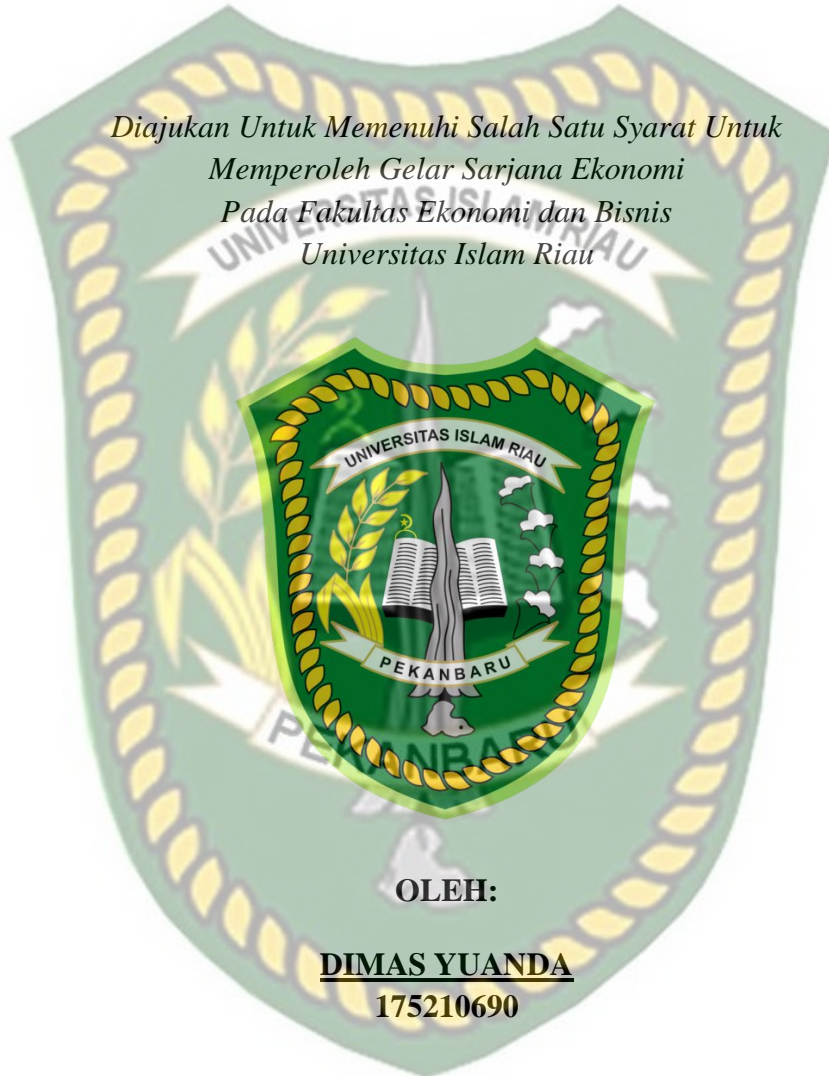


SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

DIMAS YUANDA
175210690

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 599/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 07 Juni 2022, Maka pada Hari Rabu 08 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

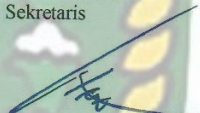
- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Dimas Yuanda |
| 2. N P M | : 175210690 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 08 Juni 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 76,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua




Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen


Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM


.....

.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM


.....

Pekanbaru, 08 Juni 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dimas Yuanda
NPM : 175210690
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 08 Juni 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 76,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 08 Juni 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dimas Yuanda
NPM : 175210690
Judul Proposal : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Januari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 05 Januari 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 599 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1 Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Dimas Yuanda
 N P M : 175210690
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/e	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/e	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 08 Juni 2022
 Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAK UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 866/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-08-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Dimas Yuanda
 N P M : 175210690
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 22 Agustus 2021



Dekan
 Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

- Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
- Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

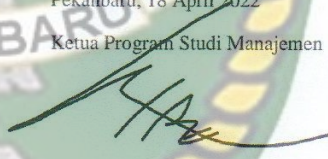
NAMA : DIMAS YUANDA
NPM : 175210690
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU
PEMBIMBING : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 April 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

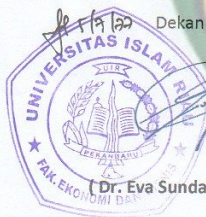
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DIMAS YUANDA
NPM : 175210690
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui:



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa fakultas ekonomi & bisnis Universitas Islam Riau peserta ujian usulan penelitian yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas yuanda

NPM : 175210690

Program Study : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (1)

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru

Atas naskah yang didaftar pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya yang menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi telah sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan ada terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan bukti 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Skripsi yang telah saya ikuti serta Hukum Negara Republik Indonesia. Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, juli 2022

Pelaku Pernyataan



Dimas yuanda

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh:

DIMAS YUANDA

175210690

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dengan jumlah karyawan 33 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 33 orang dengan menggunakan sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS V. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

Kata Kunci: Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF RECRUITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU

By:

DIMAS YUANDA

175210690

The purpose of this study was to analyze the Effect of Recruitment on Employee Performance in PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. The population used in this study were employees PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru with 33 employees, while the sample taken as many as 33 people using the census. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the program SPSS V. 22. The results showed that the variable, Recruitment had a positive and significant influence on employee performance in PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

Keywords: Employee Recruitment and Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU”** Adapun skripsi ini di anjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Ponimin dan Ibunda Ponisri, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun material dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibuk DR.Eva sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Binis UIR.
3. Bapak Abd. Razak jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binis UIR
4. Ibuk Hafidzah Nurjannah., SE.,MM. Selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibuk Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawan Tata usaha Fakultas Ekonomi dan Binis UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PEKANBARU yang telah memberikan data-data perusahaan yang di butuhkan dalam penelitian ini
7. Tri Astuti, yang sudah membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap keluarga dan sahabat yang sudah menyemangati bahkan ikut membantu penyelesaian skripsi ini.

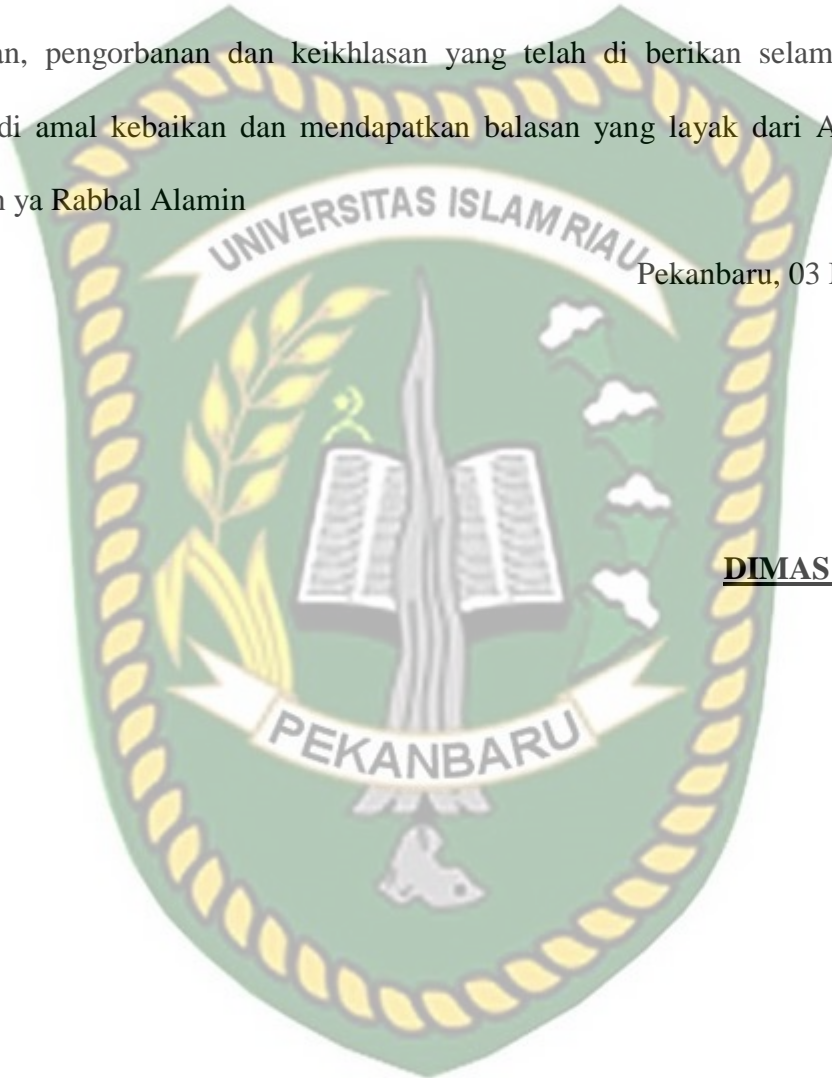
9. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah di berikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, 03 Maret 2022

Penulis

DIMAS YUANDA



DAFTAR ISI

ABSTRAK
ABSTRACT
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1 Manajemen	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Rekrutmen	12
2.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	12
2.3.2 Sikap dalam Rekrutmen	14
2.3.3 Proses Rekrutmen	15
2.3.4 Proses Dasar Rekrutmen	16
2.3.5 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen	17
2.4 Kinerja	19
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	20
2.4.3 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	21

2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.6 Kerangka Pikir.....	24
2.7 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Analisis Data Deskriptif Kuantitatif.....	29
3.6.2 Analisis Regresi Sederhana.....	29
3.6.3 Pengukuran Instrumen Penelitian.....	30
3.7 Uji Hipotesis.....	31
3.7.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	31
3.7.2 Uji Parsial (Uji T).....	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	32
4.1 Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia.....	32
4.2 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia.....	33
4.2.1 Visi PT. Bank Syariah Indonesia.....	33
4.2.2 Misi PT. Bank Syariah Indonesia.....	33
4.3 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia.....	34

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 35

5.1 Karakteristik Responden 35

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 35

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 37

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 38

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... 39

5.2.1 Uji Validitas 40

5.2.2 Uji Reliabilitas 41

5.3 Analisis Deskriptif Rekrutmen (X) 42

5.3.1 Sumber Internal..... 42

5.3.1.1 Adanya Promosi Jabatan 42

5.3.1.2 Perusahaan bisa memanggil karyawan yang sudah berhenti..... 43

5.3.1.3 Perusahaan membuat kelompok kerja..... 44

5.3.2 Sumber Eksternal 45

5.3.2.1 Karyawan bisa membantu merekrut karyawan baru dari orang terdekat 45

5.3.2.2 Perusahaan membuka lowongan pekerjaan..... 46

5.3.2.3 Perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta 47

5.3.2.4 Perusahaan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial 48

5.3.2.5 Perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan.... 49

5.3.2.6 Karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan 50

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen (X)	51
5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	53
5.5.1 Kuantitas	53
5.5.1.1 Karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan	53
5.5.1.2 Perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan	54
5.5.1.3 Banyak Jenis Pelayanan yang diberikan karyawan	55
5.5.2 Kualitas	56
5.5.2.1 Karyawan bekerja dengan sesuai waktu yang diberikan perusahaan	56
5.5.2.2 Karyawan harus teliti dalam bekerja	57
5.5.2.3 Karyawan harus memiliki skill dan keterampilan	58
5.5.3 Ketatapan	59
5.5.3.1 Karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan	59
5.5.3.2 Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ...	60
5.5.3.3 Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	61
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	63
5.7 Analisis Data	65
5.7.1 Analisis Regresi Sederhana	65
5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	66
5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	67
5.7.4 Uji t (Parsial)	67
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB VI PENUTUP	71

6.1 Kesimpulan.....71

6.2 Saran.....72

DAFTAR PUSTAKA.....73

LAMPIRAN.....75



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Pengukuran Instrumen Penelitian	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	40
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Adanya Promosi Jabatan	42
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan bisa memanggil karyawan yang sudah berhenti.....	43
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan membuat kelompok kerja	44
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Karyawan bisa membantu merekrut karyawan baru dari orang terdekat	45
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan membuka lowongan pekerjaan	46
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta.....	47
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial.....	48

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan	49
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan	50
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen (X) ..	51
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan	54
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan	55
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Banyak jenis pelayanan diberikan karyawan	56
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Karyawan bekerja dengan sesuai waktu yang diberikan perusahaan	57
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus teliti dalam bekerja	58
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang karyawan harus memiliki skill dan keterampilan	59
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan	60
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	61
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	62
Tabel 5.26 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	63
Tabel 5.27 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	66

Tabel 5.28 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)..... 67

Tabel 5.29 Hasil Uji T (Parsial) 68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen.....	9
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan negara, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai bekerja secara produktif, pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, penataan dan pengembangan karirnya.

Sumber daya manusia yang handal serta kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT Bank Syariah Indonesia, pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor

kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Sejalan dengan visi dan misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang jasa Perbankan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga

menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Pada tahun 2021 bank Syariah Indonesia merekrut sebanyak 4 karyawan dan selebihnya masih karyawan lama.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang

diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Manfaat utama dari rekrutmen untuk mencapai akhir yang diinginkan, mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan. Ini berarti ada kemungkinan yang sangat besar untuk tidak memperoleh kandidat yang terbaik. Ketidaksesuaian jangka panjang, terutama jika pengangkatan karyawan merupakan sesuatu yang penting untuk keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Sistem perekrutan di dalam PT Bank Syariah Indonesia cabang Pekanbaru tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT Bank Syariah Indonesia juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Mengingat sangat pentingnya rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Bank Syariah Indonesia cabang Pekanbaru.

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia

No	Nama jabatan	Jumlah Karyawan
1	Teller	3
2	Head teller	1
3	Customer service	2
4	Security	4
5	Office boy	3
6	Funding priority	1
7	funding	1

No	Nama jabatan	Jumlah Karyawan
8	Small Medium Entreprise (SME)	2
9	Consumer	4
10	Mikro banking	2
11	committe	1
12	Risk banking	2
13	Operational system	2
14	Back office	3
15	Branch operational system manager	1
16	Branch manager	1
	total	33

Sumber : PT.BSI cabang pekanbaru,2021

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Peneliti

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia cabang Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
- b. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian lanjutan, merupakan referensi bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah Pemahaman dalam Penulisan Skripsi yang akan datang. Maka penulis membagi kedalam enam pokok pembahasan (BAB) dan masing-masing BAB dibagi lagi beberapa SUB bagian antara lain :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam BAB ini terdiri dari tinjauan pustaka dan struktur penelitian dimana akan diuraikan tentang pengertian Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, struktur penelitian , hipotesis, variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam BAB ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian. Jenis penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian dan sumber data metode pengumpulan data variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

BAB ini menguraikan secara singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Dari Analisis data pembahasan, maka pada BAB ini penulis menyajikan Kesimpulan dan Saran.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen

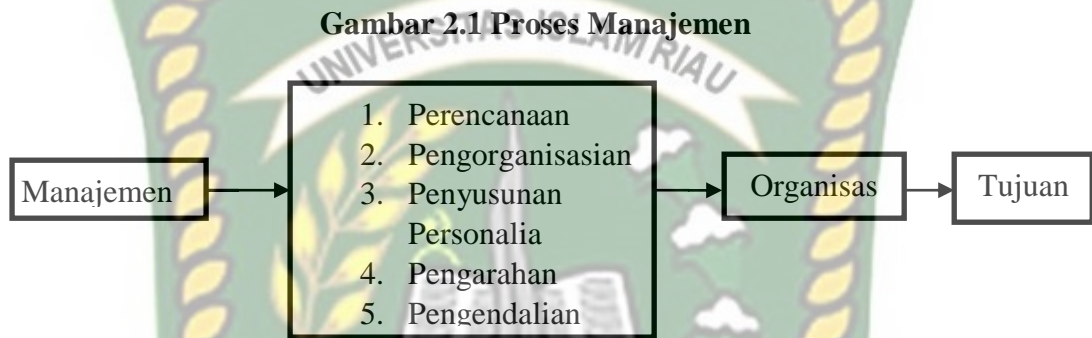
2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar 2.1 berikut :



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur

dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya Irham (2017) manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sedangkan menurut Armstrong (2016) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis, integrasi dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut.

Sugijono (2015) berpendapat Sumber daya manusia merupakan sekelompok manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Sumber daya manusia memiliki peran utama sebagai upaya mewujudkan kinerja pembangunan dalam suatu perusahaan. Pada umumnya, dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai tenaga kerja. Almasri (2016) Sehingga sumber daya manusia dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang menempati posisi tertentu dan memiliki

tanggung jawab melakukan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar organisasi atau dari dalam organisasi.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Menurut Byars dan leslie (2011) Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.

Selanjutnya Hermawan (2020) Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2012) menyatakan bahwa penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja di mana para karyawan baru diseleksi.

Menurut Marwansyah (2012) adalah serangkaian aktifitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-

tujuannya. Proses ini dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Selanjutnya Zainal dkk (2015) menyatakan rekrutmen salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon pegawai yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan yang terbaik sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.3.2 Sikap dalam Rekrutmen

Hermawan (2020) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi atau perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

- a. Sikap pasif tanpa deskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi / perusahaan untuk menandakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi calon dan para pekerja.

- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, Rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kekompakan tertentu.
- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, Rekrutmen ini dilakukan dengan Mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjataan, Rekrutmen ini dilakukan dengan menempatkan jatah Untuk 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.

Rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah keputusan harus berdasar kan pada semua kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.3.3 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dapat dilakukan menggunakan dua teori sebagai berikut (Badriyah, 2017):

- a. Teori rekrutmen pencarian

Teori rekrutmen pencarian, menyebut rekrutmen dapat dilakukan sebagai proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan.

b. Teori rekrutmen pasangan

Teori rekrutmen pasangan, bahwa calon karyawan ataupun manajer sama-sama mencari organisasi, sebagaimana organisasi mencari mereka.

2.3.4 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hermawan (2020) Proses Rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti job analysis, job description, job specification, job evolution dan job classification. Uraianya sebagai berikut :

a. job analysis (analisis jabatan)

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

b. job discription (Uraian jabatan)

Mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

c. Job specification (persyaratan jabatan)

catatan mengenai syarat syarat orang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Job evolution (Penilaian jabatan)

penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu Jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

e. Job classification (Penggolongan jabatan)

Pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama

2.3.5 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Mangkunegara (2013) ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang di upayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa dan lembaga pendidikan.

a. Sumber dari dalam perusahaan (Internal)

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai ada tiga bentuk mutasi pegawai :

- 1) Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
- 2) Trasfer atau rotasi pekerjaan, adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- 3) Demosi jabatan, yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi

b. Sumber dari Luar Perusahaan (Eksternal)

Ada 4 sumber dari luar perusahaan :

1) Iklan Media Masa, dengan menggunakan media masa tersebut memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan.

2) Lembaga Pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan.

3) Instansi Pemerintah

Cara ini adalah cara yang dikelola langsung oleh pemerintah dan cara ini biasanya mudah di jangkau oleh masyarakat. Cara sangat mudah calon tenaga kerja dapat mendaftarkan dirinya kekantor tenaga kerja yang dikelola oleh pemerintah lalu setelah mendaftarkan diri, lalu agen tenaga kerja akan mencarikan lowongan pekerjaan yang kosong dan sesuai dengan pelamar, lalu setelah agen tenaga kerja mendapatkan informasi lowongan kerja, agen tenaga kerja akan menghubungi kembali kepada pencari pekerjaan dan agen tenaga kerja akan mengkonfirmasi ulang dengan calon karyawan itu.

- 4) Depnaker, dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.
- 5) Lamaran kerja yang sudah masuk diperusahaan, melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi makatujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Indrastuti (2012) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya.

Selanjutnya Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu yang dibebankan kepadanya untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan

Sedangkan menurut Noor (2013) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kinerja

merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi
- 7) Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.
- 9) Disiplin kerja

2.4.3 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian peneliti lainnya yang sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andika (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

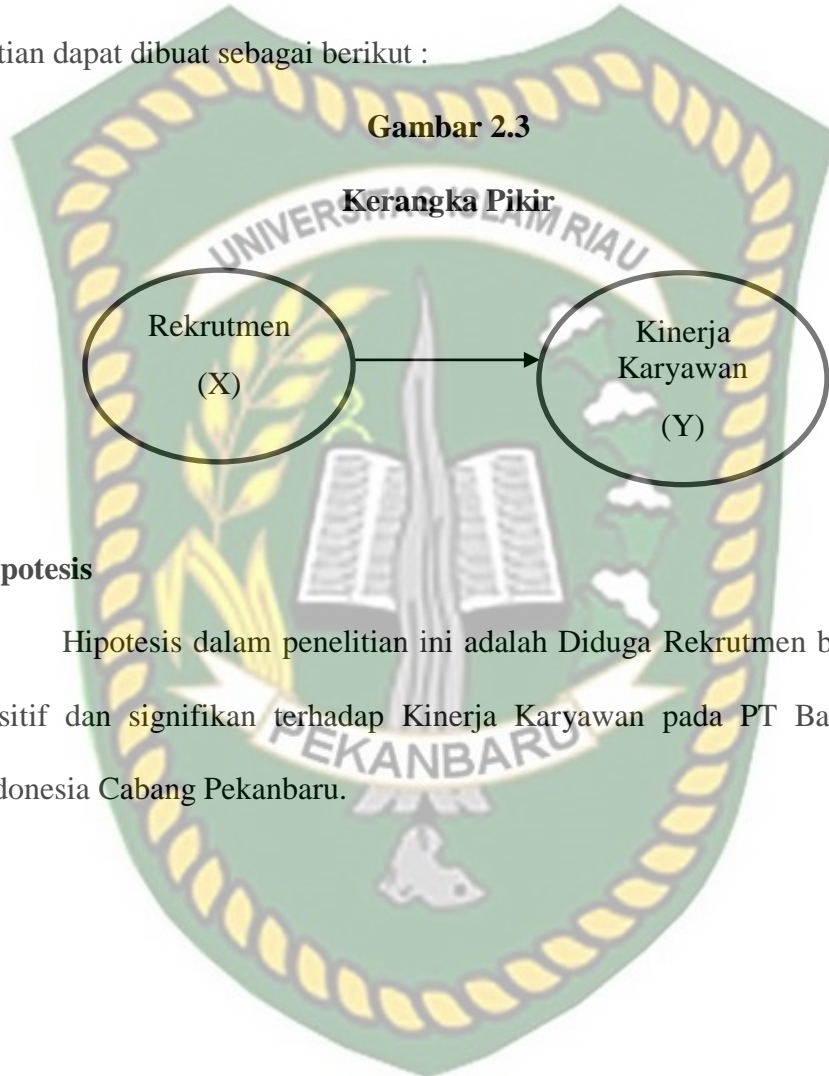
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Teknik analisis	Hasil penelitian
1.	Repis Kayanti (2016)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan	Analisis Regresi Linear Berganda	Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri, maka dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri masih meragukan, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pertanyaan terkait dengan kinerja yang ditunjukkan kepada karyawan untuk perusahaan. Maka kinerja karyawan masih dalam katagori cukup setuju.
2.	Muhammad Rafii dan	Pengaruh Rekrutmen Dan	Analisis Regrensi	Hasil penelitian menunjukkan

No.	Peneliti	Judul	Teknik analisis	Hasil penelitian
	Seno Andri (2015)	Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau kepri Pekanbaru	Linear Berganda	adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) dengan variabel kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima
3.	Muhammad Rafi Arbie dan Willem J.F. Alfa Tumbuan (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, Motivasi, secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama. Dan juga pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap variabel kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah Pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Bank syariah indonesia cabang Pekanbaru yang merupakan pengelolaan jasa dibidang Perbankan yang berlokasi dijalan Jendral Sudirman no 450 Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah penelitian yang diteliti, maka variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia. Byars dan leslie (2011) :	1. Sumber internal 2. Sumber eksternal	a. Promosi b. Mantan karyawan c. Kelompok pekerja sementara/kontrak kerja a. Teman atau anggota keluarga karyawan b. Lamaran terdahulu c. Agen tenaga kerja swasta d. Informasi iklan e. Lembaga pendidikan f. Informasi mitra perusahaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
dalam Yondri satria pranata (2021)			
Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi 2016)	<p>Kuantitas</p> <p>Kualitas</p> <p>Ketepatan waktu</p>	<p>a. Proses kerja</p> <p>b. Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>c. Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja</p> <p>a. Ketepatan kerja</p> <p>b. Ketelitian kerja</p> <p>c. Keterampilan kerja</p> <p>a. Masuk dan pulang tepat waktu</p> <p>b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>c. Ketaatan terhadap aturan</p>	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, Penulis menjadikan karyawan dari PT Bank Syariah Indonesia cabang Pekanbaru sebagai populasi, yang sampai tahun 2021 total nya berjumlah 33 orang karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia cabang pekanbaru. Sedangkan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sensus*. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

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

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, angket dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen serta kinerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran angket kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- 1) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- 2) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh
- 3) Angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Analisis Data

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

3.6.1 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.

3.6.2 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Anwar sanusi (2011) pada umumnya, regresi sederhana terdiri dari dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat diberi symbol Y dan variabel kedua berupa variabel bebas diberi simboY X. regresi sederhana ini menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan yang dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel Y disebut dengan persamaan regresi. Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X
- a = titik potong Y; merupakan nilai bagi Y=0
- b = kemiringan atau slope atau perubahan rata-rata dalam Y untuk setiap perubahan dari satu unit X, berupa peningkatan maupun penurunan

X = nilai variabel X yang dipilih

3.6.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian angket rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan tingkatan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran instrumen penelitian

NO	Kriteria Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Instrumen penelitian (angket) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket perlu dilakukan pengujian atas angket dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (angket).

- 1) Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,70$.
- 2) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi

bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.7 Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.7.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear sederhana 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.

3.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk

(Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

4.2 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia

4.2.1 Visi PT. Bank Syariah Indonesia

TOP 10 GLOBAL ISLAMIC

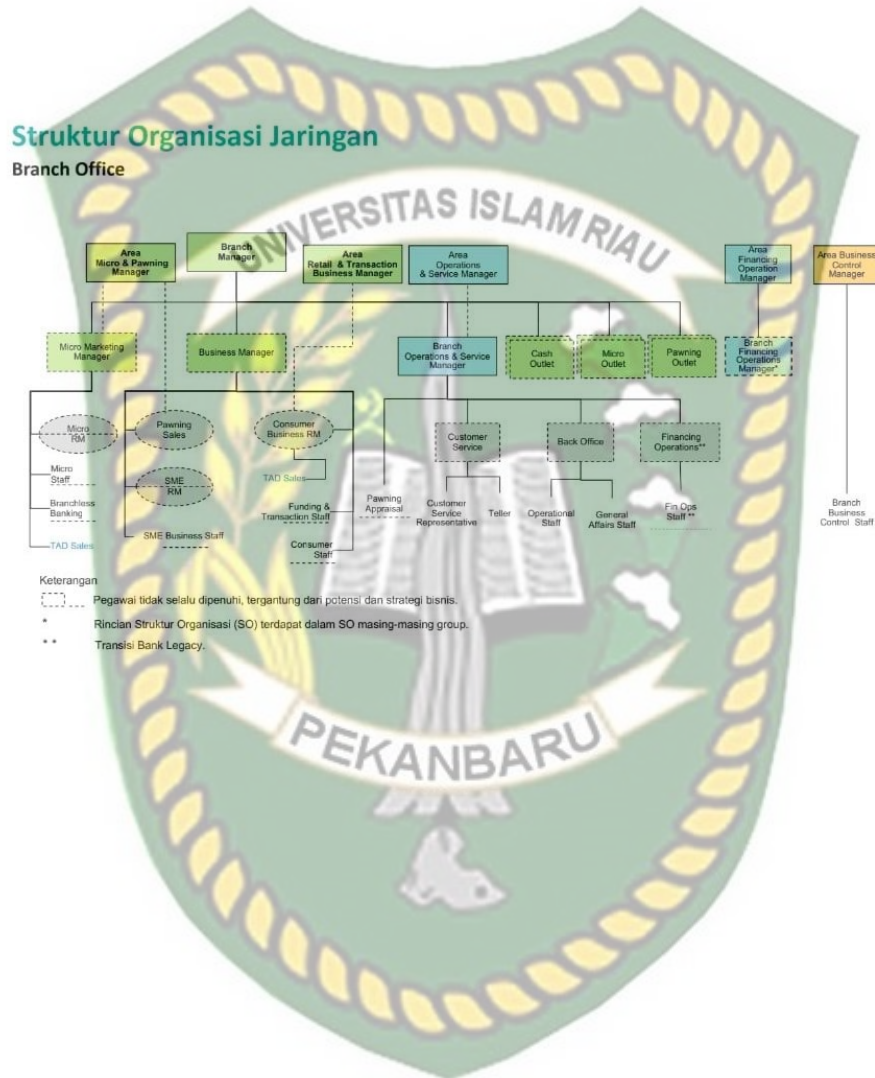
4.2.2 Misi PT. Bank Syariah Indonesia

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

4.3 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Di bab ini akan disajikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian dan mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: Rekrutmen sebagai variabel independen (X), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Data yang dianalisis didapatkan berdasarkan kuesioner yang disebar ke para responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, maka dari itu terlebih dahulu dianalisis hal-hal yang bersangkutan mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup karakteristik responden, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Gambaran tentang karakteristik responden didapatkan dari data diri yang terapat pada kuesioner bagian data responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang responden. Dari 33 responden semuanya bisa memberikan jawabannya.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun tingkat umur karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-29	20	60,60%
30-35	10	30,30%
36-40	3	9,10%
Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dari 33 orang responden pada bagian divisi masing-masing karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, yang berusia 20-29 tahun berjumlah 20 orang (60,60%), sedangkan yang berusia 30-35 tahun berjumlah 10 orang (30,30%), dan 36-40 tahun sebanyak 3 orang (9,10%). Dengan demikian tingkat usia karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru yang produktif di umur 20-29 tahun, maka bisa dilihat dalam PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru membutuhkan karyawan yang memiliki rentang usia yang masih bisa dikatakan muda yang memiliki stamina tinggi agar dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, seperti yang berumur 20 tahun hingga 29 tahun.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya.

Adapun jenis kelamin para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	15	45,46%
Perempuan	18	54,54%
Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 45,46% dan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 54,54%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan pada responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	20	60,60%
D3	10	30,30%
SMA/SMK	3	9,10%
Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru pada divisi masing-masing berdasarkan pendidikan yaitu sebagai berikut: tamatan S1 sebanyak 20 orang atau 60,60% , tamatan D3 sebanyak 10 orang atau 30,30%, dan tamatan SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 9,10%. Dengan demikian karyawan yang bekerja sebagai karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru sebagian besar berpendidikan S1.

Jenjang pendidikan terkadang menjadi cerminan apakah pekerjaan tersebut sesuai pendidikannya atau tidak. Karena tugas dan tanggung jawab pekerjaan, harus sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan tersebut.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 Tahun	25	75,75%
> 4 Tahun	5	15,15%
< 4 Tahun	3	9,10%
Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan table 5.4 diatas, diketahui bahwa masa kerja pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru untuk masa kerja < 2 tahun sebanyak 25orang atau 75,75%, kemudian yang bekerja > 4 tahun ada 5 orang atau 15,15%, dan yang sudah bekerja selama < 4 tahun ada 3 orang atau 9,10%.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalamkuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 33 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut r tabel adalah 0,3338. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkolerasi lebih besar dari maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpa-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpa-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
R1	0,656	0,3338	Valid
R2	0,583	0,3338	Valid
R3	0,417	0,3338	Valid
R4	0,814	0,3338	Valid
R5	0,905	0,3338	Valid
R6	0,814	0,3338	Valid
R7	0,712	0,3338	Valid
R8	0,741	0,3338	Valid
R9	0,697	0,3338	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK1	0,765	0,3338	Valid
KK2	0,841	0,3338	Valid
KK3	0,684	0,3338	Valid
KK4	0,631	0,3338	Valid
KK5	0,676	0,3338	Valid
KK6	0,754	0,3338	Valid
KK7	0,758	0,3338	Valid
KK8	0,604	0,3338	Valid
KK9	0,652	0,3338	Valid

Sumber: *Data Olahan, SPSS V.22*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 33 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,3338 sehingga butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan rekrutmen yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X)	0,865	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Reliable

Sumber: *Data Olahan, SPSS V.22*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan

padatabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Rekrutmen (X)

5.3.1 Sumber Internal

5.3.1.1 Adanya promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Adanya Promosi Jabatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	63,64%
2	Setuju	12	36,36%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.7 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang adanya promosi jabatan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 63,64%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 12 dengan persentase 36,36%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sangat semangat dan termotivasi adanya promosi jabatan yang

membuat karyawan sangat antusias dengan adanya promosi jabatan dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

5.3.1.2 Perusahaan bisa memanggil karyawan yang sudah berhenti

Karyawan yang sudah berhenti dip perusahaan tersebut akan bisa saja perusahaan memanggil karyawan tersebut karena adanya kebutuhan dari perusahaan tersebut supaya bisa memperbaiki kesalahan yang telah di buat karyawan baru di perusahaan tersebut.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan bisa memanggil karyawan yang sudah berhenti

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	24,24%
2	Setuju	16	48,48%
3	Netral	9	27,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan bisa memanggil perusahaan yang sudah berhenti yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 24,24%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 16 dengan persentase 48,48%, dan yang menyatakan netral sebanyak 9 dengan persentase 27,28%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti sebagian besar dari karyawan dip perusahaan tersebut setuju

perusahaan memanggil mantan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut supaya dapat bisa membantu dalam kesulitan perusahaan.

5.3.1.3 Perusahaan membuat kelompok kerja

Kelompok kerja adalah dimana suatu yang dibuat oleh perusahaan dalam organisasi dalam membentuk karakter dari karyawan yang bisa dapat bekerja dengan aktif, darimaka itu perusahaan membuat suatu kelompok kerja supaya lebih efektif dalam bekerja dan dapat mengejarkan tugas denga cepat dan baik.

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan membuat kelompok kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	33,34%
2	Setuju	22	66,66%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan membuat kelompok kerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 33,34%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 22 dengan persentase 66,66%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan menjawab setuju, ini berarti karyawan sangat setuju perusahaan membuat kelompok kerja didalam perusahaan akan membantu para karyawan lain dalam mengatasi pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh karyawan tersebut.

5.3.2 Sumber Eksternal

5.3.2.1 Karyawan bisa membantu merekrut karyawan baru dari orang terdekat

Merekrut karyawan baru sangat bagus yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut bisa merekrut karyawan baru dari orang terdekat atau dari keluarga karyawan tersebut, karena karena karyawan tersebut apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Karyawan bisa membantu merekrut
karyawan baru dari orang terdekat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	39,40%
2	Setuju	20	60,60%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan bisa membanting merekrut karyawan baru dari orang terdekat yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 39,40%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 dengan persentase 60,60%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sangat antusias dengan perekrutan karyawan baru karena karyawan yang telah bekerja di perusahaan

tersebut dapat membantu dalam merekrut karyawan baru, karyawan baru bisa direkrut dari orang terdekat dan keluarga karyawan itu sendiri.

5.3.2.2 Perusahaan membuka lowongan pekerjaan

Perusahaan membuka lowongan pekerjaan sangat membantu dalam merekrut dalam karyawan baru supaya bisa menyeleksi karyawan yang sudah mendaftar di perusahaan tersebut. Adanya lowongan pekerjaan sangat membantu perusahaan bisa menyebarkan lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan membuka lowongan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	42,42%
2	Setuju	19	57,58%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 42,42%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 19 dengan persentase 57,58%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan setuju yang dilakukan oleh perusahaan dengan membuka lowongan pekerjaan dapat membantu untuk mencari karyawan baru yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

5.3.2.3 Perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta

Perusahaan sangat harus memiliki agen tenaga kerja swasta karena sangat membantu dalam perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	39,40%
2	Setuju	20	60,60%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 39,40%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 20 dengan persentase 60,60%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan setuju yang dilakukan oleh perusahaan adanya harus memiliki agen tenaga kerja swasta karena dari situ perusahaan bisa memiliki suatu banyak tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.

5.3.2.4 Perusahaan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial

Media sosial sangat populer dalam lingkungan masyarakat dan didunia karena adanya sosial media semua orang bisa melihat berita apa saja yang terbaru, dari maka itu semua perusahaan ingin menyebarkan lowongan pekerjaan melalui media sosial karena lebih efektif dan menghemat waktu dalam menyebarkan brosur lowongan pekerjaan.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan menyebarkan informasi
lowongan pekerjaan melalui media sosial

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	54,56%
2	Setuju	15	45,45%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.13 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 54,56%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 15 dengan persentase 45,45%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan mendukung perusahaan dalam menyebarkan lowongan pekerjaan melalui media sosial bukan

hanyan menyebarkan lowongan pekerjaan secara langsung tetapi melalui media sosial akan lebih mudah dan cepat tersebar.

5.3.2.5 Perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan

Tingkat pendidikan sangat diperlukan ketika karyawan melamar pekerjaan atau bekerja di perusahaan karena dari tingkat pendidikannya lebih jauh dan lebih baik dari maka itu seseorang itu tersebut bisa dikatakan sangat bagus dalam bidang pendidikan.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	57,57%
2	Setuju	14	42,43%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.14 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 57,57%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 14 dengan persentase 42,43%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sangat merespon dengan baik oleh perusahaan karena perusahaan merekrut karyawan baru dilihat dari tingkat pendidikan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Dari tingkat pendidikan

perusahaan bisa mempercayai karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

5.3.2.6 Karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan

Mitra perusahaan adalah rekan/partner dalam mengadakan bisnis. Setiap operasional bisnis, seperti mengatur SDM, mengelola arus keuangan, mempersiapkan infrastruktur perusahaan, dan hal lainnya bisa dikerjakan bersama rekan bisnis.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	45,46%
2	Setuju	18	54,54%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.15 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 45,46%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 14 dengan persentase 54,54%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan mengetahui mitra perusahaan siapa saja atau perusahaan saling bekerja sama dengan perusahaan lain dari maka itu karyawan harus lebih mengetahui tentang mitra perusahaan.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen (X)

Tabel 5.16

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen (X)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Rekrutmen (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Adanya Promosi Jabatan	21	12	-	-	-	-
	Nilai Bobot	105	48	-	-	-	153
2	Perusahaan bisa memanggil karyawan yang sudah berhenti	8	16	9	-	-	-
	Nilai Bobot	40	64	27	-	-	131
3	Perusahaan membuat kelompok kerja	11	22	-	-	-	-
	Nilai Bobot	55	88	-	-	-	143
4	Karyawan bisa membantu merekrut karyawan baru dari orang terdekat	13	20	-	-	-	-
	Nilai Bobot	65	80	-	-	-	145
5	Perusahaan membuka lowongan pekerjaan	14	19	-	-	-	-
	Nilai Bobot	70	76	-	-	-	146
6	Perusahaan harus memiliki agen tenaga kerja swasta	13	20	-	-	-	-

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Rekrutmen (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	Nilai Bobot	65	80	-	-	-	145
7	Perusahaan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial	18	15	-	-	-	-
	Nilai Bobot	90	60	-	-	-	150
8	Perusahaan lebih mementingkan tingkat pendidikan karyawan	19	14	-	-	-	-
	Nilai Bobot	95	56	-	-	-	151
9	Karyawan harus mengetahui informasi mitra perusahaan	15	18	-	-	-	-
	Nilai Bobot	75	72	-	-	-	147
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1.311

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Rekrutmen pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 33 = 1.485$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 33 = 297$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.485 - 297}{5} = 237,6$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.247,4 - 1.485$$

$$\text{Baik} = 1.009,8 - 1.247,4$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 772,2 - 1.009,8$$

$$\text{Tidak Baik} = 534,6 - 772,2$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 297 - 534,6$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel rekrutmen pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1.247,4 – 1.485. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang di hasilkan telah sangat baik dikarenakan adanya rekrutmen akan dapat membantu perusahaan dalam mencari karyawan baru supaya bekerja diperusahaan tersebut.

5.5.1 Kuantitas

5.5.1.1 Karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan

Karyawan harus bekerja dengan sesuai arahan perusahaan. Karyawan yang mengikuti yang diperitahkan oleh perusahaan akan bekerja dengan baik dan ketentuan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,49%
2	Setuju	17	51,51%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.17 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 48,49%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 17 dengan persentase 51,51%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan telah mengikuti arahan yang telah diberikan perusahaan dalam bekerja akan menghasilkan dengan baik karena karyawan telah menjalankan yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

5.5.1.2 Perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan

Perusahaan harus membuat peraturan yang sangat ketat kepada karyawan yang telah membuat kesalahan pada perusahaan maka itu akan merugikan perusahaan, dari maka itu perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan yang telah merugikan perusahaan, perusahaan akan melakukan tindakan kepada karyawan yang telah banyak membuat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	42,43%
2	Setuju	19	57,57%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.18 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang perusahaan harus menghitung kesalahan pada karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 42,43%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 19 dengan persentase 57,57%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan harus lebih berhati-hati dalam bekerja diperusahaan karena perusahaan akan menghitung kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan itu akan mengakibatkan saksi kepada karyawan.

5.5.1.3 Banyak jenis pelayanan yang diberikan karyawan

Jenis pelayanan diperusahaan banyak dari maka itu masyarakat dapat memilih urusan apa yang dilakukan masyarakat ke perusahaan dan karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Banyak jenis pelayanan yang diberikan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	60,60%
2	Setuju	13	39,40%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.19 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang banyak jenis pelayanan yang berikan karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 60,60%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 13 dengan persentase 39,40%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan telah bekerja dengan baik dan melayani masyarakat apa yang diperlukan oleh masyarakat, banyaknya jenis pelayanan yang dilakukan karyawan, karyawan harus memberikan informasi kepada masyarakat ketika bertanya kepada karyawan.

5.5.2 Kualitas

5.5.2.1 Karyawan bekerja dengan sesuai waktu yang diberikan perusahaan

Waktu adalah sangat penting dalam bekerja di perusahaan karena karyawan harus datang dengan tepat waktu yang telah diterapkan oleh perusahaan, Karyawan yang datang telat akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Tabel 5.20

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan bekerja dengan sesuai waktu
yang diberikan perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	42,43%
2	Setuju	19	57,57%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.20 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan bekerja dengan sesuai waktu yang diberikan perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 42,43%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 19 dengan persentase 57,57%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan harus mengikuti peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan datang bekerja dengan sesuai waktu yang telah dibuat oleh perusahaan karyawan harus datang sesuai tepat waktu.

5.5.2.2 Karyawan harus teliti dalam bekerja

Bekerja dengan teliti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik dalam membantu perusahaan. Perusahaan akan sangat membantu karena karyawan yang bekerja dengan teliti dan berhati-hati.

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus teliti dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,48%
2	Setuju	16	48,48%
3	Netral	1	3,04%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.21 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus teliti dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 48,48%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 16 dengan persentase 48,48%, dan yang menyatakan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 3,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju dan setuju, ini berarti karyawan ada beberapa karyawan yang bekerja dengan teliti di perusahaan, karyawan harus lebih giat dalam bekerja dengan sesuai arahan perusahaan supaya dapat bekerja dengan teliti.

5.5.2.3 Karyawan harus memiliki skill dan keterampilan

Karyawan harus memiliki skill dan keterampilan dalam bekerja itu sangat diperlukan karyawan karena akan membantu karyawan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mencari karyawan yang mempunyai skill dalam bekerja akan dapat bekerja dengan baik.

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus memiliki skill dan keterampilan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	45,46%
2	Setuju	18	54,54%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.22 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus memiliki skill dan keterampilan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 45,46%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 18 dengan persentase 54,54%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti perusahaan memilih karyawannya yang mempunyai skill dan keterampilan dalam bekerja dapat akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.

5.5.3 Ketetapan

5.5.3.1 Karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan

Tata tertib adalah suatu peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan supaya dapat mengajarkan karyawan supaya tidak melalaikan tata tertib yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	57,58%
2	Setuju	14	42,42%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.23 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 57,58%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 14 dengan persentase 42,42%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan sangat baik dalam mengikuti tata tertib yang telah dikeluarkan oleh perusahaan akan membantu karyawan dapat bekerja dengan sesuai dengan perusahaan dan karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan akan mendapatkan sanksi.

5.5.3.2 Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Karyawan yang dapat menyelesaikan dengan tepat waktu akan mendapatkan apresiasi dari perusahaan akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan karena telah berhasil bekerja dengan tepat waktu.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	39,39%
2	Setuju	19	57,57%
3	Netral	1	3,04%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.24 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 39,39%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 19 dengan persentase 57,57%, dan yang menyatakan netral sebanyak 1 responden dengan persentase 3,04%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti perusahaan harus memberikan semangat kepada karyawan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5.5.3.3 Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan

Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan. Adanya SOP membuat karyawan harus mencapai keinginan dan sesuai dengan standar yang telah di buat oleh perusahaan.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Tentang Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	48,49%
2	Setuju	17	51,51%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	33	100,00

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 5.25 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang karyawan harus mengikuti SOP perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 48,49%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 17 dengan persentase 51,51%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan telah mengikuti standar yang telah di terapkan oleh perusahaan.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.26

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan harus bekerja dengan arahan perusahaan	16	17	-	-	-	-
	Nilai Bobot	80	68	-	-	-	148
2	Perusahaan harus mengikuti kesalahan pada karyawan	14	19	-	-	-	-
	Nilai Bobot	70	76	-	-	-	146
3	Banyak jenis pelayanan yang diberikan karyawan	20	13	-	-	-	-
	Nilai Bobot	100	52	-	-	-	152
4	Karyawan bekerja dengan sesuai waktu yang diberikan perusahaan	14	19	-	-	-	-
	Nilai Bobot	70	76	-	-	-	146
5	Karyawan harus teliti dalam bekerja	16	16	1	-	-	-
	Nilai Bobot	80	64	3	-	-	147
6	Karyawan harus memiliki skill dan keterampilan	15	18	-	-	-	-

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	Nilai Bobot	75	72	-	-	-	147
7	Karyawan harus mengikuti tata tertib perusahaan	19	14	-	-	-	-
	Nilai Bobot	95	56	-	-	-	151
8	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	19	1	-	-	-
	Nilai Bobot	65	76	3	-	-	144
9	Karyawan harus mengikuti SOP perusahaan	16	17	-	-	-	-
	Nilai Bobot	80	68	-	-	-	148
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1.329

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 33 = 1.485$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 33 = 297$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.485 - 297}{5} = 237$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.247,4 – 1.485

Baik = 1.009,8 – 1.247,4

Ragu-Ragu = 772,2 – 1.009,8

Tidak Baik = 534,6 – 772,2

Sangat Tidak Baik = 297 – 534,6

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabelkinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1.247,4 – 1.485. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang di hasilkan telah sangat baik dikarenakan karyawan telah bekerja dengan sesuai arahan perusahaan dan dapat berhasil mencapai apa yang telah diinginkan perusahaan.

5.7 Hasil Analisis Data

5.7.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 27

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	9,154	4,383		2,088
	Rekrutmen	,783	,110	,788	7,123
					Sig.
					,045
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 9,248 + 0,785X$$

Dimana:

α = Nilai konstanta 9,248 berarti bahwa nilai konstanta, ketika rekrutmen kontan, maka kinerja karyawannya 9,248.

β = Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,785 menyatakan bahwa apabila rekrutmen meningkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,785 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, semakin besar rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel rekrutmen dan variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Indonesia. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat

pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,609	2,0471

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 atau sebesar 78,8%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel independen (Rekrutmen) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.

5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 5.28 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,621 atau sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.7.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,154	4,383		2,088	,045
	Rekrutmen	,783	,110	,788	7,123	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: *Data Olahan SPSS V.22*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar 7,123 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,03951. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima. Dengan demikian rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-K-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 33 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 31) = 2,03951
 \end{aligned}$$

Keterangan n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Bebas (X)

α = 0,05

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru, Karena nilai dari t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dapat dikatakan rekrutmen saling berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Artinya semakin baik rekrutmen pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Adanya rekrutmen karyawan baru akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Perusahaan sangat puas yang telah dilakukan oleh kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola departemen sumber daya manusia. Dalam erasebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efesian, rekrumen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Adanya sistem rekrutmen yang benar merupakan suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Repis Kayanti (2016) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafii dan Seno Andri (2015) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Riau kepri Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang terjadi diperusahaan dirasa sudah baik, perusahaan sudah berhasil merekrut karyawan yang terbaik buat perusahaan.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan penilaian kepada setiap rekrutmen karyawan bisa membantu perusahaan tersebut. Yang harus ditingkatkan bagi perusahaan tentang rekrutmen agar menyeleksi setiap

karyawan yang melamar diperusahaan tersebut supaya bisa dapat meningkatkan hasil yang baik di perusahaan tersebut.

2. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Gava Media.
- Almasri, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. *Kutubkhanah 19(2)*, 133-152.
- Andhika, E. (2011). *Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkenbunan Nusantara Iii (Persero)*. Medan.
- Armstrong, (2016). *Armstrong's Handbook Of Management And Leadership For*
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Byars, L. L. (2011). *Human Resource Management. Tenth Edition*. Irwin
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Fitri, Y. S. (2010). *Pengaruh Sistem Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Personel Alih Daya Wiliyah Sombagut*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Hr,Fourth Edition*. London.
- J, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kristiawan, M. D. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mcgraw-Hill.

Mu'ah, M. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo:

Orbith 11(3), 214-222. Zifatama Publisher.

Samsudin, H. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka

Setia.

Sigit, H. (2020). *Rekrutmen Dan Seleksi* . Sidoarjo: Umsida Press.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugijono. (2015). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Bpfe.

Zainal Veithzal Rivai, Dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.