

SKRIPSI

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PENEMPATAN
KARYAWAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BNI SYARIAH KANTOR CABANG
BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**PUTRI SURYANI
NIM. 150603199**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M / 1441 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Putri Suryani
NIM : 150603199
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya***
4. ***Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Juli 2019

Yang Menyatakan



Putri Suryani
Putri Suryani

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor
Cabang Banda Aceh**

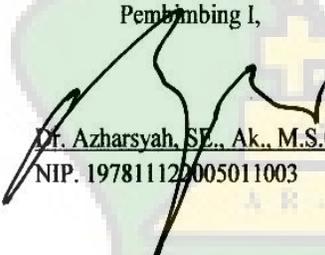
Disusun Oleh:

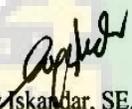
Putri Suryani
NIM: 150603199

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.OM
NIP. 197811120005011003


Evy Iskandar, SE., M.Si., Ak., CA., CPA
MDN. 2024026901

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,

_____ ;

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL

SKRIPSI

Putri Suryani
NIM: 150603199

Dengan Judul:

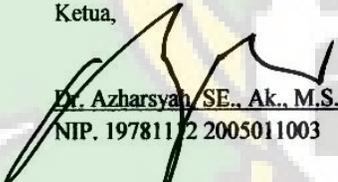
Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

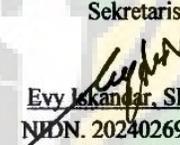
Pada Hari/Tanggal: Kamis, 12 November 2019 M
15 Rabiul Awal 1440 H

Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,


Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.OM.
NIP. 19781112 2005011003

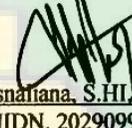
Sekretaris,


Evy Iskandar, SE., M. Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

Penguji I,


Dr. Israk Ahmadsvah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

Penguji II,


Isnafiana, S.HI., MA
NIDN. 202909900

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Putri Suryani
NIM : 150603199
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : putrisuryani880@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 23 Juli 2019

Mengetahui,

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Putri Suryani
NIM. 150603199

Dr. Azharyah, SE., Ak., M.S.O.M.
NIP. 19781112 200501 1 003

Evy Iskandar/SE., M. Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”.

(Q.S Al-Baqarah 216)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. (Q.S Al-Insyirah 6-7)

Persembahan

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Kupersembahkan karya kecil dan sederhana ini untuk: Ayah dan Mamak atas segala cinta, kasih sayang yang luar biasa tiada hentinya. Abang-abang dan keponakan yang selalu ada dalam kondisi apapun. Dan sahabat-sahabat yang telah sabar memberi nasehat terbaik sampai saat ini.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, sang pencipta alam semesta, manusia, dan kehidupan beserta seperangkat aturan-Nya. Berkat limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh” ini dengan baik. Adapun penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari saran, petunjuk, bimbingan, dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc. dan Ayumiati, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry.
3. Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M. dan Evy Iskandar, SE., M.Si., Ak., CA., CPA. Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti serta memberikan kritik dan saran terkait dengan penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc dan Isnaliana, S.HI., MA selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
5. Muhammad Arifin, Ph.D. Selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Analiansyah, M.Ag. sebagai dosen penasihat akademik peneliti yang telah membimbing peneliti selama proses perkuliahan. Seluruh dosen serta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta bimbingan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
7. Pimpinan, seluruh Staf, karyawan, serta satuan pengamanan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang telah sudi menerima peneliti untuk melakukan penelitian dan mau memberikan data yang diperlukan guna penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda Syukri dan Ibunda Syamsidar atas segala doa, cinta, kasih sayang, bimbingan, dan nasehat yang luar biasa tiada hentinya. Abang- abang saya Arkin, S.IP, Muzawir, ST, dan Dedi Sahputra yang telah memberikan semangat, dukungan serta doa-doa yang terbaik, Dan kedua keponakan Saya M.Aqil Zhafran dan Keisya Humaira Arta yang membuat saya selalu terhibur dengan tingkahnya.

9. Teman-teman sepejuangan jurusan perbankan syariah letting 2015, sahabat saya Amalia, Alfina, Yuni Marshita, Rauzatul Jannah dan Sela Mirna Julita, Ipace dan Kos Darmawan yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi kepada peneliti sehingga penulisan skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini. Hanya kepada Allah SWT kita berserah diri, semoga yang kita amalkan mendapat ridho-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 23 Juli 2019

Putri Suryani

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor:158 Tahun1987–Nomor:0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fatḥah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fatḥah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauला*

3. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / آ	<i>Fathah dan alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / آِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
اُ / آُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua, yaitu:

- a. *Ta Marbutah* (ة) hidup

Ta Marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah *t*.

- b. *Ta Marbutah* (ة) mati

Ta Marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah *h*.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rau ḍah al-aṭfāl/ rau ḍatulaṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-MadīnatulMunawwarah*

طَلْحَةُ : *Ṭal ḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Putri Suryani
NIM : 150603199
Fakultas/Program studi : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan
Karyawan dan Pemberian Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang
Banda Aceh
Tebal Skripsi : 155 halaman
Tanggal Sidang : 12 September 2019
Pembimbing I : Dr. Azharyah, SE.,Ak.,M.S.O.M
Pembimbing II : Evy Iskandar,SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive sampling* berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan, Pemberian Kompensasi dan Kinerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR SINGKATAN	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	13
1.3.Tujuan Penelitian	13
1.4.Manfaat Penelitian	14
1.5.Sistematika Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
2.1. Manajemen Perbankan	17
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3. Rekrutmen	22
2.3.1. Definisi rekrutmen.....	22
2.3.2. Tujuan rekrutmen	27
2.3.3. Sumber-sumber rekrutmen	29
2.3.4. Prinsip-prinsip rekrutmen	33
2.3.5. Metode rekrutmen.....	35
2.3.6. Proses rekrutmen	36

2.3.7. Indikator rekrutmen	38
2.4. Penempatan karyawan	39
2.4.1. Definisi penempatan karyawan.....	39
2.4.2 Tujuan penempatan karyawan	42
2.4.3. Faktor-faktor penempatan karyawan	44
2.4.4. Prosedur penempatan karyawan	45
2.4.5. Indikator penempatan karyawan	46
2.5. Kompensasi	47
2.5.1. Definisi kompensasi	47
2.5.2. Tujuan pemberian kompensasi	49
2.5.3. Faktor yang mempengaruhi kompensasi	52
2.5.4. Asas pemberian kompensasi.....	53
2.5.5. Macam-macam kompensasi	54
2.5.6. Indikator pemberian kompensasi.....	55
2.6. Kinerja karyawan.....	55
2.6.1 Definisi kinerja	55
2.6.2. Penilaian kinerja karyawan.....	56
2.6.3 Tujuan penilaian kinerja	57
2.6.4. Asas-asas penilaian kinerja	60
2.6.5. Indikator penilaian kinerja	61
2.7. Peneliti terdahulu	62
2.8. Kerangka Berpikir.....	70
2.9. Hipotesis.....	72
BAB III METODE PENELITIAN.....	75
3.1. Jenis Penelitian.....	75
3.2. Lokasi Penelitian.....	75
3.3. Data dan Teknik Pemerolehannya	76
3.3.1. sumber data	76
3.3.2. populasi dan sampel	76
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.5. Skala Pengukuran.....	79
3.6. Uji Instrumen Penelitian	79
3.6.1. Uji Validitas	79
3.6.2 Uji Reabilitas.....	80
3.7. Variabel Penelitian	80
3.8. Asumsi Klasik	82
3.8.1. Uji Normalitas.....	82

3.8.2. Multikolonieritas	83
3.8.3. Heteroskedastisitas.....	84
3.9. Metode Analisis Data.....	84
3.9.1 Analisis Linear Berganda.....	85
3.10. Pengujian Hipotesis.....	85
3.10.1 Uji Parsial (T).....	85
3.10.2 Uji F	86
3.11. Koefisien Determinasi (R^2).....	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
4.1. Gambaran umum Objek Penelitian.....	87
4.1.1. Sejarah singkat BNI Syariah	87
4.1.2. Visi dan Misi BNI Syariah.....	89
4.2. Karakteristik Responden	90
4.3. Analisis Deskripsi Variabel	95
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	97
4.4.1 Uji Validitas	97
4.5.2 Uji Reliabilitas	98
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	99
4.5.1 Uji Normalitas.....	99
4.5.2 Uji Multikolonieritas	101
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.6. Hasil Regresi Linear Berganda	103
4.7. Uji T	105
4.8. Uji F	108
4.9. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	108
4.10. Pembahasan.....	109
BAB V PENUTUP	115
5.1. Kesimpulan	115
5.2. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	124
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	155

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jumlah Kantor Perbankan Syariah	2
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja BNI Syariah KC Banda Aceh	9
Tabel 1.3	Perkembangan Jumlah Karyawan	10
Tabel 2.1	Rekrutmen Internal dan Eksternal	33
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya	69
Tabel 3.1	Variabel Penelitian	81
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan umur	91
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan pendidikan terakhir	92
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	92
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Jabatan	93
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Penghasilan	94
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden	96
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	97
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	99
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	100
Tabel 4.11	Hasil uji Multikolinearitas	102
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	104
Tabel 4.13	Hasil Uji T	105
Tabel 4.14	Hasil Uji F	108
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Determinasi.....	109

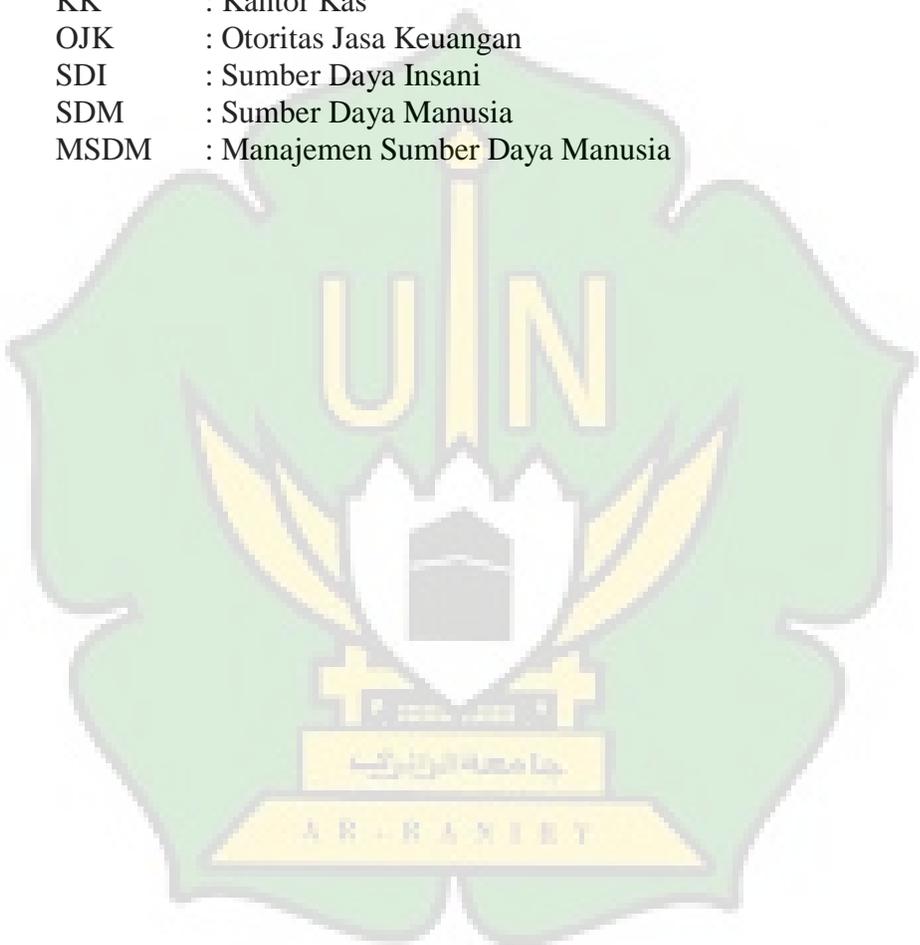
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Proses Rekrutmen 36
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir 72
Gambar 4.1	Grafik P-Plot hasil Uji Normalitas 101
Gambar 4.2	Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas 103



DAFTAR SINGKATAN

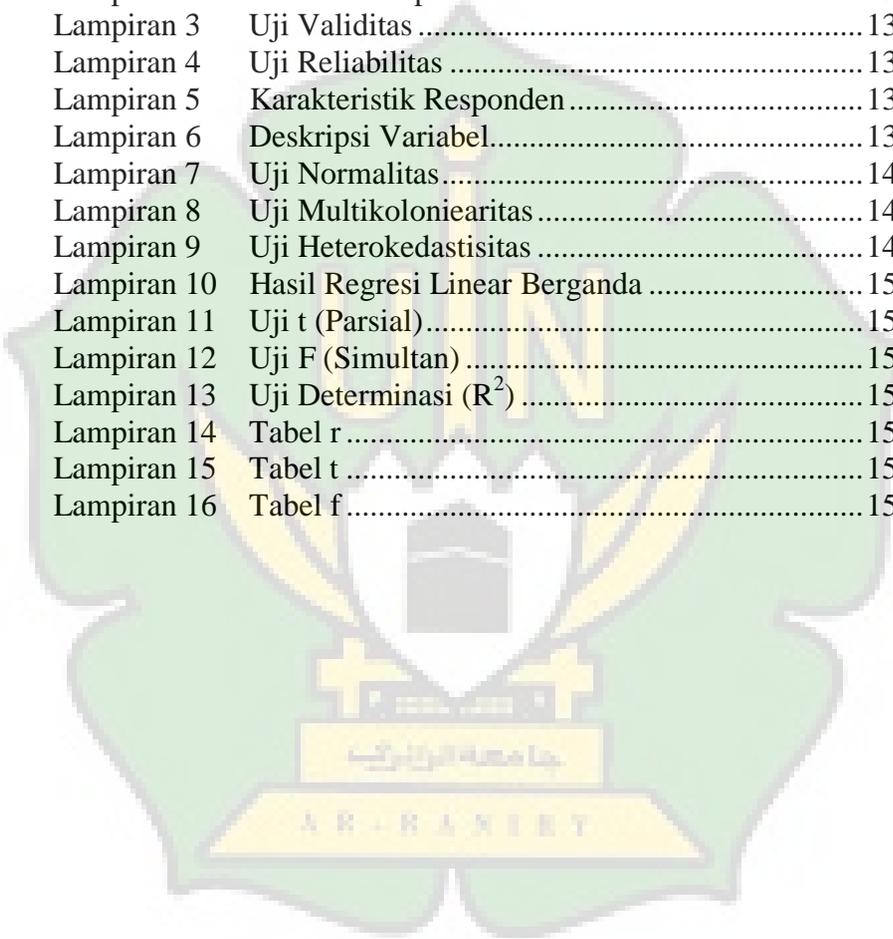
BNI	: Bank Negara Indonesia
KC	: Kantor Cabang
KCP	: Kantor Cabang Pembantu
KK	: Kantor Kas
OJK	: Otoritas Jasa Keuangan
SDI	: Sumber Daya Insani
SDM	: Sumber Daya Manusia
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner	124
Lampiran 2	Jawaban Responden	130
Lampiran 3	Uji Validitas	132
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	136
Lampiran 5	Karakteristik Responden	136
Lampiran 6	Deskripsi Variabel.....	139
Lampiran 7	Uji Normalitas.....	147
Lampiran 8	Uji Multikoloniaritas	148
Lampiran 9	Uji Heterokedastisitas	149
Lampiran 10	Hasil Regresi Linear Berganda	150
Lampiran 11	Uji t (Parsial).....	150
Lampiran 12	Uji F (Simultan)	150
Lampiran 13	Uji Determinasi (R^2)	150
Lampiran 14	Tabel r	151
Lampiran 15	Tabel t	153
Lampiran 16	Tabel f	154



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2017: 3). Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting dan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Sebagai suatu rutinitas, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas termasuk perusahaan dalam industri perbankan syariah.

Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Seiring berjalannya waktu perbankan syariah telah berkembang secara pesat di Indonesia. Perkembangan perbankan syariah dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah bank yang ada di Indonesia. Perkembangan tersebut terlihat dari jumlah kantor dari tahun ke tahun seperti pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Kantor Perbankan Syariah
Bulan September 2017 – September 2018

	Sep 2017	Okt 2017	Nov 2017	Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018	Jun 2018	Jul 2018	Agt 2018	Sep 2018
KC	725	711	721	724	725	724	720	717	722	721	719	718	729
KCP	1.325	1.324	1.309	1.315	1.315	1.321	1.320	1.320	1.322	1.321	1.323	1.317	1.332
KK	416	421	405	404	409	413	414	423	425	425	435	435	441

Sumber: Statistik Perbankan Syariah (OJK,2018)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan perkembangan perbankan syariah berdasarkan laporan bulanan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sampai dengan September 2018. secara kuantitas, pencapaian perbankan syariah sungguh membanggakan dan terus mengalami peningkatan dalam jumlah bank. Perkembangan jumlah kantor perbankan syariah selama setahun terakhir dari rentang bulan September 2017 sampai September 2018 dapat dilihat dalam tabel 1.1 OJK mencatatkan jumlah peningkatan yang signifikan dimana pada bulan September 2018 Kantor Cabang (KC) berjumlah 729, Kantor Cabang Pembantu (KCP) berjumlah 1.332 dan Kantor Kas (KK) berjumlah 441 dibandingkan dengan bulan September 2017 dimana hanya terdapat KC berjumlah 725, KCP berjumlah 1.325 dan KK berjumlah 416.

Semakin berkembangnya perbankan syariah, maka salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah adalah memiliki Sumber Daya Insani (SDI) atau yang secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Sumber daya manusia yang unggul terutama pada bidang syariah merupakan kekayaan (asset) yang sangat bernilai bagi perbankan syariah. Menurut Herlina (2016) untuk memenangkan persaingan bank harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Oleh karena itu bank harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya. Maka peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul sangatlah penting untuk penentuan kriteria-kriteria dan sikap-sikap dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Oleh karena itu MSDM harus melakukan proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi dengan sangat baik.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang mampu (*capable*) untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2017: 45). Proses rekrutmen dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen juga dapat diartikan suatu proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai

calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan.

Perekrutan karyawan haruslah dilaksanakan dengan selektif guna menghasilkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin efektif pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan, maka semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan oleh bank. Perekrutan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Sistem perekrutan karyawan bank tidak hanya merekrut karyawan lulusan bidang ekonomi Islam ataupun perbankan syariah tetapi juga dari lulusan bidang lain. Oleh karena itu MSDM perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan, karena apabila gagal dalam melakukan perekrutan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang

selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar kesulitan mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Keberhasilan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang optimal. Sehingga dalam perusahaan, rekrutmen menjadi proses awal yang penting dalam membantu *manager* untuk melakukan penempatan pada posisi seharusnya.

Penempatan karyawan didapatkan dari proses rekrutmen yang diharapkan dapat menempati posisi sesuai kompetensinya atau sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place*". Penempatan tenaga kerja tidak tepat dalam menduduki jabatannya dan tidak di bidangnya kemungkinan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut. Menurut Ardana (2012: 82) penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara berkelanjutan (*continue*). Wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada karyawan tersebut sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Penempatan pada posisi yang tepat bukan hanya idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan, dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan tidak hanya memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan tetapi juga harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Menurut Kadarisman (2012:288) kompensasi juga meliputi upah atau gaji pokok karyawan, insentif (bonus), dan tunjangan (asuransi, cuti, pensiun, dan lainnya). Kompensasi juga merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan suatu motif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan dengan benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan gaji seadil-adilnya dan tepat pada waktunya kepada karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang bahkan tidak jarang mengundurkan diri, karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk memperoleh upah atau gaji. Kompensasi merupakan salah satu variabel terpenting karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja industri perbankan (Goni, 2015). Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan hasil kinerja yang dicapai karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah

untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan mampu menghasilkan jasa yang terbaik.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan termasuk dalam industri perbankan. Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2009: 94) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan harus dilakukan dengan maksimal dan tidak melanggar syariah. Dalam perspektif Islam kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktifitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri dalam memenuhi kebutuhan primernya dengan berusaha dan bekerja keras walaupun berat (Fahmi 2014: 179). Memang dapat diakui para karyawan dapat bekerja dengan kemauannya sendiri atau dengan kinerja yang

baik dengan menetapkan standar kinerja agar menjadi tolak ukur untuk mencapai kinerja seorang karyawan. Kinerja yang baik akan membuat suatu perusahaan mudah untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap perbankan menginginkan karyawan yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan, salah satunya Bank Negara Indonesia yang merupakan salah satu lembaga perbankan yang ada di Indonesia. Seiring berjalannya waktu BNI semakin berkembang dan telah membuka cabang di beberapa wilayah di Indonesia. Pada saat ini beberapa kantor BNI telah dikonversikan menjadi bank syariah. Bank ini semula bernama unit usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak tahun 2010, unit usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT. BNI syariah. Salah satu BNI Syariah yang berada di provinsi Aceh yaitu BNI Syariah cabang Banda Aceh (www.bnisyariah.co.id).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh Bagian Umum yang dilakukan pada tanggal 04 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh *Customer Service* mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 perbankan syariah atau manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 hukum, ilmu komunikasi yang tidak relevan dengan pekerjaannya, begitu juga

dengan bagian lainnya. Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada pelayanan yang berkualitas, hasil kerja, dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun hasil dari pencapaian kinerja perusahaan pada Bank Negara Indonesia Syariah KC Banda Aceh yang telah peneliti dapatkan data dari hasil observasi wawancara dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Perusahaan
Bank Negara Indonesia Syariah KC Banda Aceh

2016	2017	2018
Baik (B)	Sangat membaik (SM)	Membaik (M)

Sumber: BNI Syariah KC Banda Aceh (2019)

Tabel 1.2 menjelaskan penilaian kinerja perusahaan selama 3 tahun terakhir, dimana kinerja perusahaan diukur dari hasil pencapaian kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan yang dinilai oleh PT. Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Pusat, dengan skala penilaiannya berbobot 1-5, yaitu K=1, C=2, B=3, M=4, SM=5. Pada tahun 2016 kinerja perusahaan PT Bank Negara Indonesia Syariah KCP Banda Aceh mendapatkan hasil penilaian dengan bobot 3 (baik), adapun pada tahun 2017 meningkat dengan hasil sangat membaik yaitu dengan bobot penilaian 5, namun pada

tahun 2018 kinerja perusahaan BNI Syariah KC Banda Aceh menurun dengan bobot penilaian 4 (membaik).

Untuk mendapatkan hasil perusahaan yang diharapkan maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena karyawan inilah yang menentukan keberhasilan dari perusahaan. Adapun perkembangan jumlah karyawan selama 3 tahun terakhir dari tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Perkembangan Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	31
2017	38
2018	46

Sumber: BNI Syariah KC Banda Aceh (2019)

Pada tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu dengan jumlah karyawan PT. BNI Syariah saat ini berjumlah 46 orang terdiri dari 28 karyawan laki-laki dan 18 karyawan perempuan dengan *background* pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda.

Beberapa penelitian tentang hubungan kinerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dalam diri karyawan, seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja,

pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja seperti gaya kepemimpinan, penempatan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Raffi (2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan variabel penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. Hal yang serupa juga dilakukan oleh Leonardo William Goni, dkk (2015) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya seperti dilakukan oleh Muhammad Fiqra (2013) memperoleh bahwa variabel rekrutmen juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Elyn Herlina (2016) hasil penelitian yang didapatkan bahwa proses rekrutmen, pemberian kompensasi, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta. Echa Siska Aprilia (2017) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa terdapat adanya pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang.

Sebaliknya dari penelitian di atas penelitian yang dilakukan oleh Atok Riwanto (2016) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non medis PKU Aisyiyah Boyolali. Hal sama juga yang dilakukan oleh Ika Shofi Arhama (2017) bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rigska, Vicktor, dan Raymond (2017) yang menyatakan bahwa variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk kantor cabang Manado.

Proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas, termasuk Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Banda Aceh. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan, dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh?
3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh?
4. Apakah Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh

4. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi lulusan Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Selain itu diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya di BNI Syariah KC Banda Aceh.

3. Bagi peneliti lanjutan

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan, ataupun variabel lainnya.

1.5. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang terbagi lagi ke dalam beberapa subbab agar penjelasannya dapat lebih mudah untuk dipahami. Secara garis besar penelitian ini terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini merupakan awal dari penulisan penelitian yang menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini memberikan uraian mengenai teori-teori yang relevan terhadap penelitian. Di dalamnya terdapat teori mengenai variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan, pemberian kompensasi dan kinerja karyawan untuk mendukung pembahasan dari penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menerangkan bagaimana metode yang digunakan terhadap penelitian yang meliputi jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian berupa deskripsi objek penelitian, hasil analisis sesuai dengan alat analisis yang digunakan serta pembahasan secara mendalam terkait hasil penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan berupa uraian singkat mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian serta memberikan saran atau rekomendasi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji hal yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Perbankan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan (Hasibuan, 2014: 1). Sedangkan menurut Anorga (2009: 109) manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Manajemen merupakan ilmu yang dibutuhkan oleh seorang manajer untuk mengelola perusahaan termasuk industri perbankan untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menetapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai, sekaligus mengkoordinasikan secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan seorang manajer harus dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Undang-Undang RI No 10 Tahun 1998 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dana atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Seiring dengan perkembangan waktu semakin banyak bank yang

memberikan pelayanan terbaik maka untuk menyiasatinya dengan membuat suatu manajemen perbankan yang tepat agar bank tersebut dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.

Manajemen perbankan mefokuskan pada penyaluran sumber daya dalam pengumpulan dana, pelaksanaan lalu lintas transaksi keuangan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen perbankan sangat penting dimiliki oleh semua instansi karena setiap kegiatan yang dilakukan memerlukan manajemen agar bisa menjadi lebih berkembang, bahkan pengetahuan mengenai manajemen khususnya dalam industri perbankan juga harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan seefektif mungkin.

Manajemen dalam perbankan pada intinya adalah mengatur segala bentuk kegiatan keuangan bank itu sendiri. Menurut Julianty (2018) bahwa manajemen perbankan merupakan segala bentuk aktivitas berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun evaluasi dalam aktivitas perbankan. Artinya perencanaan adalah fungsi yang sangat mendasar dan sangat besar dalam perusahaan. Apabila tanpa perencanaan dalam sebuah perusahaan hasil yang dicapaipun kurang maksimal. Dalam manajemen perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan perusahaan, menyusun strategi untuk mencapai tujuan, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja perusahaan. Pengorganisasian, pegawai salah satu asset yang paling bernilai

dalam perusahaan, tidak lain untuk pencapaian visi misi bank untuk menjadi yang terbaik. Dalam hal tersebut perbankan harus terus melakukan penyempurnaan dalam kebijakan *human capital* agar karyawan dapat terus dikembangkan dan dapat membawa perusahaan dengan kinerja terbaik. Manajemen juga berfungsi sebagai pengarah, dimana manajemen harus mengarahkan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan guna memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemudian pengevaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini perlu dilakukan sebagai perbaikan dari kesalahan atau kekurangan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya guna untuk peningkatan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan didalam manajemen perbankan haruslah profesional dalam memimpin, jika tidak maka apa yang diharapkan tidak akan sesuai atau bisa mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi bank tersebut.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun industri. SDM juga kunci yang memastikan kemajuan industri. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Basariyadi, 2018).

Sumber daya manusia juga merupakan hal paling penting dalam dunia perbankan, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (*banker*) sebagai penggerak operasional haruslah disiapkan semaksimal mungkin (Kasmir, 2008: 139). Sumber daya manusia yang dimiliki bank haruslah mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dalam menjalankan setiap kegiatan perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki oleh setiap karyawan haruslah di tingkatkan terus menerus, baik pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Sumber daya manusia syariah secara esensial adalah keimanan SDM syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah, serta sumber daya manusia syariah memosisikan seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasi atau Allah selalu berada di dalam hati setiap individu kapanpun dan dimanapun (Triyuwono, 2000: 253).

Manajemen sumber daya manusia syariah dalam melakukan perencanaan serta pengawasan haruslah sesuai dengan Al-Quran dan Hadist, karena orang yang melakukan sesuatu berdasarkan Al-Quran dan Hadist akan mendapatkan keselamatan sepanjang hidup. Sebaliknya orang yang tidak melakukan sesuatu dengan

berdasarkan Al-Quran dan Hadist akan menyebabkan kehancuran dalam kehidupannya, serta mendapatkan balasan dari Allah di akhirat nanti. Dunia perbankan syariah semakin berkembang, maka yang menjadi salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan adalah sumber daya insani atau secara umum disebut sumber daya manusia. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya manusia merupakan peran utama dalam tercapainya kesuksesan dan tujuan suatu perbankan, walaupun di zaman sekarang sudah tersedia sarana dan prasarana teknologi yang canggih tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa kinerja sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada karyawan, dengan demikian akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini sebagian besar dunia perbankan sudah mampu memberikan rasa keadilan dan kemakmuran kepada karyawan dan juga sudah di atas rata-rata produktivitas kegiatan usaha lainnya (Danupranata, 2013: 57).

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014: 10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Bohlander dan Snell (2010: 4) merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan,

kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Dari definisi tersebut tujuan utama dari MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan organisasi melalui karyawan atau perusahaan. Orang yang bekerja untuk organisasi merupakan sumber utama kapabilitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen juga merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi yaitu dengan mendidik sumber daya manusia agar terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, yang menghasilkan keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Kasmir, 2008: 143).

2.3. Rekrutmen

2.3.1. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam perusahaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang diperlukan untuk

pekerjaan yang lowong (Siagian, 2012: 102). Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan (Saputra, 2017: 18).

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan (Badriyah, 2017: 88).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk bekerja didalam sebuah perusahaan sesuai dengan syarat, jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

Secara umum sistem rekrutmen yang dilakukan sangatlah sederhana, pada saat perusahaan membutuhkan karyawan baru, maka pihak manajemen membuat pengumuman sederhana yang ditempel pada bagian luar gedung perusahaan dan juga menginformasikan kepada semua karyawan yang ada di perusahaan

sehingga informasi ini akan lebih cepat tersampaikan kepada khalayak ramai, tidak jarang karyawan yang masuk biasanya merupakan referensi dari karyawan lama.

Dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui beberapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi yang dipersyaratkan, sumber-sumber karyawan dan sarana untuk melakukan rekrutmen dan kompetensi sumber daya manusia khususnya SDM pada perbankan syariah. Peran SDM dalam perbankan merupakan hal sangat penting maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam bersaing.

Proses perekrutan karyawan ini dilakukan melalui proses penyaringan yang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon karyawan yang benar dianggap layak untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Hasil rekrutmen akan mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang melamar ke bank dan tahapan selanjutnya menyeleksi setiap lamaran yang masuk sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan (Kasmir, 2008: 149).

Proses rekrutmen karyawan harus sangat efektif karena rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen

menghasilkan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar dan perusahaan akan memiliki banyak pilihan mendapatkan calon karyawan terbaiknya. Calon karyawan haruslah pilih berdasarkan kapatuhan, kemampuan dan kelayakan. Allah menegaskan tentang rekrutmen karyawan bank dalam Al-quran, sebagaimana firman Allah QS. Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَبْتَغِ اسْتَعْرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْرَتِ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: “ Salah seorang dari wanita itu berkata: “ Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Q.S. Al-Qashash [28]:26).

Surat Al-Qashash ayat 26 menjelaskan bahwa sesungguhnya kekuatan juga harus terpenuhinya dalam ilmu pengetahuan, harus bertanggung jawab dalam pekerjaannya, mematuhi aturan-aturan dan mampu melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan harus memiliki sifat amanah, karena sifat amanah ini merupakan tuntunan dalam setiap pekerjaan dan amanah ini berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan

Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Dalam suatu perusahaan bentuk dari sumber daya manusia itu adalah karyawan, maka dari itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik diantara yang baik perlu dilakukan proses rekrutmen. Islam mendorong ummatnya untuk memilih calon karyawan, berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki dan juga harus berdasarkan pada kepatuhan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, sedangkan masih banyak terdapat yang lebih layak dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam (Ibrahim, 2006). Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan (*mawali*) atau pertemanan karena kesamaan negeri atau madzab, tarikat atau suku.

Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur (*Shiddiq*) dan dapat dipercaya (*Amanah*), sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, sifat tabligh atau kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya amanah dan shiddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya pada tahap seleksi. Dimiliki empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak

sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus di upayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal (Fauziah, 2015).

2.3.2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar (Sutrisno, 2017: 45). Kemudian Rivai (2006: 161) menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Lebih lanjut Kasmir (2016: 95) menunjukkan dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu, memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang

berkualitas yang memiliki potensi kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Ada beberapa alasan dilakukannya rekrutmen oleh organisasi atau perusahaan menurut Gomes (2003) sebagaimana dikutip dalam buku Badriyah (2017: 89) yaitu: (a) berdirinya organisasi baru, (b) adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, (c) terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru, (d) adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, (e) adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif, (f) adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, (g) adanya pekerja yang meninggal dunia.

Kegiatan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah direncanakan oleh manajemen SDM yang dapat dihubungkan dengan alasan-alasan sebagaimana disebutkan diatas. Oleh karena itu bagian yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, misalnya dari segi jumlah karyawan yang dibutuhkan, waktu yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah di persyaratkan.

2.3.3. Sumber- sumber Rekrutmen

Perekrutan karyawan dilakukan setelah mengetahui spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka pihak manajemen bisa melakukan perekrutan melalui dua sumber yaitu internal dan eksternal perusahaan.

1. Sumber Internal

Rekrutmen karyawan dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Suatu pertimbangan yang sering dikemukakan adalah perhatian terlebih dahulu ditunjuk kepada orang dalam. Inilah yang sering disebut dengan "*the promotion from within*", yang berarti kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi mereka masing-masing di jabatan yang baru atas dasar prestasi sebelumnya yang sudah ditunjukkan. Keadaan inilah yang memungkinkan terciptanya "*the right man on the right place*" (Yusuf, 2015: 102). Terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam internal rekrutmen yaitu metode tertutup yang meminta manajer untuk mengajukan karyawan yang akan dipromosikan atau dirotasi dan metode terbuka yang mengumumkan jabatan yang lowong atau kosong lewat iklan internal perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi sebagaimana dikutip dari Dionata (2016: 23) untuk melakukan rekrutmen internal, terdiri dari 5 kegiatan yang dilakukan yaitu: rencana suksesi, penawaran terbuka, perbantuan kerja, kelompok pekerja, serta yang terakhir promosi dan mutasi (pemindahan). Rencana suksesi merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif atau posisi-posisi penting dalam manajemen perusahaan. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan *job posting* merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan

kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan diminta untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi internal. Perbantuan kerja dapat dilakukan melalui suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Jika pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang tepat, maka karyawan perbantuan tersebut dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong dalam perusahaan. Kelompok pekerja sementara merupakan sejumlah tenaga kerja yang diperkerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja, contohnya dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak selesai. Promosi dan pemindahan merupakan rekrutmen internal yang paling banyak dilakukan. Promosi adalah untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja dengan jabatannya lebih rendah. Pemindahan adalah memindahkan pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Promosi bersifat vertikal, sedangkan pemindahan bersifat horizontal.

Rekrutmen internal secara umum merupakan mengisi lowongan para calon pemangku jabatan yang dicari dari karyawan yang telah dimiliki oleh perusahaan. Rekrutmen internal lebih mudah didapatkan, karena calon pelamarnya adalah karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga beberapa langkah dalam merekrut bisa dihilangkan, karena calon-calon yang memenuhi persyaratan sudah dikenal dan diketahui kemampuannya.

2. Sumber eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja luar perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam perusahaan, yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru dalam profitabilitas (Badriyah, 2017: 93).

Menurut Yusuf (2015: 103) sumber-sumber tenaga kerja dari luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain: teman atau anggota keluarga karyawan, lamaran yang masuk secara kebetulan, lembaga pendidikan, badan-badan penempatan kerja, dan iklan/*advertensi*.

Menurut Ardana (2012: 59) penarikan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui cara:

- 1) Pelamar langsung (*walks ins*), artinya pelamar datang langsung ke perusahaan dengan membawa surat lamaran permohonan pekerjaan.
- 2) Rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, dengan cara ini berarti calon pelamar sudah mengenal karyawan dalam perusahaan yang akan diminta rekomendasi.

- 3) Iklan, penggunaan iklan dalam mencari calon karyawan banyak diterapkan oleh perusahaan besar dengan memasang iklan yang lumayan lebar, sedangkan perusahaan kecil biasanya memasang pada iklan mini dengan ruangan iklan yang agak kecil. Pemasangan iklan biasanya dilakukan pada media cetak atau surat kabar yang mudah didapat atau dibaca oleh masyarakat luas.
- 4) Lembaga pendidikan, menarik sumber daya manusia melalui lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah.
- 5) Penarikan dari perusahaan lain atau membajak, dewasa ini sering terjadi perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang dianggap menjanjikan balas jasa yang lebih tinggi dan lebih baik perpindahan ini disebabkan karena bujuk rayu ini sering diistilahkan dengan pembajakan tenaga kerja. Pembajakan tenaga kerja yang sering terjadi pada pekerjaan di sektor hotel dan perbankan.

Dari kedua sumber-sumber rekrutmen di atas, maka dapat terlihat beberapa kelebihan dan kekurangannya sebagaimana diuraikan pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Kelebihan dan Kelemahan Rekrutmen Internal dan Eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
<p>Kelebihan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi. 2. Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan 3. Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan 4. Waktu penarikan relatif singkat 5. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi 6. Kestabilan karyawan semakin baik <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban karyawan yang dipromosikan itu kurang 2. Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan. 	<p>Kelebihan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewibawaan pejabat relatif baik 2. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik. <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi 2. Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi. 3. Orientasi dan induksi harus dilakukan 4. <i>Turnover</i> cenderung akan meningkat 5. Perilaku dan loyalitas belum diketahui

Sumber: Hasibuan (2014)

2.3.4. Prinsip- Prinsip Rekrutmen

Proses rekrutmen perusahaan harus melaksanakan prinsip-prinsip rekrutmen, sehingga dalam pelaksanaannya menjadi terarah. Menurut Darodjat (2015: 61) ada 6 prinsip-prinsip dalam proses rekrutmen yaitu: mutu karyawan, jumlah karyawan, biaya yang diperlukan, perencanaan, fleksibilitas, dan pertimbangan hukum. Prinsip mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang

sesuai, untuk itu sebelumnya perlu dilakukan seperti (Darodjat, 2015: 61):

- 1) Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjanya. Proses ini meliputi pemberian informasi terkait jabatan yang kosong.
- 2) Deskripsi pekerjaan adalah proses menghimpun dan mengelolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi yang berkaitan diantaranya jabatan yang tersedia dan upah yang akan diberikan oleh perusahaan,
- 3) Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan.

Prinsip jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*workforce analysis*). Prinsip biaya yang diperlukan harus diperhitungkan seekonomis mungkin. Prinsip perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan. Prinsip fleksibilitas adalah proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode dan tidak membosankan. Prinsip pertimbangan-pertimbangan hukum merupakan dasar pertimbangan manajer ketika membuat kontrak selama proses perekrutan. Pertimbangan hukum penting bagi organisasi, untuk menekan terjadinya praktik yang diskriminatif (Darodjat, 2015: 61).

2.3.5. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru (Hasibuan, 2014: 44) yaitu:

1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

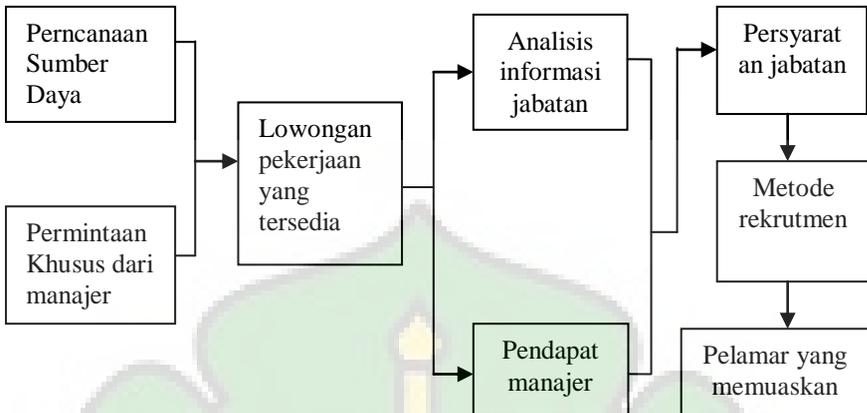
2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

Metode yang sering digunakan dalam industri perbankan adalah dengan metode terbuka. Dengan memasang iklan di media cetak di lingkungan masyarakat luas, dan juga sekarang bisa disebarkan lewat media sosial sehingga masyarakat mengetahui adanya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

2.3.6. Proses Rekrutmen

Menurut Handoko dalam jurnal Chairul (2014: 14) proses rekrutmen dapat dijelaskan pada gambar 1.1



Gambar 2.1
Proses Rekrutmen

Menurut gambar 1.1 di atas menjelaskan bahwa tahap pertama dalam proses rekrutmen dimulai dengan merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dari pihak manajer, sehingga diketahui pekerjaan yang kosong atau lowong. Tahap selanjutnya menganalisis jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang dilakukan oleh manajer SDM sesuai dengan kebijakan atau pendapat manajer perusahaan yang meliputi persyaratan, metode yang digunakan baik terbuka atau tertutup sesuai jabatan yang lowong. Jika proses rekrutmen tersebut dilakukan secara baik seperti di atas maka akan diperoleh pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen

dan seleksi yang dilaksanakan. Menurut Yusuf (2015: 110) proses rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan diantaranya:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong

Jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan diketahui saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, yang mengundurkan diri dan sebagainya. Dengan melihat dinamika tersebut, maka dilakukan proses rekrutmen.

2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Proses ini untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

3. Menentukan calon yang tepat

Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan sumber perekrutan yang tepat baik secara internal atau secara eksternal.

4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik metode tertutup maupun metode terbuka.

5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang

telah disediakan untuk selanjutnya di proses dalam tahap seleksi.

6. Menyaring dan menyeleksi kandidat

Prosedur seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, dan memiliki banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.

7. Membuat penawaran kerja

Setelah proses dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja.

8. Mulai bekerja

Ketika kandidat sudah menjadi pegawai, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

2.3.7 Indikator Rekrutmen

Menurut Mathis (2001) dalam Saputra (2017: 40) indikator-indikator dari variabel rekrutmen yaitu: (a) dasar perekrutannya harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut, (b) sumber perekrutan, terdapat dua sumber dalam perekrutan karyawan seperti sumber internal yaitu memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi standar untuk jabatan yang lowong tersebut. Sumber eksternal

merupakan karyawan yang mengisi jabatan yang lowong yang direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan, (c) metode perekrutan yang dilakukan terdiri dari dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan luaskan ke masyarakat.

2.4. Penempatan Karyawan

2.4.1 Definisi Penempatan Karyawan

Menurut Sastrohadiwirjo (2003: 162) penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi. Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana, 2012: 82). Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena

aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya (Raffi, 2015: 7).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai penempatan karyawan dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah penugasan kepada setiap karyawan lama maupun karyawan baru yang dinyatakan lulus dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan guna untuk mencapai kinerja yang baik untuk profitabilitas perusahaan. Penempatan pada dasarnya mencakup promosi, transfer, dan demosi. Karyawan lama pun perlu direkrut secara internal, dipilih dan juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Promosi ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi juga dikatakan sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang atas prestasi kerjanya yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi untuk menduduki posisi jabatan yang lebih baik di perusahaan. Transfer atau alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Bentuk kedua adalah alih tempat, hal ini berarti seseorang pekerja melakukan

pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama. Demosi berarti bahwa seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawabnya yang semakin kecil (Siagian, 2006: 169).

Manajer berperan penting dalam menempatkan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemauan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil kurang baik.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Anfaal : 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ
تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”* (Q.S Al-Anfaal [8]: 27).

Dari ayat tersebut menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan karyawan, seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanah-amanah yang diberikan perusahaan kepadanya. Dalam proses pengerjaan tugasnya seseorang karyawan harus menyelesaikan dengan baik dan benar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sebagai suatu amanah.

Dalam perusahaan, pihak manajemen harus menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan, keahlian dan faktor lainnya sehingga mereka bisa mengerjakan tugas sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut tertuang dalam hadits yang artinya:

“sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (profesional)”
(H.R. Thabrani)

Menurut Yusanto (2002) Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu pertama *kafaah* (keahlian) ketetapan Islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan arus sesuai dengan keahlian dan kecakapan dengan tugas atau jabatan yang diembannya. Kedua *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi) karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan penghasilan semata. Ketiga *Amanah* (terpercaya) karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam perusahaan.

2.4.2. Tujuan Penempatan Karyawan

Salah satu tujuan perusahaan dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut berhasil

dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka perlu menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan (Sastrohadiwiryo, 2002: 38).

Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri (Raffi, 2015: 7). Pelaksanaan penempatan kerja yang tepat akan tercipta, jika kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayanya. Tujuan dari penempatan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat untuk bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2.4.3 Faktor-Faktor Penempatan Karyawan dan Kriteria Yang Harus Dipenuhi

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 162) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain:

1. Faktor tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan

tersebut semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik akan berdampak baik pula terhadap perusahaan.

2. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan, yang bertujuan untuk menghindari kerugian perusahaan.

4. Faktor status perkawinan

Faktor ini juga merupakan hal penting untuk diperhatikan, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan.

5. Faktor usia

Faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Tohardi dalam Aulia (2018: 15) Penempatan karyawan harus ada kriteria-kriteria yang harus dipenuhi diantaranya: *job specification*, *job description*, *skill* dan *environment*. *Job specification* (spesifikasi pekerjaan) memuat

ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan. *Job description* (Uraian Pekerjaan), uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Skill* (kemampuan), meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengetahuan yang dimiliki seorang pekerja. *Environment*, terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

2.4.4 Prosedur Penempatan Karyawan

Setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan yang dilaksanakan tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan karyawan yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun dasar

hasil seleksi karyawan yang pelaksanaanya tanpa mengabaikan metode-metode ilmiah (Mangkuprawira, 2004).

Prosedur-prosedur penempatan yaitu pihak manejer merekrut karyawan yang dibutuhkan perusahaan, dengan spesifikasi yang telah di tentukan. Tahap selanjutnya melaksanakan proses seleksi kepada seluruh calon karyawan yang melamar guna mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Tahap selanjutnya manajer perusahaan menempatkan para calon karyawan yang terpilih pada posisi yang tepat sesuai hasil seleksi dan kemampuan yang dimiliki.

2.4.5. Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Raffi (2015: 7) penempatan karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Tingkat Pendidikan, minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan kerja, kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

4. Pengalaman Kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut Saputra (2017) indikator penempatan karyawan terdiri dari prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia.

2.5. Kompensasi

2.5.1. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kemudian menurut Darodjat (2015: 164) kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya. Juga terdapat bentuk bukan finansial, berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Mangkuprawira, 2011).

Kompensasi dapat disimpulkan adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi didalam Islam haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Dalam Al-quran Allah telah menegaskan tentang imbalan sesuai dengan Q.S.Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencakup bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (QS. Al-Ahqaf [46]: 19).

Penjelasan ayat di atas bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takarannya atau sesuai yang dikerjakannya, jika pekerjaan tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi yang

positif dan memberi dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerja sama yang saling menguntungkan.

2.5.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Darodjat (2015: 175) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, setiap perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan melalui pemberian kompensasi yang dapat memungkinkan karyawan merasakan loyalitasnya terhadap perusahaan sehingga terpenuhi kepuasan.
3. Pengadaan efektif, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah di penuhi.
4. Motivasi, melalui pemberian kompensasi yang sesuai akan menjadi umpan balik bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
5. Stabilitas karyawan, kompensasi yang diberi berdasarkan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang

kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* maupun pengunduran diri relatif kecil.

6. Disiplin, Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, bahkan membuat karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya serta mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.
7. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Moehariono (2014: 249) kompensasi adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk: memperoleh karyawan yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku, mengendalikan biaya-biaya dan memenuhi peraturan-peraturan legal.

Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified*, sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari suatu perusahaan. Mempertahankan karyawan yang ada, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan

bekerja pada perusahaan. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan itu untuk mencari pekerjaan yang lain. Menjamin keadilan, pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan. Beban dan tanggung jawab yang berbeda akan memperoleh kompensasi yang berbeda pula. Menghargai perilaku yang diinginkan, pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya. Mengendalikan biaya-biaya, pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memperkecil atau mengendalikan biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya. Apabila sistem kompensasi dilakukan dengan benar dan wajar, maka dapat mengurangi *turn over*. *Turn over* yang tinggi akan mengakibatkan biaya rekrut, seleksi, dan pelatihan bertambah dan hal ini akan mengakibatkan biaya bertambah. Memenuhi peraturan-peraturan legal, kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan legal seperti upah minimum rata-rata (UMR), ketentuan lembur, jaminan

sosial tenaga kerja, asuransi tenaga kerja, dan fasilitas lainnya (Moeheriono, 2014: 249).

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut kasmir (2016: 251) faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan ada 5 yaitu: pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan, jabatan, dan prestasi kerja.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Karena dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Jadi makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, makin tinggi pula jabatan dan kompensasi yang diterimanya. Pengalaman merupakan jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Karyawan yang semakin lama dalam dunia kerja akan berbeda dengan yang baru bekerja. Pertimbangannya adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama, kemungkinan mereka yang telah bekerja lama akan adanya kenaikan jabatan sehingga kompensasi yang diterima juga tinggi. Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi penentu besar kecilnya kompensasi yang diterima, karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula begitu pun sebaliknya. Jabatan juga menentukan besar

kecilnya kompensasi yang diterima, hal yang demikian di karenakan setiap jabatan yang diterima berbeda-beda tanggung jawabnya, semakin tinggi jabatan maka beban kerja dan tanggung jawab yang diemban makin besar dan berat. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai harapan perusahaan akan memperoleh kompensasi yang baik. Kinerja yang melebihi aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat seperti kenaikan jabatan, bonus atau penghargaan lainnya.

2.5.4 Asas Pembeian Kompensasi

Menurut Ardana (2012: 156) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar asas adil dan layak dan harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

2.5.5. Macam-macam Kompensasi

Menurut Rivai (2010: 744) Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Bentuk kompensasi langsung diantaranya:
 - a. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - b. Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
 - c. Insentif/ bonus merupakan imbalan *financial* yang diberikan secara langsung kepada karyawan tertentu, karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, dan tunjangan lainnya. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan perusahaan.

2.5.6. Indikator Pemberian Kompensasi

Perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Aprilia (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Bonus atau insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas kantor

2.6. Kinerja Karyawan

2.6.1. Definisi Kinerja

Menurut Moeheriono (2014: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian menurut Asep dalam jurnal Riyanti (2015: 8) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode (Fahmi, 2016: 127).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan, sebaliknya kinerja buruk akan berdampak negatif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja (Lestari, 2018: 31).

2.6.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja juga merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan (Kasmir, 2016:

184). Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000: 67) penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Beberapa pengertian di atas, penilaian bisa dikatakan sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu peran manajemen SDM yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja tidak selalu dapat diukur dari baik atau tidaknya penyelesaian tugas yang diberikan, tetapi juga dapat diukur dari disiplin kerja, ketepatan waktu, maupun etos kerja.

2.6.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Secara lebih spesifik tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2000) yaitu meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dalam meningkatkan

kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diemban sekarang. Merumuskan kembali target kedepan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Kasmir (2016: 196) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kinerjanya baik harus diperhatikan kinerjanya tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang

kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya

5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. *Inventory* kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan.
7. Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kinerjanya.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan untuk mencari tahu komunikasi macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya.
9. Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.6.4. Asas-Asas Penilaian Kinerja

Asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan: (kasmir, 2016: 201)

1. Secara Objektif

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara: realitis, terukur, menantang, dan berdasarkan skala prioritas. Realistis yaitu menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan. Terukur yaitu setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya. Menantang merupakan pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan. Dan berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus di kerjakan yang pertama dan selanjutnya.

2. Secara adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan.

3. Secara Transparan

Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

2.6.5. Indikator Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Isnawati (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian karyawan. Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu. Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan. Waktu (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Efektifitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap perusahaan. Kemandirian merupakan

tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.7. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dibahas di skripsi maupun jurnal penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Ilham Saputra (2017) dengan judul ***“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BNI KCU Makassar”*** penelitian yang digunakan kuantitatif. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui wawancara dan kuisioner dengan 100 responden karyawan BNI KCU Makassar dengan menggunakan teknik sample random sampling untuk pengambilan sampel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji-t terhadap variabel rekrutmen, variabel rekrutmen lebih besar dari t-tabel dan signifikansinya lebih kecil dari 0,5. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar, dan hasil uji-t terhadap variabel penempatan karyawan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar. Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel rekrutmen dan

penempatan karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bank, dan perbedaannya peneliti sebelumnya tidak memakai variabel pemberian kompensasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia (2017) "***Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 ILIR Palembang***" yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang dan juga terdapat pengaruh yang simultan variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. Persamaannya dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan variabel kompensasi dan metode penelitian kuantitatif, perbedaannya peneliti sebelumnya tidak menggunakan variabel rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Rigaska .R. Muntu, dkk (2017) "***Pengaruh seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado***" penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Pada

penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kepada seluruh karyawan yaitu sebanyak 53 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado tetapi seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu adanya variabel penempatan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adanya penambahan variabel proses rekrutmen, dan pemberian kompensasi karyawan. Objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Elyn Herlina (2016) ***“Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BPRS BDW Yogyakarta)”*** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 35 karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji

validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Persamaannya meneliti variabel rekrutmen dan pemberian kompensasi dan juga metode yang digunakan dalam meneliti sama. Perbedaannya tidak memakai variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tetapi menggunakan variabel lain yaitu variabel penempatan karyawan.

5. Penelitian yang diteliti oleh Leonardo William Goni, dkk (2015) "***Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado***" yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap

tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Persamaan pada variabel penempatan karyawan dan pemberian kompensasi dan juga metode penelitian yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan penambahan variabel rekrutmen untuk meneliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang diteliti oleh Muhammad Raffi dan Seno Andri (2015) ***“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Riaukepri Pekanbaru”*** yang menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan pada kinerja karyawan di PT Bank Riaukepri Pekanbaru, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah rekrutmen, X2 adalah penempatan, dan Y adalah kinerja. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang, yang Teknik pengambilan sampel adalah sampel random sampling, sampling dengan cara undian. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh perekrutan variabel dan penempatan karyawan pada kinerja karyawan di PT Bank Riaukepri Pekanbaru, dari analisis multiple regresi, uji t dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%, maka ada yang positif dan signifikan hubungan antara

X1 ke Y. Dan pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y. Kemudian secara bersamaan X1 dan X2 pengaruh pada Y. Dan perhatikan X1 adalah faktor dominan pengaruh pada Y. Dan 39,3% adalah variabel yang dipengaruhi tidak termasuk dalam persamaan ini. Persamaan dengan peneliti yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel rekrutmen dan variabel penempatan karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja. Metode yang digunakan juga metode kuantitatif. Perbedaannya dengan peneliti sekarang adanya penambahan variabel pemberian kompensasi, objek penelitiannya juga berbeda.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra (2013) ***“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.Makassar”*** penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Survey*, metode ini digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Makassar. 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan

tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan system komputerisasi (program SPSS versi 16) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi sederhana, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Makassar, ternyata diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Persamaan dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan variabel rekrutmen, dan perbedaannya ada penambahan variabel penempatan karyawan dan pemberian kompensasi untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana terdapat didalam tabel 2.2 ringkasan penelitian terdahulu.

Tabel 2.2
Penelitian Terkait

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil
1	Nur Imam Saputra (2017) " <i>Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BNI KCU Makassar</i> "	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutmen berdeterminasi signifikan terhadap prestasi kerja hal ini terbukti bahwa pada nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660 ($5.793 > 1.660$) dan signifikan sinyal lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0.000 < 0.05$). • Penempatan karyawan berdeterminasi signifikan terhadap prestasi kerja hal ini terbukti bahwa pada nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 1.660 ($3.490 > 1.660$) dan signifikan sinyal lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 ($0.001 < 0.05$).
2	Echa Siska Aprilia (2017) " <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 ILIR Palembang</i> "	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi, Motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. • Terdapat pengaruh yang simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang.
3	Rigska R. Muntu, Vicktor. P.K.Lengkong dan Raymond CH Kawet (2017) " <i>Pengaruh seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado</i> "	<ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Seleksi, pelatihan secara parsial signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan • Penempatan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Elyn Herlina (2016) " <i>Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bprs bdw yogyakarta)</i> "	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sebesar 85.4% sisanya sebesar 14.6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini

Tabel 2.2 - Lanjutan

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil
5.	Leonardo william Goni, Adolfina, dan Jacky Sumarauw (2015) <i>“Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. • Variabel kompensasi merupakan variabel tertinggi atau yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Muhammad Raffi dan Seno Andri (2015) <i>“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Riaukepri Pekanbaru”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • penelitian ini menunjukkan variabel rekrutmen dan variabel penempatan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Variabel rekrutmen yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki nilai yang paling besar dibandingkan variabel penempatan
7	Muhammad Fiqra (2013) <i>“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.Makassar”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar (0,309) atau 30,9% • Hasil penelitian juga menunjukkan variabel seleksi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh, terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia . Tbk Cabang Makassar, sehingga kedua hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima

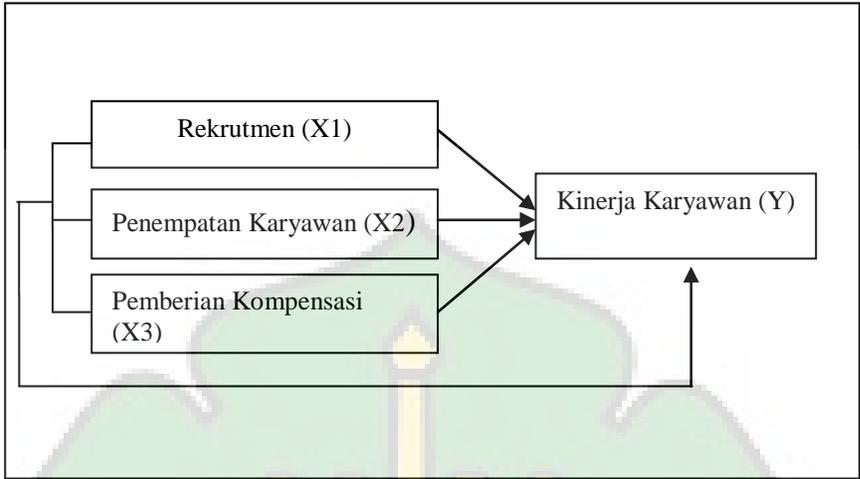
Sumber : Data Diolah (2019)

2.7. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2011: 91) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

terpenting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Penjelasan sebelumnya menyatakan bahwa proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal tersebut, maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan hubungan keterkaitan antar variabel terhadap kinerja karyawan serta literatur-literatur terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah kerangka berpikir yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Secara garis besar, kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen yaitu proses rekrutmen, penempatan dan pemberian kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Banda Aceh, adapun kerangka berpikir dan hipotesis yang dapat dibangun pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 di bawah ini



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data (Bugin, 2006: 75).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang di rumuskan adalah proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Banda Aceh. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Raffi (2015) terdapat hipotesis bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Riau kepri Pekanbaru. Oleh karena itu peneliti menetapkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.

Hipotesis 2

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo William Goni, dkk (2015) terdapat hipotesis bahwa penempatan karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Oleh karena itu peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.

Hipotesis 3

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia (2017) terdapat hipotesa bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. Oleh karena itu peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.

Hipotesis 4

H₄: Proses rekrutmen, penempatan kerja, dan Pemberian Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif (*quantitative methods*) yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Lestari, 2018: 39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan BNI Syariah cabang Banda Aceh. Kemudian pendekatan yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara menyebarkan berbagai pertanyaan yang berbentuk kuisisioner kepada responden. Selanjutnya tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Banda Aceh.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu bank syariah yang ada di kota Banda Aceh, pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Jl.Tengku HM Daud Beureuh No.33 C, Kel. Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh.

3.3. Data dan Teknik Pemerolehannya

3.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan jenis data yang diambil. Data yang dipakai diharapkan sesuai dengan permasalahan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah:

1. Data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti (Tika, 2006: 57). Data tersebut dapat diperoleh menggunakan teknik penelitian langsung ke lapangan, melalui penyebaran angket kepada objek penelitian yaitu karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau lembaga di luar dari peneliti sendiri (Tika, 2006: 58). Data sekunder diperoleh dari buku-buku, dokumen, artikel, jurnal dan *website* yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

3.3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya

(Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Menurut Usman (2009: 182) Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan (Martono, 2016: 18). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria/syarat yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan syarat-syarat atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Karyawan yang direkrut langsung oleh BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh
2. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kebijakan BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh

Maka dari itu peneliti hanya meneliti kepada seluruh karyawan kecuali *Branch Manager*, Satpam, Sopir dan OB BNI syariah kantor cabang Banda Aceh yang menurut peneliti lebih

tepat dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 karyawan. Hal ini disebabkan karena *Branch Manager* ditetapkan oleh BNI Syariah kantor pusat sementara satpam, sopir dan OB merupakan karyawan *Outsourcing* (tenaga kerja luar).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan, data merupakan kegiatan mengumpulkan data-data yang relevan untuk keperluan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden (Hasan, 2009). Dalam penelitian ini akan meneliti langsung kepada responden penelitian berupa karyawan Bank Negara Indonesia Syariah kantor cabang Banda Aceh dengan membagikan angket/kuesioner. Menurut Noor (2013: 139) kuesioner (angket) merupakan pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut dan juga untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang laporan pribadinya, atau hal-hal lain yang diketahui. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup yang jawabannya telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup yaitu peneliti telah menyiapkan pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011: 134). Setiap jawaban dari pertanyaan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor. Dengan pemberian bobot skor jawaban sebagai berikut:

- a) Sangat setuju (SS) : 5
- b) Setuju (S) : 4
- c) Netral (N) : 3
- d) Tidak setuju (TS) : 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) : 1

3.6. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Maka uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui hal tersebut. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner (angket) diperlukan untuk memastikan bahwa angket tersebut valid dan dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2010: 168) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu

instrumen. Validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Semakin kecil kesalahan alat pengukur, maka semakin reliabel alat pengukur. Dan jika makin besar kesalahan pengukur, maka semakin tidak reliabel alat pengukur tersebut (Noor, 2013: 130). Untuk mengetahui tingkat realibilitas, pengujian reabilitas menggunakan besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik, dan jika dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.7. Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul “pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh”. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti yaitu tiga variabel bebas:

“proses rekrutmen (X_1)”, “penempatan karyawan (X_2)” dan “pemberian kompensasi (X_3)” dan satu variabel terikat yaitu “Kinerja (Y)”. Dimana kinerja sebagai tolak ukur dari proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi, sedangkan proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi sebagai pengaruh terhadap kinerja. Berikut ini variabel dan indikator penelitian yang disajikan dalam tabel 3.1

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Rekrutmen (X_1)	Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan (Nur Imam Saputra, 2017: 18).	Menurut Mathis (2001) dalam Saputra (2017) indikator-indikator dari variabel rekrutmen antara lain: -Dasar perekrutan karyawan - Sumber karyawan -Metode perekrutan	Skala Likert
Penempatan Karyawan (X_2)	Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara <i>continue</i> dan wewenang serta tanggung jawab yang	Menurut Raffi (2015) dan Saputra (2017) Yaitu: -Pendidikan -Pengetahuan Kerja -Keterampilan	Skala Likert

Tabel 3.1 – Lanjutan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
	melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (I Komang Ananda, 2012: 82)	Kerja -Pengalaman Kerja -Kesehatan fisik dan mental -Usia	
Pemberian Kompensasi (X3)	Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015: 164) kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.	Aprilia (2017) -Gaji -Bonus atau insentif -Tunjangan -Fasilitas Kantor	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode (Ilham Fahmi, 2016: 127)	Isnawati (2017) indikator kinerja yaitu: - Kualitas -Kuantitas -Ketepatan Waktu -Efektifitas -Kemandirian	Skala Likert

Sumber : Data Diolah (2019)

3.8. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam (Rachmawati, 2008) Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan model regresi yang baik adalah memilih distribusi

normal atau mendekati normal uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan model *komogorov-Smirnov* dan menggunakan Normal P-Plot of *Regression Standardized Residual*.

Jika data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Rachmawati,2008).

Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.

2. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2012: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Sujianto, 2009: 79). Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3.9. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

3.9.1. Analisis Regresi linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan teknis analisis regresi berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel

dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut: (Sugiyono, 2014: 277)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (3.1)$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai Konstan

b =Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angkat peningkatan ataupun peneurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Rekrutmen

X₂= Penempatan karyawan

X₃= pemberian kompensasi

e = Error

3.10. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Apabila t hitung masing-masing variabel bebas, yaitu rekrutmen, penempatan karyawan dan kompensasi lebih besar dari t tabel maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Uji F (Secara Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012: 98). Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara rekrutmen, penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.11. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati suatu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2012: 97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum BNI Syariah

4.1.1. Sejarah BNI Syariah

Bank Negara Indonesia yang dulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46” dan ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Dari tahun ketahun BNI selalu menunjukkan kekuatannya dalam industri perbankan dan kepercayaan masyarakat pun terbangun dalam memilih Bank Negara Indonesia sebagai tempat penyimpanan dan segala alat kekayaan yang terpecaya. Permintaan akan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah pun mulai bermunculan yang pada akhirnya BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah pun dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No.10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah, diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI (Hay, 2014)

Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Didalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu,

komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point (BNI Syariah, 2019).

4.1.2. Visi dan Misi

Dalam menjalankan operasional usahanya BNI Syariah memiliki Visi dan Misi bisnis, sebagai berikut:

1. Visi BNI Syariah

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

2. Misi BNI Syariah

- Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.2. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh. Dengan jumlah responden yaitu sebanyak 42 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah dan presentase responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	61,9%
Perempuan	16	38,1%
Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui jenis kelamin karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (61,9%). Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 16 orang (38,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki yang paling banyak bekerja di BNI Syariah KC Banda Aceh.

4.2.2. Responden Berdasarkan Umur

Jumlah dan presentase karyawan dengan kisaran usia 20-50 tahun dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20- 29	29	69%
30-39	8	19%
40-49	5	11,9%
Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui usia karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 20-29 yaitu sebanyak 29 orang (69%). Sedangkan sisanya berusia 30-39 tahun berjumlah 8 orang (19%), berusia 40-49 tahun berjumlah 5 orang (11,9%).

4.2.3. Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari masing-masing karyawan penting untuk dilihat agar diketahui kesesuaian posisi yang dia tempati dengan pendidikan terakhirnya. Jumlah dan presentase karyawan dengan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3	2	4,8%
S1	37	88,1%
S2	3	7,1%
Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat dilihat bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) adalah yang mendominasi yaitu 37 orang atau sebesar 88,1%. Sedangkan sisanya adalah lulusan S2 yang berjumlah 3 orang atau sebesar 7,1% dan yang terakhir dari lulusan Diploma III sebanyak 2 orang (4,8%).

4.2.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah dan presentase responden yang dibedakan berdasarkan masa kerja mereka disajikan pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	11	26,2%
1-5 Tahun	22	52,4%
>5 Tahun	9	21,4%
Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada posisinya sekarang dengan masa kerja 1-5 tahun adalah yang paling mendominasi yakni 22 orang atau sebesar (52,4%). Kemudian disusul oleh karyawan yang masa kerja < 1 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 26,2% dan yang terakhir karyawan dengan masa > 5 tahun dengan jumlah 9 orang atau sebesar 21,4%.

4.2.5. Responden Berdasarkan Jabatan

Jumlah dan presentase karyawan dengan klasifikasi jabatan dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Administration Assistand	1	2,4%
Acoount Officer	2	4,8%
Auditing	1	2,4%
Collection Officer	1	2,4%
Back Office Head	1	2,4%
Back Office	4	9,5%
Customer Service Head	1	2,4%
Customer Service	3	7,1%
Consumen Processing Assistant	2	4,8%
Financing Administration Head	1	2,4%
Financing Administration Assistant	3	7,1%
Funding Officer	4	9,5%
Operasional Manager	1	2,4%
Operasional Assistant	1	2,4%
Recover dan Remedial Head	1	2,4%
Recovery dan Remedial Assistant	2	4,8%
sales Head	1	2,4%
Sales Assistant	4	9,5%

Tabel 4.5 – Lanjutan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Small Medium Enterprise Financing	3	7,1%
Teller	5	11,9%
Total	42	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan Teller berjumlah 5 orang atau sebesar 11,9%, selanjutnya karyawan bagian *Back Office*, *Funding Officer* dan *sales Assistant* masing-masing berjumlah 4 orang atau sebesar (9,5%), karyawan *Customer service* dan *Small Medium Enterprise*, FAA masing-masing berjumlah 3 orang atau sebesar (7,1%) , karyawan *Account Officer*, CPA, RRA masing-masing berjumlah 2 orang atau sebesar (4,85) yang terakhir karyawan AA, Auditing.

4.2.6. Responden Berdasarkan Penghasilan

Jumlah dan presentase karyawan BNI Syariah berdasarkan penghasilan yang didapatkan setiap bulan dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Responden berdasarkan penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
Rp 1000.000 – Rp 3.000.000	7	16,7%
Rp 3.000.000- Rp 5.000.000	22	52,4%

Tabel 4.6 - Lanjutan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
≥ Rp 5.000.000	13	31%
Total	42	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas penghasilan rata-rata karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki pendapatan Rp 3.000.000 sampai dengan Rp 5.000.000 yaitu berjumlah 22 orang atau sebesar (52,4%). Sedangkan sisanya memiliki penghasilan \geq RP 5.000.000 yaitu berjumlah 13 orang atau sebesar (31%). Kemudian Rp 1.000.000 sampai dengan Rp 3.000.0000 berjumlah 7 karyawan atau sebesar (16,7%).

4.3. Analisis Deskripsi variabel

Dalam penelitian ini ada empat variabel yang digunakan yaitu proses rekrutmen (X_1), penempatan karyawan (X_2), dan pemberian Kompensasi (X_3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Setiap variabel diukur dengan indikatornya masing-masing dari setiap indikator diwakili oleh satu atau dua butir pernyataan dalam kuesioner. Untuk variabel X_1 terdiri dari tiga indikator dengan lima pernyataan, variabel X_2 terdiri enam indikator dengan tujuh pernyataan, variabel X_3 terdiri dari empat indikator dengan tujuh pernyataan dan variabel Y terdiri dari enam indikator dengan enam

pernyataan. Maka total pernyataan dalam kuesioner berjumlah 25 pernyataan.

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total	Pernyataan	N
	Total	Total	Total	Total	Total			
Proses Rekrutmen (X ₁)	0	4	10	72	124	210	5	42
Penempatan Karyawan (X ₂)	1	6	24	162	101	294	7	42
Pemberian Kompensasi (X ₃)	0	2	13	182	97	294	7	42
Kinerja Karyawan (Y)	0	0	7	132	113	252	6	42

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat kita lihat bahwa pada variabel proses rekrutmen (X₁) terdiri dari 5 pernyataan dengan jawaban responden paling tinggi yaitu SS sebanyak 124 jawaban, dan diikuti oleh S yaitu sebanyak 72 jawaban, N 10 jawaban, TS 4 jawaban dan STS tidak ada yang memberi tanggapan. Pada variabel penempatan karyawan (X₂) jawaban S=162 jawaban yang merupakan tanggapan jawaban tertinggi dipilih, selanjutnya SS=101, N=24, TS=6 dan STS=1 jawaban. Kemudian pada variabel pemberian kompensasi (X₃) tanggapan jawaban tertinggi pada S=182 jawaban, disusul SS=97, N=13, TS=2 dan STS=0. Yang terakhir yaitu variabel dependen kinerja karyawan (Y) pilihan

jawaban tertinggi pada S=132 jawaban, diikuti SS=113, N=7 dan pada pilihan jawaban TS dan STS tidak ada yang memilih.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Setiap butir item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai koefisien validitas item (*item total correlation*) sama dengan atau lebih dari r tabel=0,304. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Proses rekrutmen (X_1), penempatan karyawan (X_2), pemberian kompensasi (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil validitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Proses Rekrutmen (X_1)	PR1	0,653	0,304	Valid
2		PR2	0,756		Valid
3		PR3	0,717		Valid
4		PR4	0,659		Valid
5		PR5	0,473		Valid
6	Penempatan Karyawan (X_2)	PK1	0,583	0,304	Valid
7		PK2	0,629		Valid
8		PK3	0,685		Valid
9		PK4	0,608		Valid
10		PK5	0,863		Valid
11		PK6	0,792		Valid
12		PK7	0,657		Valid
13	Pemberian Kompensasi (X_3)	KP1	0,746	0,304	Valid
14		KP2	0,758		Valid
15		KP3	0,667		Valid
16		KP4	0,689		Valid

Tabel 4.8 - Lanjutan

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
17	Kinerja Karyawan	KP5	0,682	0,304	Valid
18		KP6	0,814		Valid
19		KP7	0,820		Valid
20		KK1	0,877		Valid
21		KK2	0,672		Valid
22		KK3	0,736		Valid
23		KK4	0,863		Valid
24		KK5	0,879		Valid
25		KK6	0,831		Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap r hitung (*pearson Corelation*) dengan r tabel yaitu $(n-2) = 42-2=38$ sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,304 dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap komponen pernyataan lebih besar dari pada r tabelnya. Maka seluruh butir pernyataan dalam kuisisioner telah memenuhi uji validitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuisisioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini sebagaimana yang terdapat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,655	5	Reliabel
Penempatan Karyawan (X2)	0,806	7	Reliabel
Pemberian Kompensasi (X3)	0,859	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan *reliable*. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Alpha*, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,60. Maka dapat disimpulkan semua variabel sudah terbebas dari uji reliabilitas dan terbukti keandalannya menjadi alat ukur dalam penelitian.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi yang baik adalah yang memiliki data berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Ketentuannya adalah jika nilai $Asymp.sig.(2-tailed) > 0.05$ maka data dinyatakan berdistribusi

normal. Hasil uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.10

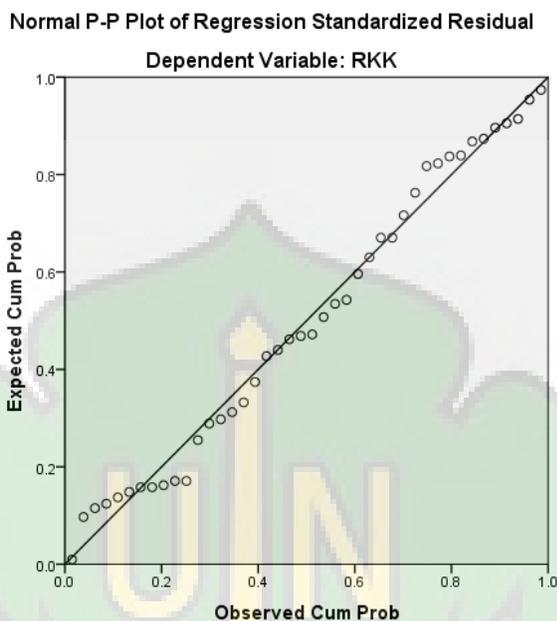
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Teknik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33995992
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.088
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas menggunakan metode *Komogorov-Smirnov* didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan teknik normal *probability plot* dengan ketentuan apabila garis data riil mengikuti garis diagonal maka dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat kita lihat bahwa penyebaran titik-titik atau garis data riil mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan data dalam persamaan regresi berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidak adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya didalam model, kekuatan prediksinya tidak

handal dan tidak stabil. Multikolinearitas pada data terjadi ketika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dengan nilai *Tolerance* $>$ dari 0,10. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RPR	656	1,525
RPK	495	2,019
RKP	506	1,975

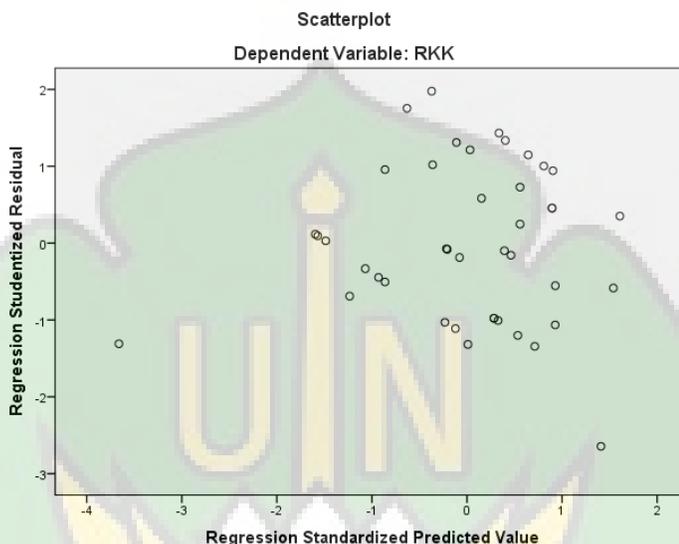
Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel *independen* memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan *tolerance* value yang lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendekteksi ada atau tidak adanya kesamaan residual pada semua data pengamatan. Apabila residualnya sama maka dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Persamaan yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan bahwa titik-titik yang dihasilkan dari pengolahan data menyebar pada titik origin dan tidak membentuk pola yang teratur. Dalam penelitian ini uji

heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dengan bantuan SPSS versi 22 yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik pengolahan data tetapi menyebar pada titik origin (angka 0) sehingga dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Regresi Linear Berganda pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan, pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen, yaitu proses rekrutmen (X_1), penempatan karyawan (X_2), pemberian

kompensasi (X_3) dan Terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). persamaan regresi atau model hubungan kinerja karyawan dengan variabel- variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan seperti dalam tabel 4.12

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.655		1.675	.102
RPR	.360	.156	.352	2.300	.027
RPK	-.087	.168	-.091	-.515	.609
RKP	.484	.186	.454	2.606	.013

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,097 + 0,360(X_1) - 0,87(X_2) + 0,484(X_3) + e$$

Maka hasil dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,097, artinya jika nilai variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi bernilai konstan atau nol maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 1,097

2. Nilai koefisien variabel proses rekrutmen sebesar 0,360, artinya jika nilai variabel proses rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,360.
3. Nilai koefisien variabel penempatan karyawan sebesar -0,087, artinya jika nilai variabel penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun sebesar 0,087
4. Nilai koefisien variabel pemberian kompensasi sebesar 0,484, artinya jika nilai variabel pemberian kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,484

4.7. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji (T) Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.655		1.675	.102
RPR	.360	.156	.352	2.300	.027
RPK	-.087	.168	-.091	-.515	.609
RKP	.484	.186	.454	2.606	.013

Sumber: Data diolah (2019)

4.7.1 Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan membandingkan angka t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 0,05. *Degress of freedom* (Df) dengan ketentuan $Df = n - k$ atau $42 - 4 = 38$ dan nilai $\alpha = 0,05$ dibagi menjadi dua yaitu $0,05/2 = 0,025$. dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 2,024. Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 2,300 lebih besar dari t tabel yaitu 2,024 dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin bagusnya pelaksanaan proses rekrutmen maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah KC Banda Aceh.

4.7.2 Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien penempatan karyawan $-0,087$ dengan nilai signifikansi $0,609 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak berpengaruh signifikan dan bernilai negatif variabel penempatan

karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $-5,15$ sedangkan t tabel $2,024$. Jika t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansinya lebih besar 5% maka hipotesis kedua ditolak.

4.7.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai koefisien pemberi kompensasi sebesar $0,484$ dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar $2,606$ sedangkan t tabel $2,024$. Jika t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% maka hipotesis ketiga diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.8. Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.386	3	1.129	9.051	.000 ^b
Residual	4.738	38	.125		
Total	8.124	41			

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,051 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai F hitung nilainya 9,051, yang berarti lebih besar dari nilai F tabel (2,85) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.9. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu menghitung seberapa besar pengaruh proses rekrutmen,

penempatan karyawan dan pemberian kompensasi . Nilai R square dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Proses Rekrutmen,
penempatan karyawan
dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.371	.353124497168293	1.935

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas didapatkan hasil bahwa nilai R square sebesar 0,417 maka 41,7% variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 41,7% = 58,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.10. Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,024$) dan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Oleh karena itu, pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif,

artinya semakin bagus pelaksanaan proses rekrutmen yang di laksanakan maka semakin banyak mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk pencapaian kinerja sesuai harapan BNI Syariah KC Banda Aceh. Proses rekrutmen merupakan tahap yang paling awal dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan tempat karyawan bekerja, karena pada dasarnya karyawan ialah faktor yang paling berperan penting dalam suatu perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen dilaksanakan, maka semakin baik pula sumber daya manusia yang dihasilkan.

Dilihat dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, BNI Syariah KC Banda Aceh sudah melakukan perekrutan yang baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dasar perekrutan yang dilaksanakan BNI Syariah KC Banda Aceh telah sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan *Job Description*. Selain itu BNI Syariah KC Banda Aceh juga melakukan perekrutan melalui dua sumber, yaitu sumber eksternal dan internal, hasil jawaban responden menyatakan bahwa sumber rekrutmen yang dominan dilakukan saat perekrutan karyawan adalah menerapkan sumber eksternal. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Selanjutnya BNI Syariah KC Banda Aceh melakukan perekrutan lebih sering dengan metode terbuka, dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas. Karena dengan metode terbuka

lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

Maka, hasil pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Imam Saputra (2017) yang menyatakan bahwa variabel proses rekrutmen nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel proses rekrutmen terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar.

4.10.2 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan karyawan bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5,15 < 2,024$) dan diperoleh nilai koefisien penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,087$ dengan tingkat signifikansi $0,609 > 0,05$. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif, artinya penempatan karyawan tidak menjadi penyebab terhadap peningkatan kinerja. BNI Syariah KC Banda Aceh dalam menempatkan karyawan tidak hanya melihat dari latar belakang pendidikan sebelumnya, tetapi lebih kepada kemampuan (*skill*), pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Karena pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja di BNI Syariah KC

Banda Aceh kebanyakan diantara mereka bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan. Dimana banyak karyawan berasal dari berbagai jurusan antara lain teknik, hukum, fisip, komunikasi dan ekonomi.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung tidak adanya pengaruh signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian Rigska, Vicktor, dan Raymond (2017) yang menyatakan bahwa variabel penempatan karyawan nilai signifikansi $0,254 > 0,05$. Dengan demikian variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk kantor cabang Manado.

4.10.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,606 > 2,024$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap BNI Syariah KC Banda Aceh. Dari hasil jawaban

responden bahwa kompensasi yang diberikan oleh BNI Syariah KC Banda Aceh sudah baik. Kompensasi yang baik yang diberikan oleh Bank meliputi gaji, bonus/insentif, tunjangan dan fasilitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh secara positif dan signifikan, sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel terpenting karena merupakan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di industri perbankan seperti BNI Syariah KC Banda Aceh seperti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan Echa Siska Aprilia (2017) yang menyatakan bahwa variabel pemberian kompensasi nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Dengan demikian variabel pemberian kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 ILIR Palembang.

4.10.4 Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan karyawan, dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F (simultan), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,051 > 2,85$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen (X_1), penempatan karyawan (X_2), dan pemberian kompensasi (X_3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) BNI Syariah KC Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen (X) yaitu proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi sebesar 41,7 % sehingga sisanya yaitu 58,3% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia Syariah KC Banda Aceh, dengan sampel 42 karyawan yang menjadi responden dengan teknik *Purposive Sampling*. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel proses rekrutmen dalam penelitian ini dengan uji t membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal ini menunjukkan proses rekrutmen berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, mengingat proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan menemukan para pelamar yang berkualitas sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.
2. Variabel penempatan karyawan dalam penelitian ini dengan uji t menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Hal ini disebabkan BNI Syariah KC Banda Aceh tidak menempatkan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan yang ditempuh sebelumnya tetapi lebih melihat dari kemampuan (*Skill*) yang dimiliki oleh karyawan.

Sehingga penempatan tidak memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Variabel pemberian kompensasi dalam penelitian ini melalui uji t menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Dengan demikian pemberian kompensasi berkontribusi penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena bank harus memperhatikan dan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan dan diberikan tepat pada waktunya. Hal tersebut akan terciptanya peningkatan kinerja yang dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
4. Variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan sumber data maupun keterbatasan yang bersumber dari penulis. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti menguji empat variabel independen yaitu proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan BNI Syariah KC Banda Aceh. Agar memperoleh

hasil yang lebih mendalam maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka sudah seharusnya Bank Negara Indonesia Syariah KC Banda Aceh lebih memerhatikan proses rekrutmen, penempatan karyawan dan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Untuk penempatan karyawan perusahaan sebaiknya juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan untuk meminimalisir kendala atau hambatan dalam mengelola sumber daya manusia demi meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel dependen atau meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena faktor proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 41,7%, sehingga masih ada 58,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Terjemahan.

Anorga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aprilia, E.S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. *Skripsi Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang*.

Ardhana, I. K., Niwayan, M., & Wayan, M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aulia, T. W. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Bank Pada Bank Sultra Kendari. *Skripsi Prodi Manajemen Universitas Halu Oleo Kendari*.

Aziz, U. U. (2017). Pengaruh Stres Keras dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. *Prodi Manajemen universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Basariyadi, A. (2018). *Sumber Daya Manusia (SDM) (MSDM): Pengertian, Fungsi dan Contoh*. Diakses 10 Oktober 2018. <https://majalahpendidikan.com/sumber-daya-manusia-sdm-msdm-pengertian-fungsi-dan-contoh/>.

BNI Syariah. <https://bnisyariah.co.id>. Diakses 20 Februari 2019.

Bohlander, G., & Snell (2010) *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.

- Bugin, M. B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Chairul, A. T. (2014). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat. *Prodi Manajemen Universitas Hasanuddin*.
- Danupranata, G. (2013). *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta.
- Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personal Masa Kini*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Dionata, K. (2016). Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia. *Skripsi Prodi Manajemen Dakwah UIN Syarif Hidayatullah*.
- Fahmi, Abu, dkk. (2014). *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fauziah, S. R., (2015). Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang. *Program Studi Ekonomi Islam*.
- Figra, M. (2013). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Makassar. *Jurusan Manajemen*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Goni, L. W., Adolfina., & Jacky, S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA, Vol.3 NO 4 Desember 2015*: Hal. 44-54.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hay, S. (2014). *Strategi Keunggulan Bersaing PT BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Herlina, E. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BPRS BDW Yogyakarta). *Yogyakarta: Program Studi Keuangan Syariah*.
- Ibrahim, A., A. (2006). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Isnawati. (2017). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*. Palembang: Program Studi Perbankan.

- Julianty, A. (2018). Pengaruh Kesehatan Bank Terhadap Nilai Perusahaan Dan Ukuran Bank Sebagai Variabel Moderasi. *Prodi Manajemen Universitas Pasundan Bandung*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2008). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Solo Veteran*. Salatiga: Program Studi S1 Perbankan Syariah.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Muntu, R., Lengkong, V., & Raymond. K. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI (persero), Tbk KC Manado. *Jurnal Emb a vol. 5 No.3*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). *Statistik Perbankan Syariah Publikasi OJK*. Diakses 6 Desember 2018. <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx>.
- Raffi, M. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riau kepri Pekanbaru. *Jurnal FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015*. Hal 1-12.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riwanto,A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PKU Aisyah Boyolali*.Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riyanti, H. H. (2015). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.*Jurnal Ilmiah Prodi Keuangan dan Perbankan Syariah Universitas Islam Bandung*.
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Penemntan Kryawan terhadap Prestasi KerjaPada Karya cwan BNI KCU Makassar. *Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tika, P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triyuwono, I. (2002). *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. Yogyakarta: LkiS.
- Undang-Undang RI No 10 Tahun 1998 tentang perbankan.
- Usman, H. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusanto, M., Karebet, W. M. (2002). *Mengagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian KUISIONER

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH CABANG BANDA ACEH

Yang terhormat, karyawan/i BNI Syariah KC Banda Aceh

Perkenalkan nama saya Putri Suryani, sedang melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Banda Aceh.

Peneliti mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Data yang peneliti peroleh nantinya hanya akan peneliti gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

PUTRI SURYANI

Identitas Responden

No Responden : (boleh tidak diisi)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

Penghasilan : Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000
 Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
 Rp 5.000.000

II. PETUNJUK

1. Bapak/ Ibu memberikan tanggapan terhadap semua pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini
2. Berikan tanggapan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi
3. Tersedia lima alternative jawaban yang dapat Bapak/ Ibu pilih, yaitu:
 - a) SS = Sangat Setuju
 - b) S = Setuju
 - c) N = Netral
 - d) TS = Tidak Setuju
 - e) STS = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Proses Rekrutmen (X1)

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Menurut saya proses perekrutan pada BNI Syariah KC Banda Aceh telah sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan <i>Job Description</i>					
2	Menurut saya perusahaan lebih banyak merekrut karyawan melalui sumber eksternal					
3	Menurut saya sumber perekrutan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
4	Menurut saya perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan					
5	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif					

2. Penempatan Karyawan (X2)

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
2.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan di tempatkan					
3.	Saya rasa saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
4.	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam PT.BNI Syariah KC Banda Aceh					
5	Menurut saya penempatan karyawan di PT.BNI Syariah KC Banda Aceh sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
6	Menurut saya perusahaan telah mempertimbangkan terlebih dahulu kemampuan fisik dan psikologis karyawan sebelum di tempatkan					
7	Menurut saya usia mempengaruhi penempatan setiap karyawan di perusahaan					

3. Pemberian Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan yang saya duduki					
2	Saya menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
3	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
4	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5	Saya menerima tunjangan seperti asuransi, program pensiun, dll					
6	Saya menerima tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi kerja					
7	Menurut saya Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
2	Kinerja Saya sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan					
3	Saya sudah disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya sudah bekerja dengan efektif					
5	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
6	Saya memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

❖ TERIMA KASIH

Lampiran 2: Jawaban Responden

No	P R 1	P R 2	P R 3	P R 4	P R 5	P K 1	P K 2	P K 3	P K 4	P K 5	P K 6	P K 7	K P 1	K P 2
1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4		4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
7	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
11	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
13	5	5	5	5	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
17	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
18	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
25	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
26	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5
27	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
30	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5
31	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
33	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
35	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
36	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4
37	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5
38	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	5	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5
42	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5

N o	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	K K6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
13	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
31	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
32	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5

37	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
38	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
39	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
42	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5

Lampiran 3: Uji Validitas

1. Variabel Proses Rekrutmen

Correlations

	PR1	PR2	PR4	PR5	PR6	TPR
PR 1 Pearson Correlation	1	.460**	.255	.296	.299	.653**
Sig. (2-tailed)		.002	.103	.057	.054	.000
N	42	42	42	42	42	42
PR 2 Pearson Correlation	.460**	1	.484**	.239	.085	.756**
Sig. (2-tailed)	.002		.001	.127	.593	.000
N	42	42	42	42	42	42
PR 4 Pearson Correlation	.255	.484**	1	.393*	.016	.717**
Sig. (2-tailed)	.103	.001		.010	.920	.000
N	42	42	42	42	42	42
PR 5 Pearson Correlation	.296	.239	.393*	1	.377*	.659**
Sig. (2-tailed)	.057	.127	.010		.014	.000
N	42	42	42	42	42	42
PR 6 Pearson Correlation	.299	.085	.016	.377*	1	.473**
Sig. (2-tailed)	.054	.593	.920	.014		.002
N	42	42	42	42	42	42
TP R Pearson Correlation	.653**	.756**	.717**	.659**	.473**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
N	42	42	42	42	42	42

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

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

2. Variabel Penempatan Karyawan

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	TPK
PK1	Pearson Correlation	1	.284	.146	.439 **	.599 **	.433 **	.107	.583 **
	Sig. (2-tailed)		.069	.356	.004	.000	.004	.500	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK2	Pearson Correlation	.284	1	.266	.143	.401 **	.411 **	.410 **	.629 **
	Sig. (2-tailed)	.069		.088	.367	.008	.007	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK3	Pearson Correlation	.146	.266	1	.311 *	.545 **	.518 **	.518 **	.685 **
	Sig. (2-tailed)	.356	.088		.045	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK4	Pearson Correlation	.439 **	.143	.311 *	1	.588 **	.548 **	.113	.608 **
	Sig. (2-tailed)	.004	.367	.045		.000	.000	.475	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK5	Pearson Correlation	.599 **	.401 **	.545 **	.588 **	1	.690 **	.417 **	.863 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK6	Pearson Correlation	.433 **	.411 **	.518 **	.548 **	.690 **	1	.305 *	.792 **
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.000	.000	.000		.050	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
PK7	Pearson Correlation	.107	.410 **	.518 **	.113	.417 **	.305 *	1	.657 **
	Sig. (2-tailed)	.500	.007	.000	.475	.006	.050		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TPK	Pearson Correlation	.583 **	.629 **	.685 **	.608 **	.863 **	.792 **	.657 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

3. Variabel Pemberian kompensasi

Correlations

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	TKP
KP1 Pearson Correlation	1	.558**	.407**	.342*	.301	.472**	.627**	.746**
Sig. (2-tailed)		.000	.008	.027	.053	.002	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP2 Pearson Correlation	.558**	1	.661**	.359*	.273	.386*	.590**	.758**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.080	.012	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP3 Pearson Correlation	.407**	.661**	1	.276	.329*	.376*	.349*	.667**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.077	.033	.014	.024	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP4 Pearson Correlation	.342*	.359*	.276	1	.594**	.648**	.496**	.689**
Sig. (2-tailed)	.027	.019	.077		.000	.000	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP5 Pearson Correlation	.301	.273	.329*	.594**	1	.736**	.469**	.682**
Sig. (2-tailed)	.053	.080	.033	.000		.000	.002	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP6 Pearson Correlation	.472**	.386*	.376*	.648**	.736**	1	.692**	.814**
Sig. (2-tailed)	.002	.012	.014	.000	.000		.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
KP7 Pearson Correlation	.627**	.590**	.349*	.496**	.469**	.692**	1	.820**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.001	.002	.000		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42
TKP Pearson Correlation	.746**	.758**	.667**	.689**	.682**	.814**	.820**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

4. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TKK
KK 1	Pearson Correlation	1	.678**	.612**	.678**	.666**	.636**	.877*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KK 2	Pearson Correlation	.678*	1	.392*	.382*	.444**	.394**	.672*
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.012	.003	.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KK 3	Pearson Correlation	.612*	.392*	1	.645**	.526**	.406**	.736*
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000	.000	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KK 4	Pearson Correlation	.678*	.382*	.645**	1	.757**	.731**	.863*
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KK 5	Pearson Correlation	.666*	.444**	.526**	.757**	1	.853**	.879*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KK 6	Pearson Correlation	.636*	.394**	.406**	.731**	.853**	1	.831*
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.008	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TK K	Pearson Correlation	.877*	.672**	.736**	.863**	.879**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Lampiran 4: Uj Reliabilitas

1. Variabel Proses Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

2. Variabel Penempatan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

3. Variabel Pemberian Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	7

4. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Lampiran 5: Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	61.9	61.9	61.9
	Perempuan	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	29	69.0	69.0	69.0
	30-39	8	19.0	19.0	88.1
	40-49	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.8	4.8	4.8
	S1	37	88.1	88.1	92.9
	S2	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	11	26.2	26.2	26.2
	1-5 Tahun	22	52.4	52.4	78.6
	> 5 tahun	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administration Assistand	1	2.4	2.4	2.4
	Acoount Officer	2	4.8	4.8	7.1
	Auditing	1	2.4	2.4	9.5
	Collection Officer	1	2.4	2.4	11.9
	Back Office Head	1	2.4	2.4	14.3
	Back Office	4	9.5	9.5	23.8

Customer Service Head	1	2.4	2.4	26.2
Customer Service Consumen Processing Head	3	7.1	7.1	33.3
Customer Service Consumen Processing Assistant	1	2.4	2.4	26.2
Financing Administration Head	2	4.8	4.8	38.1
Financing Administration Assistant	1	2.4	2.4	26.2
Funding Officer	2	4.8	4.8	47.6
Operasional Manager	4	9.5	9.5	57.1
Operasional Assistant	1	2.4	2.4	59.5
Recovery dan Remedial Head	1	2.4	2.4	61.9
Recovery dan Remedial Assistant	1	2.4	2.4	64.3
sales Head	2	4.8	4.8	69.0
Sales Assistant	1	2.4	2.4	71.4
Small Medium Enterprise Financing	4	9.5	9.5	81.0
Teller	3	7.1	7.1	88.1
Total	5	11.9	11.9	100.0
	42	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1000.000 - Rp 3.000.000	7	16.7	16.7	16.7
	Rp 3000.000 - 5000.000	22	52.4	52.4	69.0
	> Rp 5000.000	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 6: Deskripsi Variabel

1. Variabel Proses Rekrutmen

Statistics

	Menurut saya proses perekrutan pada BNI Syariah KC Banda Aceh telah sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan Job Deskription	Menurut saya perusahaan lebih banyak merekrut karyawan melalui sumber eksternal	Menurut saya sumber perekrutan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	Menurut saya perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0

Menurut saya proses perekrutan pada BNI Syariah KC Banda Aceh telah sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan Job Deskription

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	8	19.0	19.0	21.4
	SS	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Menurut saya perusahaan lebih banyak merekrut karyawan melalui sumber eksternal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.8	4.8	4.8
	N	4	9.5	9.5	14.3
	S	12	28.6	28.6	42.9
	SS	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Menurut saya sumber perekrutan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.8	4.8	4.8
	N	2	4.8	4.8	9.5
	S	15	35.7	35.7	45.2
	SS	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Menurut saya perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	18	42.9	42.9	45.2
	SS	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	19	45.2	45.2	50.0
	SS	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. Variabel Penempatan Karyawan

Statistics

	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan	Saya rasa saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam PT.BNI Syariah KC Banda Aceh	Menurut saya penempatan karyawan di PT.BNI Syariah KC Banda Aceh sudah sesuai dengan aman kerja yang dimiliki	Menurut saya perusahaan telah mempertimbangkan terlebih dahulu kemampuan fisik dan psikologis karyawan sebelum ditempatkan	Menurut saya usia mempengaruhi penempatan setiap karyawan di perusahaan
N Valid	42	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11.9	11.9	11.9
	S	29	69.0	69.0	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis
terlebih dahulu sebelum karyawan di tempatkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	6	14.3	14.3	16.7
	S	23	54.8	54.8	71.4
	SS	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Saya rasa saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan
pengetahuan yang saya miliki**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	23	54.8	54.8	59.5
	SS	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Menurut saya perusahaan telah mempertimbangkan terlebih dahulu
kemampuan fisik dan psikologis karyawan sebelum di tempatkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	1	2.4	2.4	4.8
	S	18	42.9	42.9	47.6
	SS	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Menurut saya usia mempengaruhi penempatan setiap karyawan di
perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.4	2.4	2.4
	TS	3	7.1	7.1	9.5
	N	5	11.9	11.9	21.4
	S	23	54.8	54.8	76.2
	SS	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

3. Variabel Pemberian Kompensasi

Statistics

	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan yang saya duduki	Saya menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	Saya menerima tunjangan seperti asuransi, program pensiun, dll	Saya menerima tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi kerja	Menurut saya Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan
N Valid	42	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan yang saya duduki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	2	4.8	4.8	7.1
	S	21	50.0	50.0	57.1
	SS	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	18	42.9	42.9	47.6
	SS	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	22	52.4	52.4	57.1
	SS	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	30	71.4	71.4	73.8
	SS	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	30	71.4	71.4	73.8
	SS	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya menerima tunjangan seperti asuransi, program pensiun, dll

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	32	76.2	76.2	81.0
	SS	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Menurut saya Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.4	2.4	2.4
	N	1	2.4	2.4	4.8
	S	31	73.8	73.8	78.6
	SS	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

4. Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik	Kinerja Saya sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan	Saya sudah disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Saya sudah bekerja dengan efektif	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja	Saya memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan
N Valid	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0

Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	22	52.4	52.4	54.8
	SS	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Kinerja Saya sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	26	61.9	61.9	64.3
	SS	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya sudah disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	18	42.9	42.9	45.2
	SS	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya sudah bekerja dengan efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	26	61.9	61.9	64.3
	SS	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.8	4.8	4.8
	S	19	45.2	45.2	50.0
	SS	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.4	2.4	2.4
	S	21	50.0	50.0	52.4
	SS	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 7: uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33995992
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.088
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

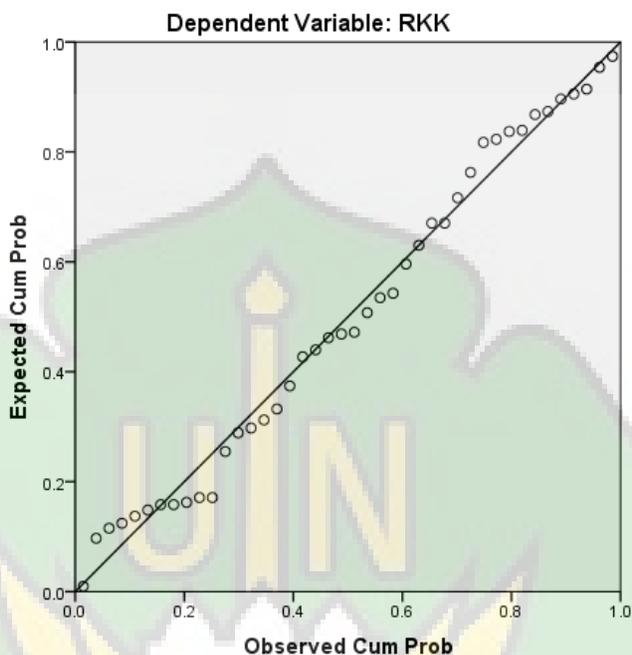
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



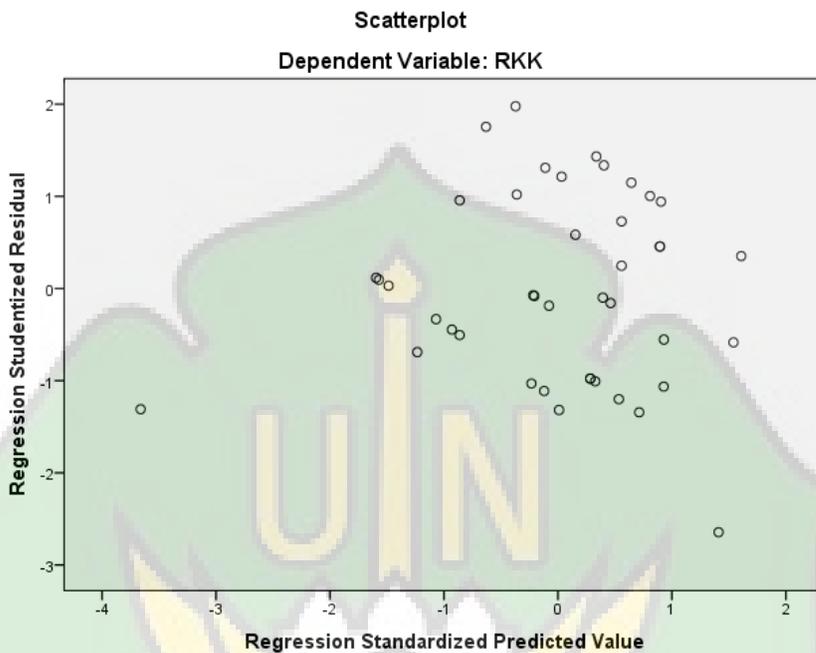
Lampiran 8: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.097	.655		1.675	.102		
RPR	.360	.156	.352	2.300	.027	.656	1.525
RPK	-.087	.168	-.091	-.515	.609	.495	2.019
RKP	.484	.186	.454	2.606	.013	.506	1.975

a. Dependent Variable: RKK

Lampiran 9: Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10: Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.097	.655	
RPR	.360	.156	.352
RPK	-.087	.168	-.091
RKP	.484	.186	.454

a. Dependent Variable: RKK

Lampiran 11: Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.655		1.675	.102
RPR	.360	.156	.352	2.300	.027
RPK	-.087	.168	-.091	-.515	.609
RKP	.484	.186	.454	2.606	.013

a. Dependent Variable: RKK

Lampiran 12 : Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.386	3	1.129	9.051	.000 ^b
Residual	4.738	38	.125		
Total	8.124	41			

a. Dependent Variable: RKK

b. Predictors: (Constant), RKP, RPR, RPK

Lampiran 13 : Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.371	.353124497168293	1.935

a. Predictors: (Constant), RKP, RPR, RPK

b. Dependent Variable: RKK

Lampiran 12: tabel r

Tabel r untuk $df=1-50$

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

$$Df = N - 2$$

$$= 42 - 2 = 40$$

Lampiran 13: Tabel t
Titik Presentase distribusi t (df = 1-40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857

$\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$

$df = n - k = 42 - 4 = 38$

Lampiran 14: Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161	199	216	225	230	234	237
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26

$$Df1 = k-1 = 4-1=3$$

$$df2 = n-K = 42-4 = 38$$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Putri Suryani
 Tempat Tanggal Lahir : Meulaboh, 14 Februari 1997
 Alamat : Jl. Inong Balee. Lr.Durian. Darussalam
 NIM : 150603199
 Jurusan : Perbankan Syariah
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
 Universitas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Status Menikah : Belum Menikah
 Warga Negara : Indonesia
 Suku : Aceh
 Agama : Islam
 No. Telepon : 0821 6764 6697
 Email : putrisuryani880@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan

2003-2009 : SD N Percontohan Meulaboh I
 2009-2012 : MTsN Model Meulaboh I
 2012-2015 : SMA N 1 Meulaboh
 2015-2019 : S1 Perbankan syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Syukri
 Nama Ibu : Syamsidar
 Pekerjaan Ayah : Pedagang
 Pekerjaan Ibu : IRT
 Alamat Orang Tua : Jl. Imam Bonjol. Desa Seuneubok, Kec. Johan Pahlawan, Kab. Aceh Barat

Banda Aceh, 23 Juli 2019

Putri Suryani