0,312	Valid
	X4.7	0,383	0,312	Valid
	X4.8	0,728	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,743	0,312	Valid
	Y.2	0,443	0,312	Valid
	Y.3	0,748	0,312	Valid
	Y.4	0,694	0,312	Valid
	Y.5	0,748	0,312	Valid
	Y.6	0,707	0,312	Valid
	Y.7	0,749	0,312	Valid
	Y.8	0,756	0,312	Valid
	Y.9	0,753	0,312	Valid
	Y.10	0,719	0,312	Valid
	Y.11	0,717	0,312	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada Karyawan bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai setiap indikator dinyatakan Valid, karena seluruh ite pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar

dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yaitu sebesar 0,312. Maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya di ulang. Dalam melakukan penelitian, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 60%.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Rekrutemn	6 Item	0,644	Reliabel
Seleksi	6 Item	0,719	Reliabel
Pelatihan	8 Item	0,875	Reliabel
Gaji	8 Item	0,725	Reliabel
Kinerja Karyawan	11 Item	0,899	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data yang diuji terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka nilai residual terdistribusi secara normal. Dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka nilai residual tidak terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun hasil output perhitungan uji normalitas Karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72880587
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.569
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi pada *Asymp. Sig (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,569. Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada karyawan Bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linier berganda. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil output perhitungan uji multikolinieritas karyawan bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-4.935	6.129		-.805	.426			
X1	.384	.251	.151	1.530	.135	.787	1.270	
X2	.601	.242	.300	2.487	.018	.531	1.884	
X3	.466	.177	.356	2.641	.012	.426	2.350	
X4	.394	.159	.274	2.474	.018	.629	1.589	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Gaji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil output perhitungan uji heteroskedastisitas karyawan bank BRI Syariah KC Palembang A Rivai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.282	3.981		.824	.415
X1	-.132	.163	-.151	-.812	.422
X2	.195	.157	.281	1.242	.222
X3	-.097	.115	-.213	-.844	.404
X4	.021	.103	.042	.202	.841

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji teroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi masing-masing variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang diperoleh nilai untuk X1 0,422, X2 0,222, X3 0,404 dan X4 0,841. Semua variabel lebih besar dari 0,05.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi medel yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Rekrutmen	0,548	Linier
Seleksi	0,666	Linier
Pelatihan	0,881	Linier
Gaji	0,775	Linier

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus untuk melihat hasil uji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai. data hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada uraian di bawah.

1. Uji t (Uji Secara Individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Tingkat signifikansi antar variabel Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.935	6.129		-.805	.426
X1	.384	.251	.151	1.530	.135
X2	.601	.242	.300	2.487	.018
X3	.466	.177	.356	2.641	.012
X4	.394	.159	.274	2.474	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian dari data yang didapatkan dari jawaban responden atas kuesioner penelitian yang di olah dengan menggunakan *SPSS 16.0 For Windows* diperoleh melalui analisis secara kuantitatif sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel rekrutmen (X1) adalah sebesar 0,135 lebih besar dari 0,05 artinya variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria dengan menggunakan metode ini adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipoteses diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus diatas t_{hitung} memiliki nilai sebesar 1,530 sedangkan t_{tabel} memiliki nilai 2,030 ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ditolak.
- b. Nilai signifikansi variabel seleksi (X2) adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel seleksi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria dengan menggunakan metode ini adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipoteses diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus diatas t_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,487 sedangkan t_{tabel} memiliki

nilai 2,030 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis diterima

- c. Nilai signifikansi variabel pelatihan (X3) adalah sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria dengan menggunakan metode ini adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas t_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,641 sedangkan t_{tabel} memiliki nilai 2,030 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis diterima
- d. Nilai signifikansi variabel gaji (X4) adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel gaji (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria dengan menggunakan metode ini adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas t_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,474 sedangkan t_{tabel} memiliki nilai 2,030 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis diterima

2. Uji F (Uji Secara Serentak)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	785.091	4	196.273	23.655	.000 ^a
Residual	290.409	35	8.297		
Total	1075.500	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Pengujian kontribusi tersebut ditemukan nilai F pada tabel diatas sebesar 23,655 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk drajat kebebasan (df: *degree of freedom*) $k = 4$ dan $n-k-1$, $40-4-1 = 35$ yang mendapatkan nilai pada F_{tabel} sebesar 2,64, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian dapat diartikan pula bahwa rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji memiliki pengaru positif secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga ke-4 hipotesis dapat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen., atau sejauhmana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.699	2.88052

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi R adalah 0,854 sedangkan R^2 sebesar 0,730. Nilai R menunjukkan nilai yang positif, hal ini bahwa berarti Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Gaji bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai. nilai R^2 sebesar 0,730 menunjuk bahwa variansi dalam pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji sebesar 73% melalui penelitian ini, sedangkan 27% berasal dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut menyebabkan perlu dilakukan pengujian secara parsial, dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas tersebut memiliki pengaruh

atau tidak, yaitu dengan melakukan uji t. Berdasarkan tabel 4.10 dapat ditarik persamaan garis regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -4.935 + 0,389 X_1 + 0,602 X_2 + 0,466 X_3 + 0,394 X_4$$

Untuk menguji koefisien garis regresi diatas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -4,935 artinya apabila variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji menurun satu maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -4,935
- b. Koefisien b1 sebesar 0,389 dengan nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen sebesar 1,530 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebesar 2,030. Maka $t_{hitung} 1,530 < t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,135 > 0,05$ artinya variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ditolak.
- c. Koefisien b2 sebesar 0,601 dengan nilai t_{hitung} untuk variabel seleksi adalah sebesar 2,487 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030. Maka $t_{hitung} 2,487 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya variabel seleksi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima
- d. Koefisien b3 sebesar 0,466 dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah sebesar 2,641 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030. Maka $t_{hitung} 2,641 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ artinya variabel pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima

- e. Koefesien b_4 sebesar 0,394 dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaji adalah sebesar 2,474 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030. Maka $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya variabel gaji (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai. Variabel yang diuji adalah rekrutmen, seleksi, pelatihan dan gaji. Berdasarkan hasil analisis maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji linier berganda menunjukkan besaran koefesien regresi tidak berbanding lurus atau tidak searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t_{test} (uji persial) menunjukkan nilai signifikansi rekrutmen sebesar $0,135 > 0,05$ dan hasil $t_{hitung} 1,530 < t_{tabel} 2,030$ artinya rekrutem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai. hal tersebut karena karyawan yang direkrut belum cukup kompeten. Karena metode yang dilakukan dalam perekrutan tidak dilakukan secara terbuka atau dengan menggunakan metode tertutup hanya orang-orang tertentu saja yang dapat melamar, sehingga lamaran yang masuk relatif sedikit dan kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sangat kecil. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai tidak diterima (ditolak)

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yana Ristianingsih (2018) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Handoko mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan³. Secara umum rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Jika rekrutmen tersebut berhasil maka akan banyak karyawan yang melamar sehingga perusahaan memperoleh peluang untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan dan sesuai dengan posisi yang diinginkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dalam pandangan islam calon karyawan haruslah dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Persoalan ini pernah pernah diingatkan Rosulullah dan sabdanya : *“Barang siapa yang memperkerjakan seseorang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan oleh Allah SWT”*

³ Hani Handoko, *Op. Cit.* Hlm. 69

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam Surah Al-Qashash ayat 26⁴:

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : “Ya bapaku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Dari ayat diatas dapat dikatakan bahwa islam sendiri mendorong ummatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki, sebagai mana yang telah dijelaskan di Al-Qashash Ayat 26. Dalam hal ini BRI Syariah sendiri belum menerapkan sistem rekrutmen yang sesuai dalam pandangan islam.

2. Pengaruh variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel seleksi (X2) berbanding lurus atau serah terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel seleksi adalah sebesar 2,487 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030. Maka $t_{hitung} 2,487 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya variabel seleksi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai dan hipotesis diterima. Hal ini karena dalam proses seleksi pihak perusahaan dapat memprediksi kinerja pelamar di tempat kerja saat proses seleksi dan

⁴ Dapertemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 589

perhitungan dengan menggunakan komputer saat proses seleksi menghasilkan jawaban yang tepat dan benar, sehingga karyawan yang tersaring benar-benar kompeten. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tengku Ariefanda Aziz, Dkk (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hadi Poernomo dan Hartono (2019) turut mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala⁵ seleksi adalah kegiatan dalam menjalankan SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Secara umum seleksi merupakan serangkaian proses kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi dilakukan setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat yang didapatkan melalui proses rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum waktu pengadaan personalia diambil. Bila proses seleksi dilakukan tidak baik, dan tepat, maka upaya-upaya sebelumnya yang dilakukan akan sia-sia. Seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan kunci sukses organisasi perusahaan.

⁵ Veitzhal Rivai dan Ella Jauhari Sagala, *Op. Cit.* hlm. 159

Teori diatas sejalan dengan firman allah dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Surah Al-Qashash ayat 26⁶:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَسْتَجِرَّ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : “Ya bapaku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Dari ayat diatas dapat dikatakan bahwa islam sendiri mendorong ummatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki dengan kata lain dengan proses seleksi yang tepat, sebagai mana yang telah dijelaskan di Al-Qashash Ayat 26. Hal tersebut dapat dilakukan dalam proses seleksi agar karyawan yang berhasil diseleksi mampu bekerja dengan kompetan dan dapat memajukan perusahaan. Hal tersebut kemungkinan sudah diaplikasikan oleh pihak BRI Syariah KC Palembang A Rivai

3. Pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji linier regresi berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pelatihan (X3) berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah sebesar 2,641 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030. Maka t_{hitung} 2,641 > t_{tabel} 2,030 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ artinya variabel pelatihan (X3)

⁶ Dapertemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 589

berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai dan hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam proses pelatihan perusahaan memberikan instruktur yang berkompeten secara teori dan praktik, Materi dan Kurikulum yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan serta didukung oleh peserta pelatihan yang memiliki semangat yang tinggi. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko dkk (2014) disimpulkan bahwa pelatihan tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yana Ristianingsih (2018) turut mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mondy⁷ pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Secara umum pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, sikap, kedisiplinan, dan

⁷ Wayne Mondy, *Op. Cit*, Hlm. 210

keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan suatu keharusan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan banar. Dalam perspektif islam pun pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan sebuah keharusan. Artiya, islam sangat perduli dengan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berda pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-Isra' ayat 70⁸ :

❁ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya : “*sesungguhnya kami telah memuliakan (anak-anak adam) kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rezkqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikakn (beri keunggulan) mereka dengan kenunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan*”

Dari firman Allah SWT diatas dapat kita simpulkan bahwa islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan bagi setiap karyawan atau pegawai dengan tujuan mengembangkan kopetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaanya.

4. Pengaruh variabel gaji (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji regresi linier berganda koefisien variabel gaji berbanding lurus atau searah dengan kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaji adalah sebesar 2,474 dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,030.

⁸ Dapertemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 238

Maka $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya variabel gaji (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai. Sehingga hipotesis ke-empat (H4) yang menyatakan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Aref pada tahun 2003 mengatakan bahwa bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Pemberian gaji merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Rivai Zainal⁹ gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang

⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op.Cit*, hlm. 556

layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berbanding lurus dengan teori umum diatas menurut prespektif islam pun pengelolaan gaji mempunyai peranan yang sangat penting terhadap tingkat produktifitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam konteks kerja karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal jika harapan karyawan dengan perusahaan dapat terpenuhi, artinya tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan, dan karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan jika perusahaan mau memenuhi kebutuhan karyawan dengan sesuai dengan kesepakatan awak dalam penggajian. Sebagaiman firman allah dalam surat Al-Anka'but ayat 8¹⁰ :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا وَإِنْ جَاهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ
بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا إِلَىٰ مَرْجِعِكُمْ فَأُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya : “Dan barang siapa yang berjihad, Maka sesungguhnya jihatnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah maha benar-benar kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam.

¹⁰ Dapertemen Agama RI, *Op.Cit.* hlm. 487

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan, antara lain :

1. Penelitian ini hanya meneliti Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan gaji pada kinerja karyawan BRI Syariah KC Palembang A Rivai, sedangkan masih banyak lagi variabel yang ada pada praktik manajemen sumber daya manusia tersebut.
2. Instrumen penelitian menggunakan angket sehingga peneliti tidak mengetahui kebenaran responden dalam pengisian angket tersebut