

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

YUNI ARTI ARIFIN

16 0402 0232

PEMBIMBING :

- 1. Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M**
- 2. Nurdin Batjo, S.PT.,MM**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

HALAMANPERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YUNI ARTI ARIFIN
NIM : 16 0402 0232
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 09 Agustus 2020
Yang membuat pernyataan



YUNI ARTI ARIFIN
NIM. 16 0402 0232

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Palopo yang ditulis oleh Yuni Arti Arifin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0232, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari 23 Agustus 2020. Bertepatan dengan 23 Desember 2020 telah diperbaiki sesuai catatan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 09 Juli 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., MA. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr.mahadin Saleh | Penguji I | (.....) |
| 4. Nurdin batjo. M.Si. | Penguji II | (.....) |
| 5. Muzayyana Jabani S.T., M.M | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Nurdin Batjo S.PT., MM | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Ramlah, M., M.M.
NIP. 19610208 199403 2 001

Ketua Program Studi

Perbankan Syariah

Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

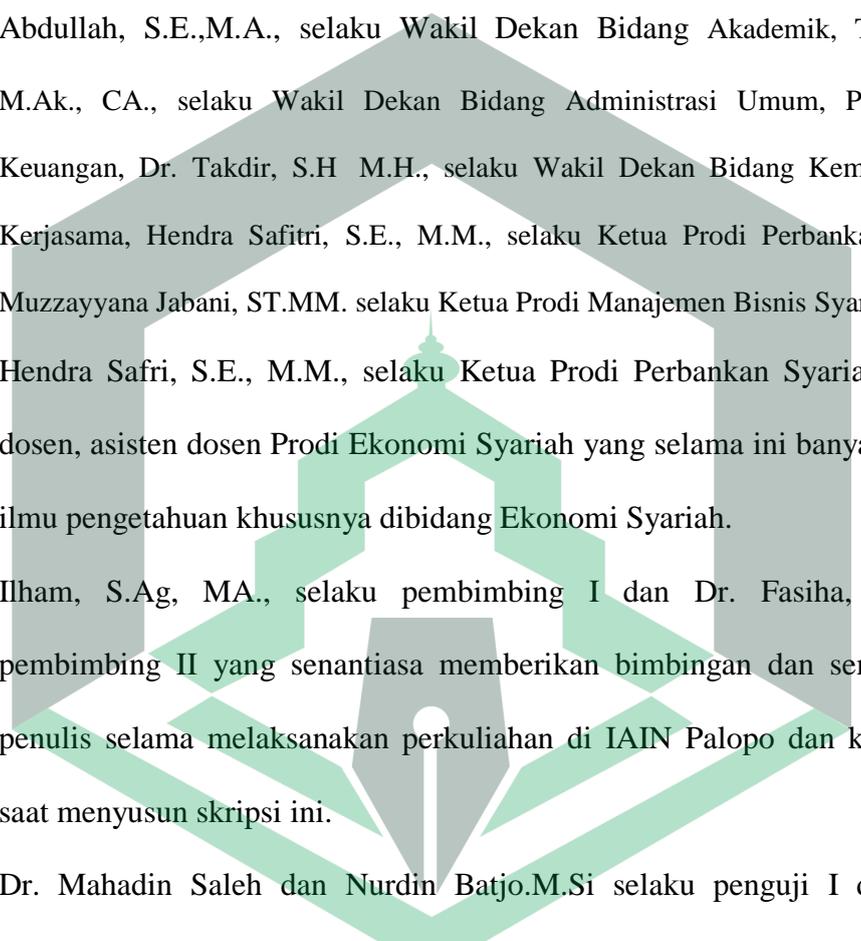
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Salam dan Shalawat senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan masukan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta ayahanda H Arifin L dan ibunda Hj.Ratna yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang yang tak kenal putus asa sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Abdul Pirol M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

- 
2. , M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Hendra Safitri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, dan Muzzayyana Jabani, ST.MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
 3. Hendra Safri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ekonomi Syariah.
 4. Ilham, S.Ag, MA., selaku pembimbing I dan Dr. Fasiha, M.EI, selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
 5. Dr. Mahadin Saleh dan Nurdin Batjo.M.Si selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini
 6. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag.,M.Ag., beserta staf yang

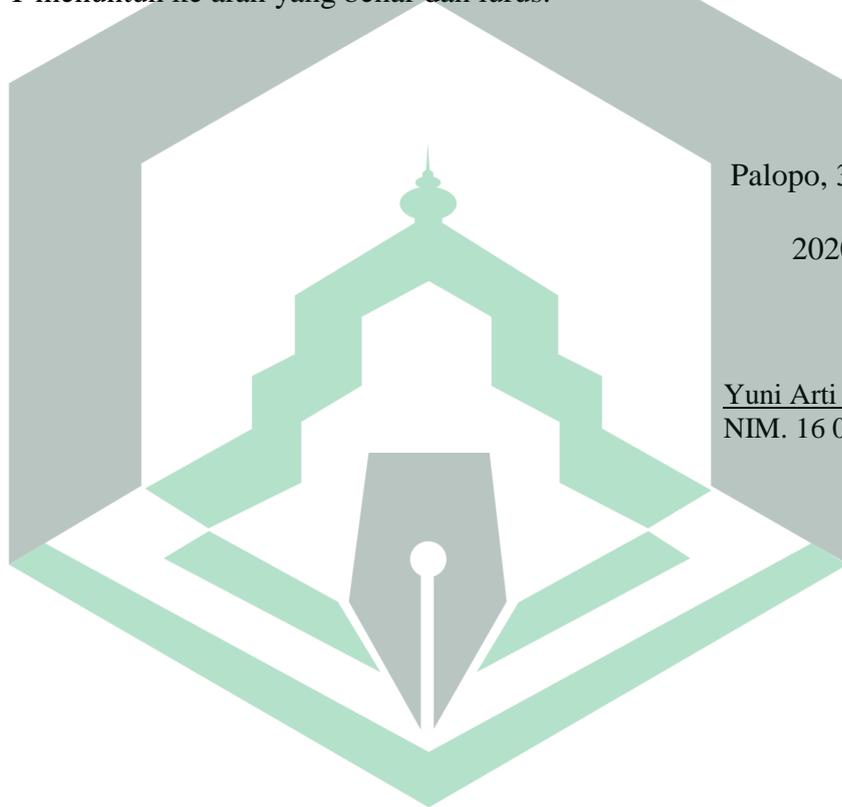
telah menyediakan buku-buku/literature untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelas SE.

7. Hendra Safri, SE., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Kepada semua sahabat JOFISA yang turut andil dalam penyusunan skripsi ini, yang juga banyak memberi masukan melengkapi data-data dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Khususnya keluarga besar Andi Nizarah Batari Luwu dan Lin Maryanti yang telah senantiasa memberikan tempat tinggal di palopo kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada kanda ilham, Andi siti nurbaya dan sahabat saya nurul insani makmur yang selalu memberikan masukan dan tanggapan kepada penulis selama mengerjakan skripsi
11. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa program studi perbankan syariah IAIN palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A) yang selama ini membantu

dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun ke arah yang benar dan lurus.



Palopo, 30 November

2020Penulis

Yuni Arti Arifin
NIM. 16 0402 0232



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah

ظ	Za	z	zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
اُو	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفًا	: <i>kaiifa</i>	BUKAN	<i>Kayfa</i>
كَيْفَا	: <i>hauila</i>	BUKAN	<i>Hawla</i>

٠
 ٠
 ٠
 ٠

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ا (alif lamma'arifah) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

 : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 : *al-zalzalāh* (bukan: *az-zalzalāh*)
 : *al-falsalah*
 : *al-bilādu*

4. Maddah

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَاوْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{A}	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{I}	i dan garis di atas
ؤِ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{U}	u dan garis di atas

Contoh:

 : *mâta*
 : *ramâ*
 : *yamûtu*

5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t).

Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

6. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (◌ْ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

ان رَّبِّ	: <i>rabbânâ</i>
انْجِن	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقِّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجِّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُومِن	: <i>nu'ima</i>
أَوْدَع	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (نَـ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

أَلِي : 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

أَرَبِي : 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَمْرَات : *ta'murūna*

نُ

ء نُوْل ا : *al-nau'*

ءَي َش : *syai'un*

ت رْمَا : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis, Sunnah, khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz al-jalâlah* (هلا)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

إله دِينُ اللَّهِ *dînullah* لله *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri

(orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut

menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan dibawah ini;

swt : *subhânahū wa ta'âlâ*

saw : *sallallâhu 'alaihi wa sallam*

Q.S : Qur'an, Surah



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori.....	11
C. Kerangka Pikir	38
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Defenisi Operasional Variabel	40
D. Populasi Dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	43
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitin.....	49
B. Pembahasan.....	70
BAB IV PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An-Nahl/16:71	4
Kutipan Ayat 1 QS Al-Qashas/28:26	11
Kutipan Ayat 1 QS Al-Qashas/28:26	18
Kutipan Ayat 1 QS At-Tawbah/105	25



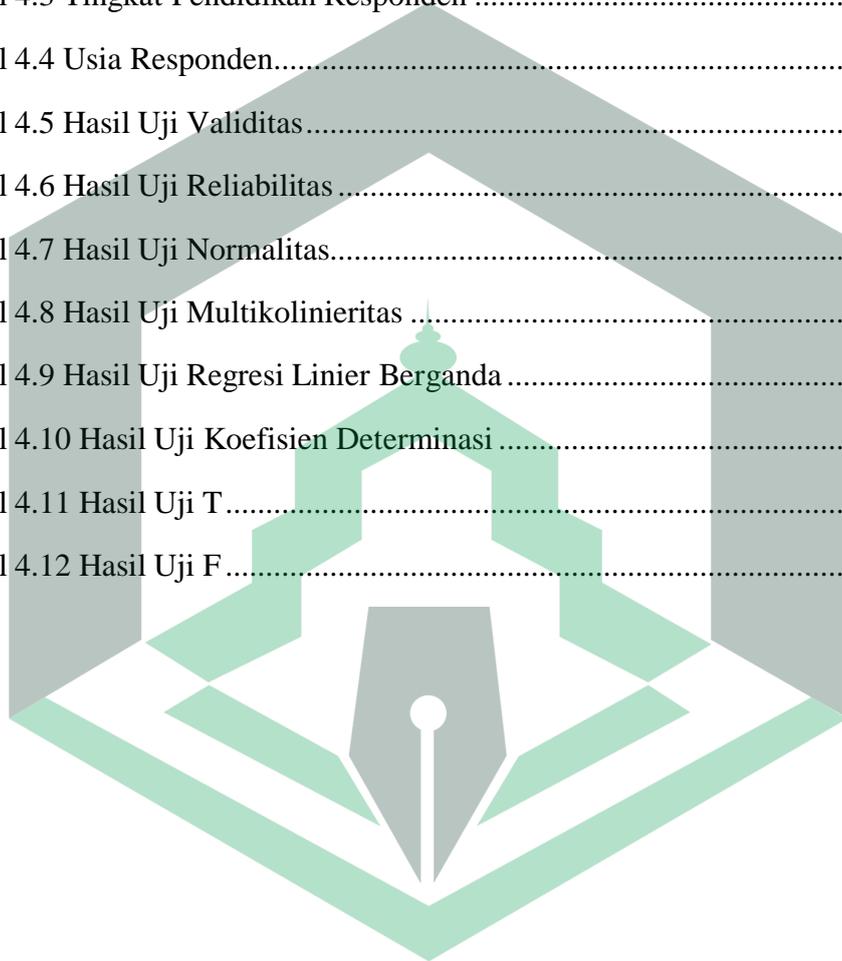
DAFTAR KUTIPAN HADIST

Hadis 2 Hadis tentang Rekrutmen	11
Hadis 2 Hadis tentang Seleksi.....	18
Hadis 1 Hadis tentang Kinerja	25



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	52
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	58
Tabel 4.4 Usia Responden.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Diagram Pendidikan Terakhir	43
Gambar 4.2 Scatterplot.....	49



ABSTRAK

Yuni Arti Arifin, 2020. “Pengaruh Proses Rekrutman Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Palopo” Skripsi Program Perbankan Syariah IAIN Palopo. Dibimbing oleh (I) Muzayyanah Jabani, S.T., M.M (II) Nurdin Batjo S,Pt., M.M

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutman Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui pengaruh proses rekrutman dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 responden dengan sampel sebanyak 26 responden dan instrumen pada penelitian ini yaitu angket. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji T (regresi sederhana), uji F (Regresi berganda), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Palopo. (2) Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Palopo. (3) Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Palopo. (4) Rekrutmen dan seleksi karyawan terdapat hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo serta dilihat pada kolom R Square berpengaruh sebesar 42,2% dan 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kinerja, Rekrutmen, Seleksi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi antar perusahaan satu dengan perusahaan lainnya di era sekarang ini makin kuat saja, yang membuat perusahaan perlu melaksanakan perbaikan secara internal demi meningkatkan kemampuan untuk saling bersaing. Agar hal tersebut bisa tercapai, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang pandai yang didapatkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang benar dan baik, sehingga sumber daya manusia itu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Dan yang menjadi hal utama yaitu pada metode rekrutmen dan seleksi akan menghasilkan sumber daya manusia yang professional.¹

Produktivitas peserta karyawan yang cenderung tinggi akan lebih handal jika suatu perusahaan memiliki cara yang efektif dalam memperhatikan kualitas kerja karyawan. Dengan melalui proses rekrutmen dan seleksi dengan baik dan jujur, organisasi akan membentuk karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kedudukan pekerjaan yang diperlukan.²

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik itu secara kualitas dan kuantitas yang ia peroleh. Dengan memperhatikan prosedur rekrutmen dan seleksi calon pegawai yang menjadi upaya perusahaan agar dapat

¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* EDISI Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), 21

² Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 191

memperoleh pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi. Perusahaan semestinya memilih calon pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang telah diatur oleh perusahaan agar diharapkan sanggup menangani tugas yang diberikan pada saat sedang bekerja.

Apabila prosedur rekruten dan seleksi tidak dilakukan dengan baik maka kemungkinan akan menghadirkan pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diserahkan dengan benar. Sebab rekrutmen memiliki pengertian yaitu suatu ketentuan perancangan manajemen SDM tentang kuantitas karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, dan kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sedangkan seleksi adalah bagian materi dari operasional manajemen SDM yaitu pengadaan (procurement), seperti persiapan, penerimaan, pemilihan, penugasan, dan penerapan.³

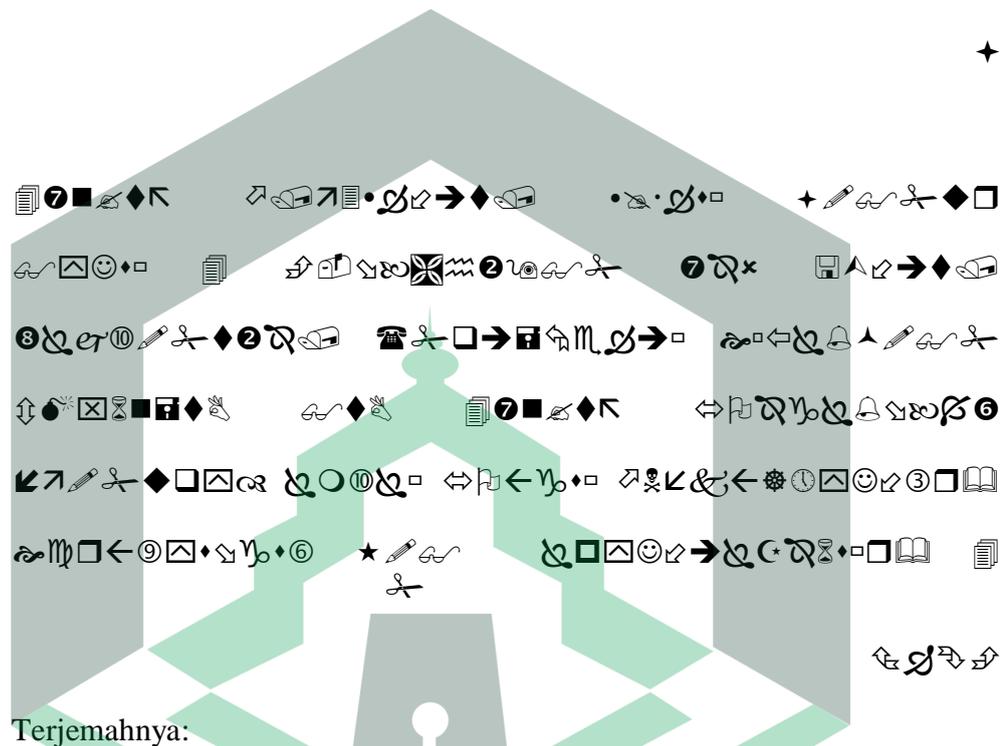
Sistem rekrutmen dan seleksi adalah salah satu metode yang terpenting dalam memilih kemampuan pegawai baik itu dalam penugasan pegawai yang dibutuhkan dan dapat di posisikan sesuai dengan jurusan yang mana tujuannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun salah satu lembaga perbankan di Indonesia dengan tujuan berprinsip syariah dalam usaha perbankan yang sesuai dengan ketentuan pada peraturan per-UUan yang berlaku yaitu Bank BNI Syariah. Dengan SDM yang pandai dapat mencapai kesuksesan yang dimiliki diharapkan pada visi dan misi Bank BNI Syariah.

³ Vivi Dewanti. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero (Kantor Wilayah I Medan. 2018), 1

Seorang peneliti telah mengobservasi Bank BNI syariah cabang kota Palopo, dalam observasi tersebut peneliti menemukan masalah dalam Bank tersebut yang terkait dengan proses penerimaan pegawai, dimana pihak Bank belum melaksanakan tahap seleksi dengan baik, dilihat dari pegawai yang bekerja sebagai customer service yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu kualifikasi pendidikan minimal D3/S1 Perbankan atau sarjana ekonomi, serta ada pula pegawai dengan latar belakang pendidikan D3 Pariwisata yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya, tentu dengan hal adanya masalah tersebut dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan sebagaimana semestinya, karena seperti yang kita ketahui jika proses rekrutmen di jalankan dengan tidak sesuai dengan peraturan yang ada maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan jika kinerja karyawan menjadi tidak baik maka hal tersebut juga dapat mempengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat luas, maka dari itu sebuah perusahaan ataupun organisasi sangat dipengaruhi oleh MSDM .

Ada beberapa kebutuhan pada manusia jika dimanfaatkan sangat tidak terbatas, namun setiap manusia memiliki keterbatasan kemampuan seperti jasmani, keterampilan, waktu, serta minat. Kebutuhan manusia dapat dipenuhi agar keterbatasan kemampuannya tidak menjadi penghalang dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan bekerja sama antar sesama rekan baik itu tugas maupun rasa tanggung jawab. Dengan melakukan pembagian kerja pada tugas dan tanggung jawab maka dapat menciptakan kerjasama dan keterikatan formal pada suatu perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang baik maka pekerjaan

yang sulit akan mudah terselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan yang ingin pun mudah tercapai.⁴ Agar kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi serta keluarganya, maka dengan memberi pertolongan kepada kaumnya yang membutuhkan, berjalan di jalan Allah dan menegakkan kalimah-Nya sesuai dengan firman Allah :



“ Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah”.⁵

⁴ Melayu S.P Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009) 2

⁵ Kementerian Agama RI, *AL-QUR’AN Dan Terjemahannya (Cet. 1: Jakarta: Dua Ribu Wisata, 2002), 13*

Rekrutmen adalah proses untuk menemukan calon pekerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM pada suatu organisasi maupun perusahaan. Untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification* maka dalam tahapan rekrutmen dibutuhkan penyelidikan jabatan yang ada.

Seleksi calon pekerja adalah suatu metode untuk menemukan karyawan yang tepat dari beberapa calon karyawan yang mendaftarkan diri. Tahapan lanjutan yang dilakukan setelah menerima berkas dari pelamar yaitu melihat riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* yang dimiliki pelamar. Selanjutnya setiap CV melakukan pemilihan pelamar yang memenuhi standar dan yang tidak memenuhi standar pekerjaan. Kemudian mengundang pelamar yang telah dipilih untuk mengikuti ujian test tertulis, wawancara kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya.

Mencari calon tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi cukuplah sulit. Namun merupakan sebuah keharusan bagi perusahaan untuk melakukan pemilihan secara ketat untuk para calon karyawan melalui proses rekrutmen. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan juga menggunakan metode rekrutmen untuk menentukan baik atau tidaknya calon karyawan pelamar. Dalam skripsi ini akan membahas mengenai proses rekrutmen, mulai dari pengertian hingga kendala-kendala yang terdapat dalam proses rekrutmen.⁶

⁶ [http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Rekrutmen SDM. Pdf](http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Rekrutmen%20SDM.Pdf).Senin, 15 Desember 2018. 09.00 Wib

Demi menemukan karyawan yang berpengaruh dalam produktivitas dan kepuasan pelanggan maka harus memilih calon karyawan yang tepat untuk sebuah pekerjaan sehingga menumbuhkan hal-hal yang positif. Jika memilih orang yang kurang tepat maka akan mengakibatkan turunnya minat pelanggan.⁷

Proses rekrutmen bagi para pelamar tidak boleh diabaikan, hal tersebut dikarenakan untuk menghindari dari ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan. Artinya, perusahaan harus memperoleh karyawan yang tepat dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila terjadi kesesuaian yang tidak diharapkan oleh perusahaan tersebut maka bisa dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mengalami kegagalan.⁸

Mengingat betapa pentingnya proses rekrutmen maupun seleksi bagi perusahaan, maka diharapkan agar proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan baik dan efektif sehingga akan berdampak baik pula pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh SDM yang berkualitas pada Bank BNI Syariah KC Palopo. Inilah yang menjadi dasar permasalahan penulis untuk mengambil topik penelitian **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah KC Palopo”**

B. Rumusan masalah

⁷ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) 67

⁸ Robert L. Mathis John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management, 10thed.* (Jakarta: Salemba Empat) 227

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah ini terbagi atas 3, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Palopo?
2. Apakah ada pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Palopo?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo?

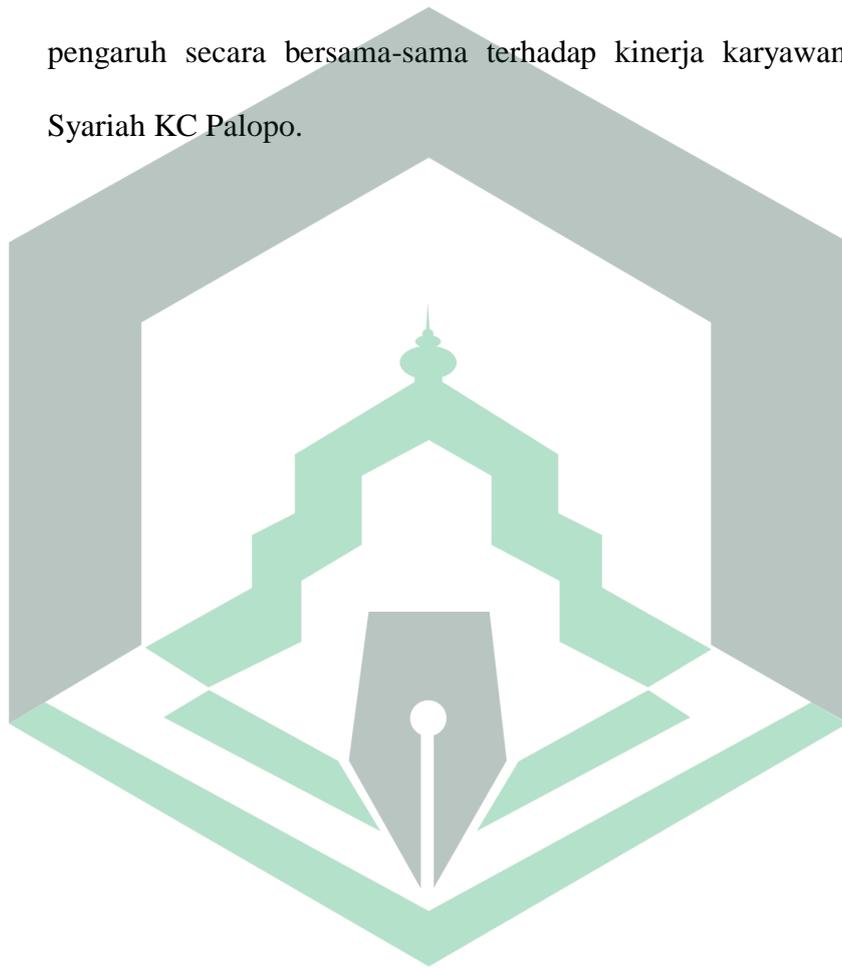
C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.
2. Untuk mengetahui apakah proses seleksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini. Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tengku Ariefanda Aziz, dkk, hasil penelitian menyatakan bahwa tiga variabel dari faktor proses rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif namun ada indikator yang harus di perbaiki. Perusahaan juga perlu memperbaharui sistem dan mengupdate karyawan agar dapat bekerja dengan secara maksimal baik itu level staf maupun level manajer, hal ini memberi kontribusi besar terhadap kinerja karyawan.⁹
2. Kadek Maita Jaya, dkk, berdasarkan haasil penelitiannya dapat di simpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud.¹⁰
3. Endang A. Kartodikromo, dkk, berdasarkan hasil penelitiannya bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan pada rekrutmen, seleksi dan pelatihan

⁹ Tengku Arifanda Aziz, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan .” (Jurnal ipb.a.,id 2009), 8

¹⁰ Kadek Maita jaya, dkk, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan SPA ubud, (Jurnal ISSN 1978-6069), 10

kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 mega mas Manado.¹¹

4. Ridwan Mawala Kurnia dan Melanny budiarto santoso, berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa pihak pengelola K3L di Unpad dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja tes wawancara, tes tertulis, syarat adanya tingkat pendidikan terakhir atau tes lainnya. pengaruh proses rekrutmen dan seleksi akan mempengaruhi terhadap kinerja pekerja. Untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas proses seleksi sangat mempengaruhi, jika seleksi di lakukan dengan alur yang baik dan benar maka akan berdampak dengan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya.¹²

5. Billy Renaldo, dkk, berdasarkan hasil penelitiannya maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo.¹³

6. Devira Pusparani, berdasarkan informasi yang di dapatkan dari hasil penelitian maka di simpulkan bahwa dengan melaksanakan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pihak Hotel akan mengetahui kemampuan dan karakter karyawannya. Adapun proses

¹¹ Endang A. Kartodikromo, “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Karyawan CV. CELEBES Indonesia Sakti mer 99 Mega Mas Manado, (Jurnal EMBA), 35

¹² Ridwan Mawala Kurnia, Meilanny Budiarti Santoso, “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L UNPAP. (Jurnal ISSN 2620-3367). 108

¹³ Billy Renaldo dkk, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo. (Jurnal Berkalah Ilmiah efisiensi) .10

rekrutmen dan seleksi kriteria tersendiri yaitu lulusan SMK dan D1 di Hotel dan Restoran Mahkota.¹⁴

7. Ellyta Yuliyanti, berdasarkan hasil penelitiannya di peroleh kesimpulan. Pertama, di temukan bahwa seleksi signifikan di pengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja di pengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.¹⁵

B. Landasan Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan yang mau serta mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses penarikan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan ke perusahaan. Pelaksanaan penarikan menjadi tsnggung jawab departemen SDM. Proses penarikan sdangat penting karena kualitas SDM dalam perusahaan tergantung pada kualitas penarikannya.

¹⁴ Devira Pusparani, “Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan”. (Jurnal ISSN 2630-3367). 7

¹⁵ Ellyta Yuliyanti, “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kerja Pegawai”.(Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi). 136

Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi SDM agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Jika penarikan berhasil maka banyak para pelamar yang memasukkan lamarannya sehingga ada peluang untuk memilih dengan bebas.¹⁶

Rekrutmen (*recruitment*) adalah prosedur dalam pemeriksaan pelamar atau calon pekerja, yang dimulai saat membuka penerimaan calon pekerja sampai dengan penerimaan berkas lamaran atau aplikasi tertentu oleh perusahaan.¹⁷

Rekrutmen atau biasa disebut dengan istilah pencabutan yang berhubungan dengan pemeriksaan, penjurangan dan penentuan pada calon pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan, selanjutnya pekerja akan melewati tahap seleksi. Demi menemukan karyawan dengan jumlah yang dibutuhkan serta sesuai dengan keahlian dan kemampuan individunya pada bagian yang disediakan perusahaan, maka proses rekrutmen sangat berpengaruh. Jika rekrutmen dilakukan dengan pengadaan dengan baik maka dipastikan jumlah pelamar akan meningkat. Sehingga perusahaan memiliki kualitas yang semakin tinggi dimana dengan mudah menyeleksi para pelamar dengan melihat kemampuan dan

¹⁶ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2014) 57

¹⁷ Abu Fahmi, et.al, *HRD Syariah: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2014) 158

keahlian yang diinginkan, serta mudah menemukan karyawan yang terbaik dari yang paling terbaik.¹⁸

Peran rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah membangun penawaran para karyawan baru potensial yang dapat ditarik oleh organisasi jika diperlukan. Jadi, Rekrutmen SDM (*HR Recruitmen*) didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karya baru. Aktivitas-aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan, jenis orang yang melamar, dan atau kemungkinan mereka yang melamar pada lowongan pekerjaan dan menerima berbagai posisi yang ditawarkan. Sasaran dari program rekrutmen organisasi memastikan bahwa organisasi memiliki sejumlah pelamar yang berkualifikasi layak (yang akan menemukan pekerjaan yang dapat diterima) agar dapat memilihnya ketika terjadi lowongan pekerjaan.¹⁹

Ayat tentang Rekrutmen ALLAH SWT berfirman dalam (*Al-Qashas*[28];26):



¹⁸ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Makassar: Aksara Timur 2011), 24

¹⁹ Raymond A.Noë-John R.Hollenbeck, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Salemba Empat: Jakarta, 2010) 266



Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua 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".²⁰

Hadits tentang rekrutmen :

"jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari-6015).²¹

Selanjutnya rekrutmen juga dimaknai sebagai serangkaian aktivitas untuk membentuk calon karyawan yang memiliki semangat, kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menaungi kekurangan saat pengenalan dalam perencanaan kepegawaian. Seiring dengan pendapat dari Bernadin dan Russel, rekrutmen ialah prosedur dalam menemukan dan penarikan calon pelamar yang mendaftar dan mempunyai kemampuan terhadap pekerjaan yang dibutuhkan.²²

²⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia *AL-Qur'an Al-Karim* dan Terjemahnya (Semarang, Asy-Syifa 2001)

²¹ AL-QUR'AN DAN AL-HADIS SEBAGAI KAJIAN MSDM PENDIDIKAN ISLAM, Diakses Melalui www.academia.edu/9688189/AL_QURAN_DAN_AL_HADIS_SEBAGAI_KAJIAN_MSDM_PENDIDIKAN_ISLAM pada tanggal 3 September 2020, pukul 11.45 WITA

²² Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Komteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2003) 134

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM yang lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Rekrutmen sebagai pintu masuk seseorang kedalam dunia kerja. Mengingat sebagai pintu masuk, maka rekrutmen harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan tersebut berlangsung biasa.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan olah organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen (*Recruitment*) juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.²³

Adapun guna dari proses rekrutmen yaitu dapat menemukan SDM yang berkualitas. Rekrutmen adalah cara yang digunakan dalam memilih, mendapatkan, serta menarik para calon karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Secara umum rekrutmen ialah cara memilih dan

²³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2009) 168

menetapkan calon pekerja yang mampu untuk bekerja di perusahaan. Rekrutmen menghasilkan sejumlah karyawan dari para calon pelamar yang baru untuk dipilah kembali lalu dibedakan sesuai dengan kemampuannya. Untuk mendapatkan karyawan berkualitas sesuai dengan keinginan perusahaan, maka memerlukan cara rekrutmen yang bisa dimanfaatkan pada proses penarikan. Dengan cara rekrutmen yang tepat dan dilandasi dengan persiapan yang matang maka akan sangat diperlukan dalam proses penarikan calon pekerja baru yang mendaftar.²⁴

Kualitas Sumber daya manusia suatu organisasi tergantung kepada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menemukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen suatu proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian akan diseleksi untuk mendapatkan karyawan-karyawan baru.²⁵

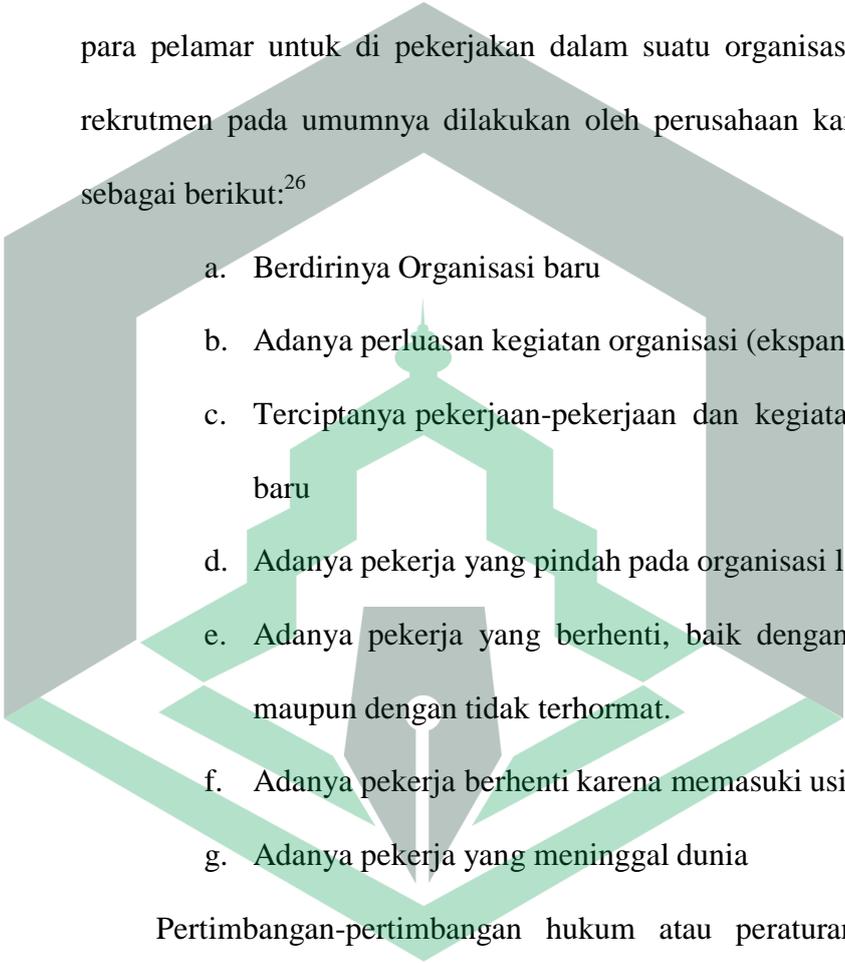
Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), 45

²⁵ Herman Sofyandi *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) 99-100

peluang perusahaan untuk mendapat karyawan yang terbaaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilohan yang terbaik dari pelamar yang ada.

Seperti pendapat Gomes (dalam jurnal Nasiruddin 2012) pengertian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi. Kegiatan rekrutmen pada umumnya dilakukan oleh perusahaan karena alasan sebagai berikut:²⁶

- 
- a. Berdirinya Organisasi baru
 - b. Adanya perluasan kegiatan organisasi (ekspansi)
 - c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
 - d. Adanya pekerja yang pindah pada organisasi lain
 - e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan terhormat maupun dengan tidak terhormat.
 - f. Adanya pekerja berhenti karena memasuki usia pensiun
 - g. Adanya pekerja yang meninggal dunia

Pertimbangan-pertimbangan hukum atau peraturan dibidang ketenagakerjaan juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen. Misalnya, aturan yang melarang tindakan diskriminasi dalam rekrutmen, batasan usia karyawan, dan sebagainya. Faktor lain yang mempengaruhi rekrutmen adalah citra perusahaan. Jika para

²⁶ Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru: 2012) 9

karyawan percaya bahwa perusahaan akan memperlakukan mereka secara adil, dukungan yang mereka berikan lewat informasi dari mulut ke mulut akan sangat berarti bagi perusahaan. Citra yang terbentuk lewat proses seperti ini akan membantu menciptakan kredibilitas perusahaan dimata calon para karyawan atau pelamar. Reputasi yang diperoleh kemudian akan berujung pada diperolehnya pelamar-pelamar dalam jumlah yang lebih banyak dan kualifikasi yang baik.²⁷

Rekrutmen memerlukan usaha yang besar, yaitu mengusahakan kepedulian dengan bersungguh-sungguh dari manajemen karena ini merupakan strategi usaha yang mana akan gagal serta rentang kebutuhan sangat luas jika tanpa bakat dalam pelaksanaannya.²⁸

Menurut Randall S. Schular dan Susan E. Jackson, "Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada".²⁹

Menurut Hasibuan Melayu menyatakan bahwa indikator dari rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu:³⁰

1) Dasar sumber penarikan karyawan

²⁷ Herman Sofyandi *Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu 2013)* 102

²⁸ Kaswan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Bandung: Graha Ilmu 2011) 72

²⁹ Randall S. Schular dan Susan E. Jackson, *Managemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 jilid*, Edisi 6, (Jakarta: Erlangga, 1997), 227

³⁰ Hasibuan Melayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta; PT.Bumi Aksara 2011) 41

- 2) Sumber karyawan
- 3) Metode penarikan karyawan

b. Tujuan dan prinsip rekrutmen

Rekrutmen dijadikan tahap awal dalam penyediaan pekerja. Tujuannya yaitu untuk memberikan penjelasan kepada masyarakat umum, utamanya karyawan bahwa telah terbuka lowongan pekerjaan. Pada proses rekrutmen juga memberikan informasi yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kemampuan karyawan, dan prasyarat manajemen yang di butuhkan. Sehingga calon pekerja yang melamar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga perusahaan lebih mudah menseleksi calon pekerja yang telah melamar diri.³¹

c. Proses rekrutmen

Adapun beberapa proses rekrutmen, yaitu:

1) Membentuk siasat untuk rekrutmen .

Dalam pembentukan siasat, divisi SDM memiliki tanggung jawab dalam memilih kompetensi untuk suatu pekerjaan, bagaimana calon pelamar akan direkrut, dimana dan kapan.

2) Pencarian calon pekerja

Setelah persiapan dan strategi rekrutmen disusun, kegiatan merekrut sebenarnya dapat berproses, dengan memanfaatkan sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya calon pekerja

³¹ Nurdin Batjo dan Dr. Mahadin Shaleh, “*Manajemen Sumber daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur 2018) 26

yang melamar diakibatkan dari upaya bagian pekrutan saat memberikan informasi lowongan yang telah dibuka.

3) mengeliminasi pelamar yang tidak cocok/seleksi

Setelah semua lamaran diterima, tahap selanjutnya yaitu mengeliminasi pelamar yang tidak memenuhi syarat dengan menyeleksi lamaran khususnya seperti menghalangi kualifikasi karena alasan tertentu, sehingga pada tahap ini memerlukan kemahiran dari bagian penyeleksi.

4) Pembentukan iklan pelamar

Pelamar yang telah memenuhi persyaratan pada ketetapan dari perusahaan atau organisasi dan termasuk dalam kategori yang tepat pada posisi yang dibutuhkan maka akan dikelompokkan dalam beberapa individu.³²

d. Sumber rekrutmen

Setelah memahami detail pekerjaan dan penyisihan tenaga kerja yang di butuhkan, bagian administrasi harus memilih asal muasal para calon tenaga kerja yang ingin di tarik. Untuk sumber dari rekrutmen dapat dilihat dari internal maupun eksternal perusahaan.

Adapun sumber yang paling mudah dilakukan yaitu sumber internal yang dimaksud ialah perekrutan calon karyawan yang akan menggantikan dengan posisi baru yang sedang terbuka lowongannya

³² Surianti, “ Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Sutomo Sukses Sejati (Vol.II No.1, Juni 2018) 41

pada perusahaan itu sendiri. Pada sumber internal bisa dilakukan dengan sistem pemindahan atau pergantian tenaga kerja yang dibutuhkan pada posisi yang lowong dan telah memenuhi kriteria yang ada. Jika ditemukan tenaga kerja yang berkualitas dan siap memenuhi posisi yang lowong tersebut, maka sebaiknya dilakukan dengan cara rekrut internal. Dengan diberlakukannya rekrutmen secara internal mampu menjadi penyegaran untuk tenaga kerja yang lama dalam memenuhi jabatan setingkat dari yang diposisikan sebelumnya, juga dapat dijadikan motivasi untuk tenaga kerja lain yang tingkatnya lebih tinggi jika sedang dalam status kenaikan jabatan.

Perekrutan internal bisa di jalankan dengan 2 cara seperti:

- 1) Penawaran bebas
- 2) Bantuan karyawan

Perekrutan eksternal menerima tenaga kerja dengan cara seperti:

- a) Kantor dinas tenaga kerja
- b) Institut pendidikan
- c) Rekomendasi
- d) Kawan tenaga kerja
- e) Pemindahan dari perusahaan lain
- f) Perkumpulan para tenaga kerja

g) Promosi tenaga kerja pada media massa³³

e. Prinsip-prinsip Rekrutmen:

Prinsip-prinsip rekrutmen terdiri atas enam bagian, yaitu:

- 1) Agar hasil dari pekerjaan bermutu maka harus merekrut karyawan yang memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, sehingga diperlukan menelaah pekerjaan, pemaparan pekerjaan, dan perincian pekerjaan.
- 2) Melakukan pendugaan terhadap keperluan penerimaan karyawan dan menganalisis kebutuhan karyawan untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia.
- 3) Meminimalisir anggaran keperluan
- 4) Persiapan dan langkah-langkah rencana untuk merekrut.
- 5) Pengelolaan
- 6) Pengarahan hukum³⁴

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Salah satu perusahaan yang berpusat di Cary, North Carolina yaitu perusahaan SAS Institute yang bekerja pada piranti lunak swasta terbesar di dunia. Perusahaan ini mempekerjakan pekerja atau

³³Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Makassar: Aksara Timur 2018) 26-27

³⁴ Veithzal Rivai, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, (Jakarta: Murai Kencana 2003) 28

karyawan sekitar 10.000 dengan penghasilan melampaui \$ 13 milyar.³⁵

Perusahaan SAS Institute ini berada pada posisi tertinggi dalam daftar “100 Perusahaan terbaik untuk bekerja” edisi majalah *Fortune*. CEO dari SAS Institute yaitu Jim Goodnight mengatakan “menyeleksi serta mempertahankan karyawan terbaik adalah faktor penting dalam kesuksesan kami”.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen. Hal ini berarti terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar disiapkan secara baik melalui proses yang panjang dan memerlukan biaya yang besar.³⁶

Menurut Bernardin dan Rusel (1992) (dalam Ambar teguh sulistiyani dan Rosidah 2009) bahwa yang dimaksud seleksi pegawai

³⁵ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” (Makassar: Aksara Timur) 28

³⁶ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Murai Kencana 2004) 170

adalah suatu proses mendapatkan dan menilai informasi tentang calon karyawan yang akan menempati jabatan tertentu. Proses ini mencakup keputusan-keputusan untuk menyaring calon karyawan baru maupun untuk promosi, mutasi, atau pensiun bagi karyawan lama. Seleksi pegawai dianggap penting bagi organisasi untuk mendapatkan pegawai yang bukan hanya efektif dalam bekerja akan tetapi juga agar pegawai tidak melakukan perilaku yang kontradiktif seperti penyalahgunaan jabatan, kecelakaan kerja dan korupsi.³⁷

Pada proses penyeleksiaan perusahaan berharap mampu membuat kesan yang positif dari para pelamar, walaupun seorang pelamar tersebut tidak mendapatkan posisi yang lowong. Dengan begitu para pelamar yang tertolak akan mencoba lagi kesempatan jika ada lowongan baru serta pekerja akan senantiasa memberikan kabar atau mempromosikan perusahaan tersebut kepada teman kerja lainnya, sehingga perusahaan mendapatkan anggapan yang baik dari masyarakat.

Penelitian membuktikan bahwa proses seleksi selama prosedur penyeleksian memberikan pengaruh untuk tanggapan pelamar. Pengenalan awal pelamar kerja yaitu bagaimana cara pelamar beradaptasi dengan pekerjaan perusahaan perekrut, kemudian

³⁷ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2009) 196

bagaimana berkolerasi dengan perekrut, dan bagaimana menyesuaikan diri dengan pekerja yang lain dalam perusahaan.³⁸

Sebagai sebuah proses yang berjalan terus menerus, maka rekrutmen pegawai belum mengakhiri penyelenggaraan MSDM. Proses selanjutnya setelah selesai rekrutmen pegawai, maka suatu instansi akan melakukan seleksi dan penempatan pegawai. Dari sejumlah pelamar yang ada kemudian akan menjalani proses seleksi pegawai. Seleksi yang diadakan suatu instansi biasanya melalui prosedur tes yang telah ditetapkan.

Sudut pandang definitif menyatakan yang disebut dengan seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak. Di suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Dengan bahasa lugu dapat dikatakan bahwa seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima.³⁹

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Menurut Cascio;1992 (dalam Herman Sofyandi 2013), Tujuan dari setiap

³⁸ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Makassar: Aksara Timur) 29

³⁹ Ambar Teguh Sulistiani *Manajameen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2009) 189

Program seleksi adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik⁴⁰

Siagian (1994) (dalam Ellyta Yullyanti 2009) berpendapat bahwa dengan melakukan proses seleksi maka lebih mudah mengambil keputusan untuk pelamar yang mana ingin diterima dan ditolak. Penerimaan lamaran hingga berakhirnya keputusan lamaran merupakan sistem awal dari proses seleksi. Seleksi diadakan bukan hanya untuk penerimaan calon tenaga kerja baru saja, namun seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan dan penerimaan, dengan adanya peluang jabatan tersebut perlu melakukan seleksi sehingga nantinya akan ditemukan calon pegawai yang memiliki kualitas yang diinginkan oleh perusahaan ataupun organisasi.⁴¹

Dengan memperhatikan tujuan seleksi untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang tepat sesuai dengan persyaratan jabatan maka betapa pentingnya proses seleksi untuk memberikan penilaian akan sifat dan watak pelamar yang dibutuhkan.⁴², menurut M. Manulang

⁴⁰ Herman Sofyandi *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) 105

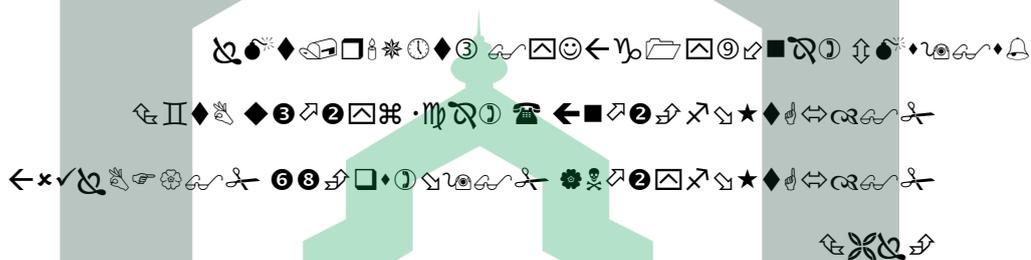
⁴¹ Ellyta Yulianti, :”*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*, (Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 16 No.3 2009) 132

⁴² I Komang Ardana, dkk, “*Manajemen Sumber Daya Mnausia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) 73

(2011; 101-102) beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi (indikator) adalah sebagai berikut ⁴³ :

- 1) Keahlian
- 2) Pengalaman
- 3) Usia
- 4) Pendidikan Pelatihan

Ayat tentang seleksi ALLAH SWT berfirman dalam (*Al-Qashas*[28];26):



Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua 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".⁴⁴

Hadits tentang seleksi :

⁴³ M. Manulang *Manajemen Personalia* (Jakarta;Ghalia Indonesia 2001) 101-102

⁴⁴Kementerian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* (Semarang Asy-Syifa 2001)

“jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu” (Bukhari-6015)⁴⁵

b. Proses seleksi

Secara umum ada beberapa hal yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan cara menyeleksi pelamar, yaitu menyeleksi administratif, kompetensi dan psikologi. Adapun seleksi administratif yaitu menyeleksi berkas lamaran sesuai dengan syarat dari perusahaan. Untuk melihat lamaran mana yang telah memenuhi syarat maka perusahaan selanjutnya melakukan verifikasi dan validasi. Selanjutnya seleksi kompetensi untuk melihat apakah pelamar memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan spesifikasi posisi yang isyaratkan. Kemudian seleksi psikologi yaitu cara menyeleksi pelamar dengan mementingkan bagaimana motivasi dan moralitas pelamar, bagaimana kepribadian dan tanggung jawab pelamar saat bekerja sendiri maupun bersama rekan kerja.

Dengan melaksanakan proses seleksi dengan sistematis maka diharapkan setiap tahapannya mampu memberikan hasil yang maksimal, walaupun faktanya model sistem seleksi dapat

⁴⁵ AL-QUR'AN DAN AL-HADIS SEBAGAI KAJIAN MSDM PENDIDIKAN ISLAM, Diakses Melalui [www.academia.edu/9688189/AL_QURAN_DAN_AL_HADIS_SEBAGAI_KAJI AN_MSDM_PENDIDIKAN_ISLAM_](http://www.academia.edu/9688189/AL_QURAN_DAN_AL_HADIS_SEBAGAI_KAJI_AN_MSDM_PENDIDIKAN_ISLAM_) pada tanggal 3 September 2020, pukul 11.45 WITA

bervariasi sesuai kebutuhan, kesediaan dan kemampuan masing-masing perusahaan namun tetap harus mencapai tujuan.⁴⁶

Tujuan seleksi tidak lain untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu. Proses seleksi dimulai setelah sekumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, yang melalui serangkaian kegiatan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.⁴⁷

c. Tahapan seleksi

Dengan melihat langkah-langkah pada proses seleksi maka tahapan seleksi dibagi 3, yaitu:

- 1) Pengecekan awal. Tahap ini bertujuan untuk meminimalisir calon pekerja yang tidak sesuai dengan kompetensi pada posisi jabatan yang disediakan. Maka divisi sumber daya manusia bisa mengirit waktu dan anggaran seleksi.
- 2) Pengisian formulir lamaran. Tahap ini dilakukan dengan cara melihat data pribadi dari setiap calon pekerja, data itu berupa catatan formulir yang dijadikan fakta rekomendasi untuk divisi sumber daya manusia. Pengisian formulir ini juga dijadikan sebagai arsip laporan kepada dinas tenaga kerja serta sumber informasi bagi departemen dalam seleksi.

⁴⁶ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Makasar: Aksara Timur 2018) 29-30

⁴⁷ Ambar Teguh Sulistiyani *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2009) 196

3) Pengujian (Tes). Untuk penyeleksian karyawan yang dilakukan pada tahap pengujian ini biasanya dilakukan dan terkadang juga tidak, ini terkait dari tujuan dan jenis pekerjaan. Permasalahannya adalah jika seorang penguji kurang handal maka calon tenaga kerja yang dihasilkan tidak akurat.⁴⁸

d. Sistem seleksi yang efektif

Sistem seleksi yang tepat bisa dipertahankan atau dikembangkan, maka akan menemukan tenaga kerja yang kreatif serta dapat meningkatkan sistem kinerja karyawan, dan hal tersebut diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun kriteria dari sistem seleksi yang efektif sebagai berikut:

- 1) Teliti. Jika ketelitian yang tinggi maka dengan cara seleksi mampu mengantisipasi kinerja karyawan.
- 2) Adil. Semua pelamar yang mendaftarkan diri akan diberikan kesempatan jika memenuhi syarat.
- 3) Murah. Keberhasilan proses seleksi juga dipengaruhi oleh biaya. Jumlah karyawan yang dihasilkan akan berbeda jika menggunakan total biaya yang berbeda.
- 4) Mudah. Seleksi harusnya dilakukan oleh SDM, Psikologi dan Pewawancara yang professional maka sistem seleksi akan lebih mudah. Dilihat dari kemampuan penyeleksi yang tinggi maka

³⁰Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Makasar: Aksara Timur 2018) 32

penggunaan alat tes, serta pegaplikasiannya akan mudah diselesaikan..⁴⁹

e. Faktor, jenis dan permasalahan seleksi

Seteliti apapun persiapan penyeleksian tidak menutup kemungkinan tidak akan ada hambatan. Masalah yang sering timbul dikarenakan penyeleksi menggunakan pikiran, perasaan dan keinginan tersendiri. Bisa dikatakan bahwa seleksi oleh manusia jauh lebih rumit daripada menggunakan mesin.

Berikut adalah beberapa permasalahan pada seleksi, yaitu :

- 1) Pelamar. Kendala dari pelamar yaitu susahny memberikan pernyataan yang jujur. Kebanyakan pelamar berambisi lulus dari kompetensi dengan mengandalkan pikiran dan perasaan, namun tak mampu memberikan jawaban sejujurnya hanya jawaban yang normatik dengan menyembunyikan kekurangan.
- 2) Penyeleksi. Kendala pada penyeleksi ialah sulit menjumpai penyeleksi yang adil dan netral dalam mengevaluasi. Terkadang penyeleksi hanya menilai berdasarkan karakter tanpa alasan atau jika pelamar itu akrab dengan penyeleksi.
- 3) Parameter. Kendala yang berkaitan dengan parameter ialah sulit memutuskan standar atau tolak ukur yang dipakai untuk menilai kemampuan. Sering kali penilaian hanya secara subjektif bukan objektif.

³¹ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Makasar: Aksara Timur 2018) 34

Karena timbulnya beberapa permasalahan maka penyeleksian dilakukan dengan cara bertingkat, agar data pelamar yang diterima akurat.⁵⁰

d. Prinsip Proses Seleksi

Berikut adalah prinsip dasar proses seleksi, diantaranya :

- 1) Sikap seseorang dimasa lampau dapat dijadikan prediksi yang tepat untuk melihat sikap dimasa depan.
- 2) Agar karyawan yang diseleksi dapat sesuai dengan kemampuan yang diinginkan maka perusahaan bisa memanfaatkan data dari pelamar.⁵¹

e. Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan panduan yang telah diatur oleh perusahaan untuk penerimaan karyawan baru.⁵²

f. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Adapun faktor-faktor pada proses seleksi untuk memenuhi kebutuhan pekerja di suatu perusahaan, yaitu:⁵³

- 1) Mengurangi risiko seleksi yang kurang tepat
- 2) Proses seleksi dipengaruhi dari kebijakan perusahaan dan perilaku manajemen.

⁵⁰ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Makasar: Aksara Timur 2018) 35

⁵¹ Hani Handoko, "Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001) 85

⁵² I Komang Ardana Dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2012) 73

⁵³ Moh.Agus Tulus dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT.Granmedia Pustaka Utama, 1993) 63

- 3) Menggunakan waktu yang cukup lama untuk mengambil keputusan seleksi yang tepat
- 4) Jika pendekatan seleksi berbeda maka posisi yang isi juga berbeda.
- 5) Individu yang dipilih adalah jurusan ekonomi baik itu dari swasta atau pemerintahan

g. Kendala-Kendala Seleksi

Walaupun proses seleksi dirancang dengan baik, namun masih saja menimbulkan kendala. Ini disebabkan karena yang menyeleksi pelamar juga manusia biasa. Adapun kendala tersebut, yaitu:⁵⁴

- 1) Tolak ukur
- 2) Penyeleksi
- 3) Pelamar

j. Tujuan Seleksi

Seleksi sangat berpengaruh pada kebutuhan perusahaan untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang tersedia. Pemeriksaan pelamar melalui proses seleksi merupakan cara yang terbaik. Berikut adalah tujuan seleksi, antara lain:⁵⁵

- 1) Tenaga kerja memiliki potensi
- 2) Tenaga kerja harus jujur dan disiplin

⁵⁴ Ekawarna, "Majamene Badan Usaha Dan Koperasi, (Jakarta: Gaung Persada (GP) Press, 2010) 162

⁵⁵ Susilo Martoyo, " Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000) 45

- 3) Tenaga kerja mampu bekerja sesuai dengan bidang yang dibutuhkan
- 4) Tenaga kerja memiliki keterampilan
- 5) Tenaga kerja kreatif dan dinamis
- 6) Tenaga kerja yang loyal
- 7) Mengurangi pengurangan tenaga kerja
- 8) Tenaga kerja sesuai dengan budaya organisasi
- 9) Tenaga kerja mampu bekerjasama dengan tim
- 10) Tenaga kerja dapat berkembang pada masa depan

3. Kinerja karyawan (prestasi kerja)

Secara umum kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang memiliki kualitas sebagai seorang pekerja bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara umum dilihat dari prestasi sebagai pegawai maupun organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perindividu pada perusahaan. Sebaliknya kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dicapai pada suatu perusahaan.⁵⁶

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan ssesuatu

⁵⁶ Ena Atikawati, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. (JPSB Vol.4 No.1, 2016) 12

tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁵⁷

Prestasi dalam organisasi dikatakan berhasil atau tidak harus sesuai dengan target tim yang telah ditetapkan. Kurangnya perhatian dari para atasan ataupun manajer maka kinerja karyawan akan merosot yang membuat perusahaan mengalami krisis atau kerugian. Pekerjaan atau aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari karyawan individu maupun kelompok dalam keberhasilan pada tujuan tertentu.⁵⁸

Menurut Robbins (2006) indikator kinerja karyawan, yaitu;⁵⁹

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

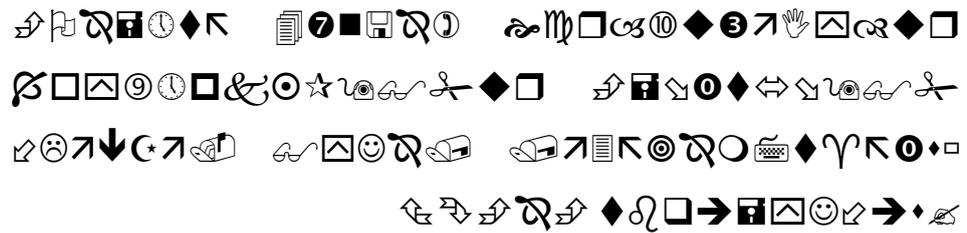
Ayat tentang kinerja ALLAH SWT berfirman dalam (*At-Tawbah;105*)



⁵⁷ Prof.Dr.Veithzal Rival, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Prakti* (Jakarta: Murai Kencana 2004) 309

⁵⁸ Kadek Maita Jaya, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan SPA Ubud, (ISSN, 1978-6069, Vol.13 No.2. 2018) 169

⁵⁹ Stephen P, Robbins, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: Erlangga, 2006) 89-90



Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalahkamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."⁶⁰

Hadits tentang kinerja :

Dari Aisyah r.a., Sesungguhnya Rasulullah s.a.w bersabda :
"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR.Thabrani,No: 891, Bihaqi, No.334)⁶¹

1) Tujuan penilaian kerja :

Tujuan penilaian kinerja dapat dipaparkan sebagai berikut:

- (a) Pemeriksaan kinerja
- (b) Penyesuaian kompensasi
- (c) Pertimbangan penugasan

⁶⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Al-Karim* dan Terjemahannya (Semarang Asy-Syifa 2001)

⁶¹ AL-QUR'AN DAN AL-HADIS SEBAGAI KAJIAN MSDM PENDIDIKAN ISLAM, DiaksesMelaluiwww.academia.edu/9688189/AL_QURAN_DAN_AL_HADIS_SEBAGAI_KAJIAN_MSDM_PENDIDIKAN_ISLAM_ pada tanggal 3 September 2020, pukul 11.45 WITA

- (d) Keperluan pelatihan dan peningkatan
- (e) Persiapan dan meningkatkan karier
- (f) Penyimpanan proses staf
- (g) Ketidak akuratan laporan
- (h) Salah kontruksi kegiatan
- (i) Peluang pekerjaan yang selayaknya
- (j) Tantangan Eksternal⁶²

2) Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kerja

- (a) Kesetian
- (b) Prestasi kerja
- (c) Kejujuran
- (d) Kedisiplinan
- (e) Kreativitas
- (f) Kerja sama
- (g) Kepemimpinan
- (h) Kepribadian
- (i) Praksara
- (j) Kecakapan
- (k) Tanggung jawab.⁶³

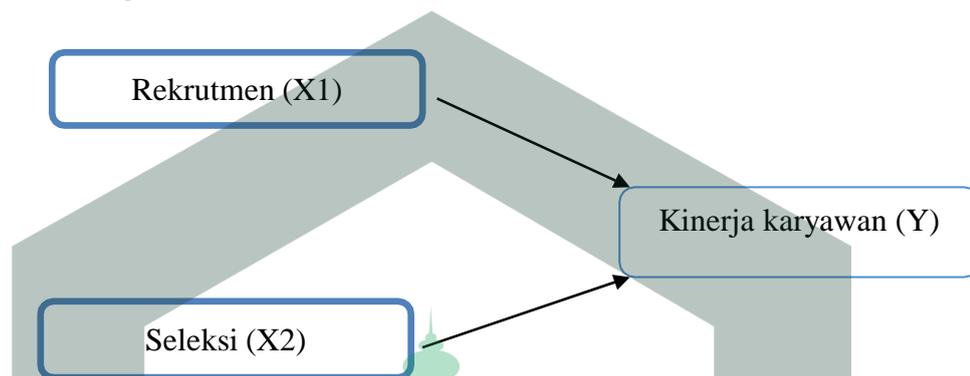
3) Pengukuran kinerja.

⁶² Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh "Manajemen Sumber Daya Mnausia, (Makassar: Aksara Timur 2018) 63-64

⁶³ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh "Manajemen Sumber Daya Mnausia, (Makassar: Aksara Timur 2018) 65-66

Kinerja karyawan diukur dari suatu individu maupun pencapaian organisasi publik yang telah sesuai dengan visi dan misi perusahaan ataupun organisasi.⁶⁴

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Dari alur kerangka pikir dalam penelitian ini, bahwa variabel bebas (independen) yaitu proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

D. Hipotesis Penelitian

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo

⁶⁴ Nurul Aisyah, “ Pengaruh Proses Rekrutmen (porek) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk (E-ISSN: 2599-3410/P-ISSN; 1234, Vol.1 No.2 Juni 2018

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo

H_1 : Ada pengaruh signifikan secara simultan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo



BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan korelasi antara rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan serta menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (rekrutmen dan seleksi). Jenis penelitian yang saya gunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.

B. Lokasi Dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BNI Syariah KC Palopo yang terletak di jalan Andi Djemma, Wara Timur kota Palopo serta penelitian ini di laksanakan pada tahun ajaran 2020.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah Informasi yang dapat berguna bagi peneliti serta menjelaskan pengertian masing-masing variabel. Berikut adalah penjelasan variabel yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Rekrutmen	Rekrutmen adalah proses menarik, skringing, dan memilih orang yang	1. Dasar sumber

		memenuhi syarat pekerjaan.	penarikan karyawan 2. Sumber Karyawan 3. Metode penarikan karyawan ⁶⁵
2	Seleksi	Seleksi adalah usaha pertama yang di lakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabad serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.	1. Keahlian 2. Pengalaman 3. Usia 4. Pendidikan Pelatihan ⁶⁶
3	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu ⁶⁷

⁶⁵ Malthis dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia" 2001) 22-24

⁶⁶ I Komang Ardana, dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2012) 73

⁶⁷ Koko Happy Anggriawan, dkk, "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV.Suka Alam (Kaliwatu Rafling) Kota Batu, Jawa Timur) Jurnal Adminisstrasi Bisnis 28, No.1 (November, 2015) 52

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan di teliti. Dalam penelitian populasi merupakan syarat yang sangat penting untuk memperoleh sampel. Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan BNI Syariah KC Palopo dengan jumlah 26 orang.

Sampel adalah subjek dan objek dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil dari populasi. Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan mengambil sampel dengan seluruh jumlah populasi, *Sampling Jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68)⁶⁸ apabila jumlah populasi kecil. berdasarkan sampling jenuh maka dari itu yang akan dijadikan sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 26 pegawai di BNI Syariah KC Palopo.

E. Tehnik pengumpulan data

a. Angket Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket. Angket merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengisi pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran angket menggunakan skala likert (Sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju).

⁶⁸ Sugiyono *Statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta 2011) h.68

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan media atau alat yang dapat menunjang penelitian untuk pengumpulan data. Instrumen yang di pakai dalam penelitian ini adalah angket variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi serta angket variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Salah satu syarat instrument dapat digunakan pada penelitian maka dilakukan uji validitas. Instrumen dikatakan valid jika memenuhi standar instrument yang dikatakan valid, dan dapat digunakan untuk mengukur. Validitas adalah Pengujian instrumen untuk mnegetahui valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut. data dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,5.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen bertujuan mengukur ketetapan data dan untuk mengetahui apakah data instrumen dikatakan *realible*. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah atau melakukan pengujian dari data yang telah di peroleh serta untuk mengetahui jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pengujian prasyarat pada analisis regresi.

Berikut adalah uji asumsi klasik.

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. jika data berdistribusi normal dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk sangat baik.

Penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov sminov yang merupakan pengujian yang sering digunakan dalam penelitian. Pengujian ini sangat simple serta sesuai dengan pendapat peneliti dengan peneliti lainnya. Uji normalitas salah satu pengujian prasyarat analisis.

- 1) Jika nilai $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal⁶⁹

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian prasyarat yang bertujuan mengetahui terjadinya korelasi linear antara variabel

⁶⁹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: ANDI, 2011) H.69

independen dengan model regresi. Jika tidak terjadi multikolinearitas maka prasyarat memenuhi kriteria, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *Tolerance* pada model regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF mendekati angka 1 dan nilai *tolerance* disekitar angka 1 maka model regresi bebas multikolinearitas.⁷⁰

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan agar tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terjadinya ketidaksamaan variansi dari residual pada model regresi. Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu melihat pola tertentu pada titik-titik atau garis yang membentuk gelombang maka terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola tertentu atau titik-titik yang tersebar diatas angka 0 maupun dibawah pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.⁷¹

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini, untuk mengetahui bentuk persamaan regresi berganda dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rumus regresi berganda.

⁷⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: ANDI, 2011) 81

⁷¹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: ANDI, 2011) 97

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan (Variabel dependen)

X₁ = Proses rekrutmen (Variabel independen)

X₂ = Seleksi (Variabel independen)

a = Konstanta dari rata-rata Y

b₁ = koefisien dari X₁

b₂ = Koefisien dari X₂

Pada pengujian analisis data maka dengan gunakan program SPSS versi 20 untuk pengujian hipotesis pada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Palopo.

3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Koefisien determinasi merupakan salah satu pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi dari variabel independent kepada variabel dependent. Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh yang diakibatkan yaitu dengan melihat nilai R Square semakin besar pengaruh persentasenya maka akan semakin besar pengaruh yang diberikan.⁷²

b) Uji signifikan Individual (Uji-t)

⁷² Purbayu Budi Santosada Ashari, "Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. (Edisi I: Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007)144

Uji hipotesis ini dilakukan untuk dapat melihat pengaruh antara variabel secara individual yaitu rekrutmen dengan kinerja karyawan dan seleksi dengan kinerja karyawan, pada taraf signifikan 5% (0,05). Berikut merupakan syarat keputusan Uji T.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya berpengaruh signifikan antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan antara kedua variabel yang akan diuji.⁷³

c) Uji signifikan simultan (Uji-F)

Ujihipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel secara bersama yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Palopo. Pengambilan keputusan UjiF adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

⁷³ Imam Ghozali. “ *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang Badan Penerbit Universitas Ponegoro,2005) 85



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Bank BNI Syariah

a. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah

Pada tahun 1999 pembentukan tim cabang syariah oleh PT Bank BNI selanjutnya pada 29 april tahun 2000 terbentuklah Unit Usaha Syariah (UUS) yang disertai dengan pendirian lima cabang kantor syariah. Dalam perjalanannya unit syariah BNI memiliki kontribusi laba positif yang mendorong kelahiran Bank Umum Syariah pada tanggal 21 april 2006. Pada tanggal 19 juni 2010 terbentuklah Bank BNI syariah, micro bankin mulai beropersi dan mei 2012 terbentuklah 12 kantor cabang micro. Pada tanggal 28 februari 2014 BNI Syariah melakukan launching hasanah titik sebagai Corporate Branding. Sebagai bentuk komitmen Banl BNI Syariah untuk melakukan perubahan nyata dalam menyebarkan nilai-nilai kebaikan menuju kemaslahatan, sebagai lembaga keuangan syarah memiliki sistem pengelolaan yang berbeda dengan Bank Konvensional. 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.

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.

b. Visi dan Misi

VISI

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

MISI

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

c. Kriteria penerimaan karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor
Cabang Kota Palopo:

1. Pria/Wanita
2. Maksimal Kelahiran 1995 dan sesudahnya/ usia maksimal 25 tahun
3. Pendidikan minimal D3 (Perguruan tinggi terakreditasi)
4. IPK minimal 3.00 (Skala 4.00)
5. Belum menikah
6. Tinggi badan minimal Pria 160 cm & wanita 155
7. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan motivasi yang tinggi
8. Tidak pernah terlibat kasus hukum
9. Digital savvy
10. Bersedia ditempatkan dimana saja.

d. Jumlah Pegawai

Berikut adalah data karyawan tetap Bank BNI Syariah KC Palopo.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

No.	Nama	L/P	Jabatan
1.	FERRY EKO CAHYONO	L 1	BRANCH MANAGER
2.	MUH.RIDWAN	L2	OPERATIONAL MANAGER
3.	KARMILA	P11	BACK OFFICE HEAD
4.	ICHSAN RASYID	L3	PROCESSING HEAD
5.	SENCAKA ARYONO	L4	MICRO FINANCING RISK HEAD
6.	ARIEF RIZAL	L5	COLLECTION REMEDIAL HEAD
7.	SYULQIFLY	L6	BRANCH INTERNAL CONTROL
8.	ARDIKA WIDIYA NINGSIH	P10	ADMINISTRATION ASSISTANT
9.	NURJANNAH	P9	FINANCING ADMINISTRATION HEAD
10.	JOKO HARIONO	L7	FINANCING ADMINISTRATION ASSISTANT
11.	ANDI NURUL AISYAH	P8	OPERATIONAL ASSISTANT
12.	NURUL INAYA	P7	ADMINISTRATION ASSISTANT
13.	AGUSALIM PRAYETNO	L8	MICRO SALES HEAD
14.	SADLY	L9	SALES HEAD

15.	IRWAN	L10	MICRO FINANCING RISK OFFICER
16.	ASTRINA MAHARANI	P6	FUNDING OFFICER
17.	DIAN ANGGRAENY	P5	CUSTOMER SERVICE HEAD
18.	NINI SAFITRI AZIS	P4	CUSTOMER SERVICE
19.	YUYUN	P3	TELLER
20.	AHMAD HAERUL	L11	CONSUMER SALES ASSISTANT
21.	ISNANDAR USMAN	L12	PROCESSING & COLLECTION ASSISTANT
22.	SABAR	L13	COLLECTION REMEDIAL ASSISTANT
23.	RESKIANI B	P2	FUNDING SALES
24.	ASRIL WAFRIZAL	L14	MICRO SALES ASSISTANT
25.	MUHAMMAD ARIO PRATAMA	L15	MICRO SALES ASSISTANT
26.	INDAH LESTARI YUSUF	P1	SALES KELOKASI

e. Deskripsi Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo. Didalam penelitian ini, terdapat 26

responden sesuai jumlah karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo sebagai sampel penelitian.

f. Tahapan Rekrutmen di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo.

Sistem Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bank BNI Syariah ada 2 sistem, yaitu sistem internal dan eksternal, Menurut Dian Angraeny, Sistem internal akan digunakan pada saat ada posisi yang lowong seperti level penyelia dan manager, biasanya posisi tersebut hanya diisi oleh karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik. Pendaftarannya dapat diakses melalui web kantor, jadi cabang lain dari BNI Syariah seluruh Indonesia dapat mendaftar untuk posisi yang sedang lowong. Sedangkan sistem eksternal biasanya digunakan pada saat ada posisi yang lowong seperti level asisten atau teller, dan pendaftarannya dapat dilihat melalui sosial media, media cetak, iklan, lembaga pendidikan, organisasi atau serikat pekerja, dan sumber lainnya, sehingga masyarakat luas memiliki peluang yang cukup besar untuk mendaftar pada perusahaan tersebut.

g. Tahapan Seleksi yang digunakan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo.

Berikut merupakan tahapan-tahapan seleksi yang harus dilalui oleh calon karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo:

- 1) Seleksi administrasi

- a) Tinggi badan pria minimal 160 Cm dan wanita minimal 155 Cm
- b) Tergolong masih usia produktif, maksimal 25 tahun
- c) Belum menikah.
- d) Pendidikan terakhir minimal D3
- e) IPK minimal untuk perguruan tinggi negeri (PTN) adalah 2,50 dan IPK minimal untuk perguruan tinggi swasta (PTS) adalah 2,75
- f) Mampu mengoperasikan komputer.
- g) Bepenampilan menarik.
- h) Mamu bekerja dengan target.
- i) Mempunyai jiwa pelayanan (khusus defisi pelayanan)
- j) Tidak buta warna

2). Wawancara awal

a). Hal hal yang biasa di tanyakan/ diceritakan oleh pelamar:

1. Diri sendiri
2. Latar belakang pendidikan
3. Latar belakang keluarga
4. Hobby dan minat
5. Aktivitas sehari-hari
6. Pengalaman kerja
7. Prestasi yang pernah diraih
8. Siap bekerja di bawah tekanan

9. Siap bekerja dengan targer
10. Bisa membaca Al-Qur'an
11. Bisa bekerja sendiri maupun tim
12. Motivasi untuk bergabung dengan BNI Syariah
13. Apa yang bisa diberikan untuk BNI Syariah

- b). Pertanyaan apakah akan menikah dalam waktu dekat ini)
- c). Pertanyaan mengenai gaji yang diinginkan jika pelamar diterima oleh perusahaan.
- d). Pertanyaan mengenai posisi mana yang diinginkan oleh pelamar dengan opsi pilihan dari wawancara.
- 3) Tes bahasa inggris. Dalam hal ini bukan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Kota Palopo yang melakukan proses ini, namun dilaksanakan oleh Tim EXPERD dan hasil dari tes ini akan dilaporkan kepada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo.
- 4) Tes psikologi, dalam hal ini dilakukan oleh Tim EXPERD
- 5) Wawancara psikologi, dalam hal ini juga dilakukan oleh Tim EXPERD
- 6) Tes kesehatan.
- 7) Wawancara akhir. Wawancara ini adalah proses terakhir sistem seleksi PT. Bank BNI Syariah Kntor Cabang Kota Palopo dan proses wawancara akhir akan dilakukan oleh unsur pimpinan dan setelah di nyatakan lulus proses seleksi pelamar akan

dikontrak untuk *On The Job Training* (OJT) selama 1 tahun. Pada OJT karyawan yang sedang di *training* harus mengikuti tata tertib yang ada di dalam perusahaan serta harus mengikuti prosedur kerja pada BPP kepegawaian dan akan dilakukan oleh pihak manajemen personalia.

1) Karakteristik Identitas Responden

Pada pembahsasan ini akan mendeskripsikan karakteristik responden atau karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo berdasarkan data yang telah di dapatkan. Berikut adalah deskripsi karaktersistik responden yang di sajikan dalam bentuk tabel maupun gambar diagram.

a) Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah tabel tentang data jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Laki-laki	15
Perempuan	11
Total	26

Sumber: Hasil Analisis Data Primer

Pada tabel 4.2 dapat dilihat jenis kelamin responden yaitu 15 orang berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang berjenis kelamin perempuan, sehingga untuk karyawan Bank BNI Syariah Kota Palopo yang paling dominan adalah laki-laki dengan persentase 15 orang.

b) Pendidikan Responden

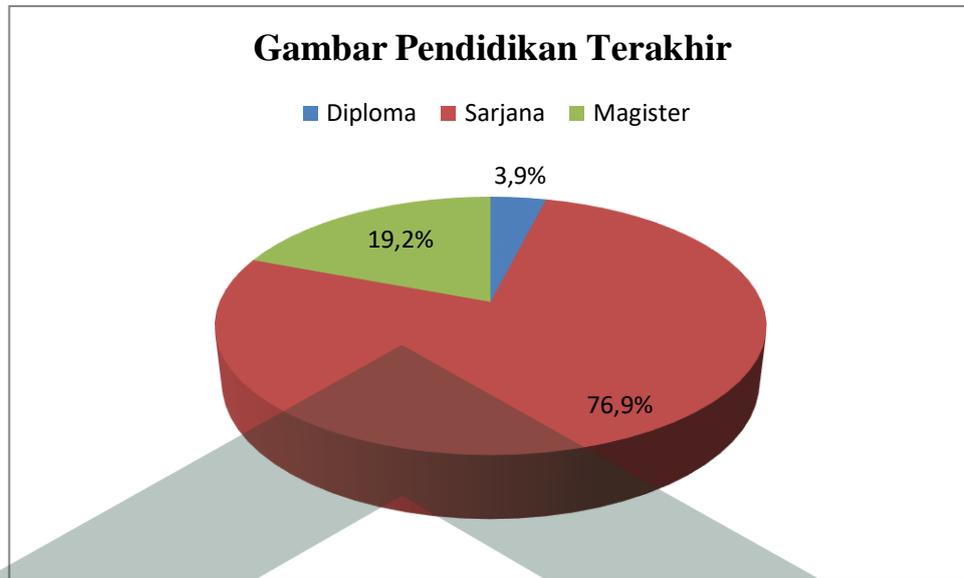
Berikut merupakan tabel tentang pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	Diploma	2
2.	Sarjana	23
3.	Magister	1
	Total	26

Sumber: Hasil Analisis Data Primer

Pada tabel 4.3 dapat kita lihat tentang pendidikan responden yaitu pada pendidikan Diploma berjumlah 2 orang, untuk sarjana berjumlah 23 orang, dan 1 orang dengan pendidikan Magister. Sehingga pada kategori pendidikan tersebut yang paling dominan untuk karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo adalah lulusan Sarjana.



Gambar 4.1 Diagram Pendidikan Terakhir

c) Usia Responden

Berikut akan disajikan keadaan usia responden dalam bentuk tabel.

Tabel 4.4
Usia Responden

No.	Karyawan Termudah Karyan Tertua	Frekuensi
1.	21-30 tahun	17
2.	31-40 tahun	7
3.	41-50 tahun	2
	TOTAL	26

Sumber: Hasil Analisis Data Primer

Pada tabel usia responden para karyawan Bank BNI Syariah Palopo dapat dilihat jumlah responden yaitu 26 orang yang memiliki usia berbeda.

Untuk umur 21-31 tahun terdiri dari 17 orang, umur 31-40 tahun terdiri dari 7 orang, dan untuk umur 41-50 tahun berjumlah 2 orang. Berdasarkan dari uraian tersebut maka usian 21-31 tahun yang paling dominan atau kategori karyawan termuda.

2. Uji Analisis Data

a Uji Validitas Dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah Pengujian instrumen untuk mnegetahui valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut. data dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,5.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Total Correation	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1.	0,776	Valid
	2.	0,883	Valid
	3.	0,800	Valid
	4.	0,755	Valid
	5.	0,535	Valid
	6.	0,659	Valid
	7	0,709	Valid

Seleksi (X2)	1.	0,496	Valid
	2	0,458	Valid
	3	0,633	Valid
	4	0,517	Valid
	5	0,464	Valid
	6	0,613	Valid
	7	0,432	Valid
	8	0,425	Valid
	9	0,421	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0,587	Valid
	2.	0,587	Valid
	3.	0,770	Valid
	4.	0,543	Valid
	5.	0,457	Valid
	6.	0,734	Valid
	7.	0,622	Valid
	8.	0,755	Valid
	9.	0,796	Valid
	10.	0,485	Valid
	11	0,824	Valid
	12	0,627	Valid

Sumber: Data olahan SPSS.

Pada tabel uji validitas dapat dilihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* tiap item lebih besar dari nilai taraf signifikan 0,05. Maka semua item valid, sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Realibilitas

Realibilitas instrument bertujuan mengukur ketetapan data dan unruk mengetahui apakah data instrumen dikatakan *realible* atau handal. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Berikut hasil uji realibilitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Rekrutmen (X1)	0,203
Seleksi (X2)	0,108
Kinerja Karyawan (Y)	0,945

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk setiap variabel 0,71 maka sangat reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas Data

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov sminov yang merupakan pengujian yang sering digunakan dalam penelitian. Pengujian ini sangat simple serta sesuai dengan pendapat peneliti dengan peneliti lainnya. Uji normalitas salah satu pengujian prasyarat analisis.

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.6538
	Std. Deviation	2.95218
	Absolute	.171
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431

Sumber: Data olahan SPSS

Pada tabel hasil uji normalitas data idiperoleh hasil inilai signifikan sebesar 0,431 idimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,431 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Jika tidak terjadi multikolinearitas maka prasyarat memenuhi kriteria, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation*

Faktor (VIF) dan nilai *Tolerance* pada model regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF mendekati angka 1 dan nilai *tolerance* disekitar angka 1 maka model regresi bebas multikolinearitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REKRUTMEN	0,839	1,192
	SELEKSI	0,839	1,192

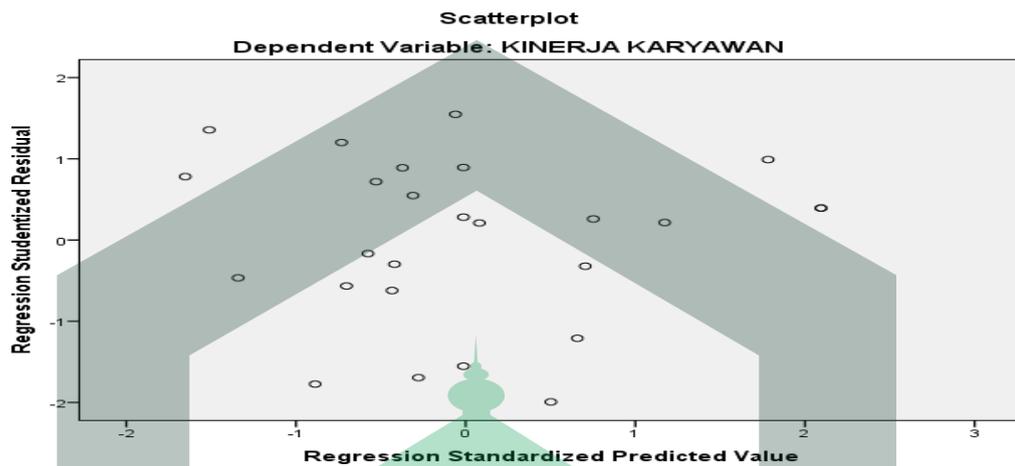
Sumber: Data olahan SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai tolerance untuk variabel rekrutmen sebesar 0,839, seleksi sebesar 0,839. Nilai VIF untuk variabel rekrutmen 1,192, seleksi sebesar 1,192. Kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF di sekitar angka 1 sehingga model regresi bebas multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pada gambar “scatterplot” kita dapat mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan pengambilan keputusan yaitu melihat pola tertentu pada titik-titik atau garis yang membentuk gelombang maka terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola tertentu

atau titik-titik yang tersebar diatas angka 0 maupun dibawah pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.2 Scatterplot

Pada gambar Scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola tertentu pada titik-titik yang membentuk gelombang baik lingkaran, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Shingga model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini bertujuan mengetahui bentuk persamaan regresi berganda dari variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kariyawan pada Bank BNI Syariah Kota Palopo.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18,223	8,127	
	REKRUTMEN	,555	,233	,413
	SELEKSI	,426	,204	,363

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari tabel analisis regresi berganda dapat dilihat nilai constant (a) pada kolom B = 18,223, nilai koefisien $X_1 = 0,555$, dan $X_2 = 0,426$. Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 18,223 + 0,555X_1 + 0,462X_2 + \varepsilon.$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 18, 223 artinya kinerja karyawan Bank BNI Kota Palopo di pengaruhi proses rekrutmen dan seleksi adalah positif
2. Koefisien $b_1 = 0,555$ menunjukkan bahwa rekrutmen dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,555.
3. Koefisien $b_2 = 0,462$ menunjukkan bahwa seleksi dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,462.

d. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta besarnya persentase hubungan antara kedua variabel. Pengambilan keputusan dari uji koefisien determinasi adalah dengan melihat tabel kolom R Square apabila semakin tinggi nilainya maka pengaruh hubungannya akan semakin kuat, sebaliknya jika nilai R Square rendah maka hubungannya akan lemah.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (r square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,650 ^a	,422	,372	3,336	2,113

Sumber : Data olahan SPSS

Pada hasil uji koefisien Determinasi R Square didapatkan nilai 0,442, dapat dituliskan dalam bentuk persentase yaitu 44,2%, sehingga ada hubungan positif antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo serta dilihat pada kolom R Square memberikan pengaruh sebesar 42,2% dan sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Uji T (T-Test)

Pengujian ini akan dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (T-Test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ttabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,223	8,127		2,242	0,035	
REKRUTMEN	0,555	0,233	0,413	2,385	0,026	2,068
SELEKSI	0,426	0,204	0,363	2,095	0,047	2,068

Sumber : Data olahan SPSS

a) Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI

Pada tabel hasil uji T (T-Test) dapat dilihat nilai sig. rekrutmen sebesar 0,02. Jadi dapat dituliskan nilai sig. $0,02 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel analisis hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} rekrutmen = 2,385, sedangkan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $df = N - k - 1 = 26 - 2 - 1 = 23$ diperoleh nilai sebesar 2,068. Jadi nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $2,385 \geq 2,068$, maka H_1 diterima. Artinya proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

b) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Palopo

Pada tabel hasil uji T X_2 dan Y dapat dilihat nilai sig. seleksi sebesar 0,02. Jadi dapat di tuliskan nilai sig. $0,04 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel analisis hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} seleksi = 2,096, sedangkan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $df = N - k - 1 = 26 - 2 - 1 = 23$ diperoleh nilai sebesar 2,068. Jadi nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $2,096 \geq 2,068$, maka H_1 diterima. Artinya seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

3) Uji F (F-Test)

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel independen (rekrutmen dan seleksi) apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Ftabel
1 Regression	186,762	2	93,381	8,393	0,002	3,42
Residual	255,892	23	11,126			
Total	442,654	25				

Sumber : Data Diolah SPSS

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai sig. $0,002 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada tabel analisis Uji F di dapatkan nilai $F_{hitung} = 8,393$, dan F_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 = 26 - 2 - 1 = 23$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,42. Dengan demikian nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $8,393 \geq 3,42$, maka H_1 diterima. Artinya proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo.

B. Pembahasan

Pada pembahasan hasil penelitian ini akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di BNI Syariah KC Palopo.

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Palopo.

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian signifikan individual (uji t), ternyata berpengaruh signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC palopo. Sehingga memberikan dampak rekrutmen pada kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo, Jika seleksi dilakukan dengan ketat serta dapat memilih karyawan dengan persentase nilai tinggi maka kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo akan memberikan pengaruh yang sangat baik. Hal ini jga dikemukakan oleh Ridwan Mawala Kurnia dan Melanny budiarto santoso, berdasarkan hasil penelitian pengaruh proses rekrutmen akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

⁷⁴Rekrutmen merupakan sebagai serangkaian kegiatan untuk menghasilkan calon karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta dapat meningkatkan mobilitas suatu pekerjaan serta mengurangi kesalahan pada saat bekerja. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel rekrutmen adalah mencari pekerja yang melamar dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan.⁷⁵ Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mencari seseorang untuk di pekrjakan sesuai dengan criteria yang diinginkan serta memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang kan ditempatkan maka dari itu proses rekrutmen akan sangat memberikan pengaruh atau dampak pada kinerjanya. Dari uraian diatas maka telah membuktikan hipotesis pada penelitian ini serta mambuktikan hasil penelitian berdasarkan peneltian terdahulu.

2. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Palopo.

Pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan melalui pengujian signifikan individual (uji t), ternyata berpengaruh signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC palopo. Sehingga proses rekrutmen khususnya pada BNI Syariah KC Palopo berdampak terhadap kinerja karyawan, ketika pelaksanaan rekrutmen di laksanakan dengan baik atau bagus maka akan memberikan dampak baik pula kepada kinerja karyawan. Hal ini jga dikemukakan oleh

⁷⁴ Kadek Maita, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan SPA Ubud" Jurnal ISSN 1978-606. h. 10

⁷⁵ Ambar T. Sulistiyani Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Peembangan dalam Konteks Organisasi Publik. (Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2003) h.134

Endang A. Kartodikromo,dkk, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁶ pada penelitian Billy Renaldo, dkk, dapat diketahui seleksi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan, ternyata antara seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis terbukti. Dari uraian diatas maka telah membuktikan hipotesis pada penelitian ini serta mambuktikan hasil penelitian berdasarkan peneltian terdahulu. Seleksi di adakan bukan hanya untuk penerimaan calon tenaga kerja baru saja, namun seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan dan penerimaan, dengan adanya peluangjabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh calon pegawai yang memiliki kualitas yang diinginkan oleh perusahaan ataupun organisasi.⁷⁷

3. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan melalui pengujian signifikan Stumultan (uji F), ternyata berpengaruh signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC palopo Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara proses rekrutmen dan seleksi

⁷⁶ Endang A Karodikromo, "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan K\erja dan Pengaruhnya pada Karyawan CV.CELEBES Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado" (Jurnal EMBA) 35

⁷⁷ Ellyta Yullianti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai, (Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol.16 No.3 2009) 132

terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo. Sehingga jika rekrutmen dan seleksi dalam pelaksanaannya bagus maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo. Hal ini juga dikemukakan oleh Billy Renaldo, dkk, berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis terbukti. Sedangkan dalam penelitian Ellyta Yulliyanti, berdasarkan hasil penelitian. Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi pada pelaksanaan dan waktu rekrutmen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian koefisien Determinasi (R) pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif serta berpengaruh secara signifikan sebesar sebesar 42,2% dan sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini juga dikemukakan Nugroho, berdasarkan hasil penelitian dikatakan bahwa rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Selanjutnya pada korelasi (R) didapatkan nilai 0,766, sehingga rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan memiliki hubungan positif karena nilai korelasi menunjukkan angka positif.⁷⁸

⁷⁸ Muhammad Aji. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Skripsi, (Fakultas Ilmu Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012) 86

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bank BNI Syariah KC Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa:

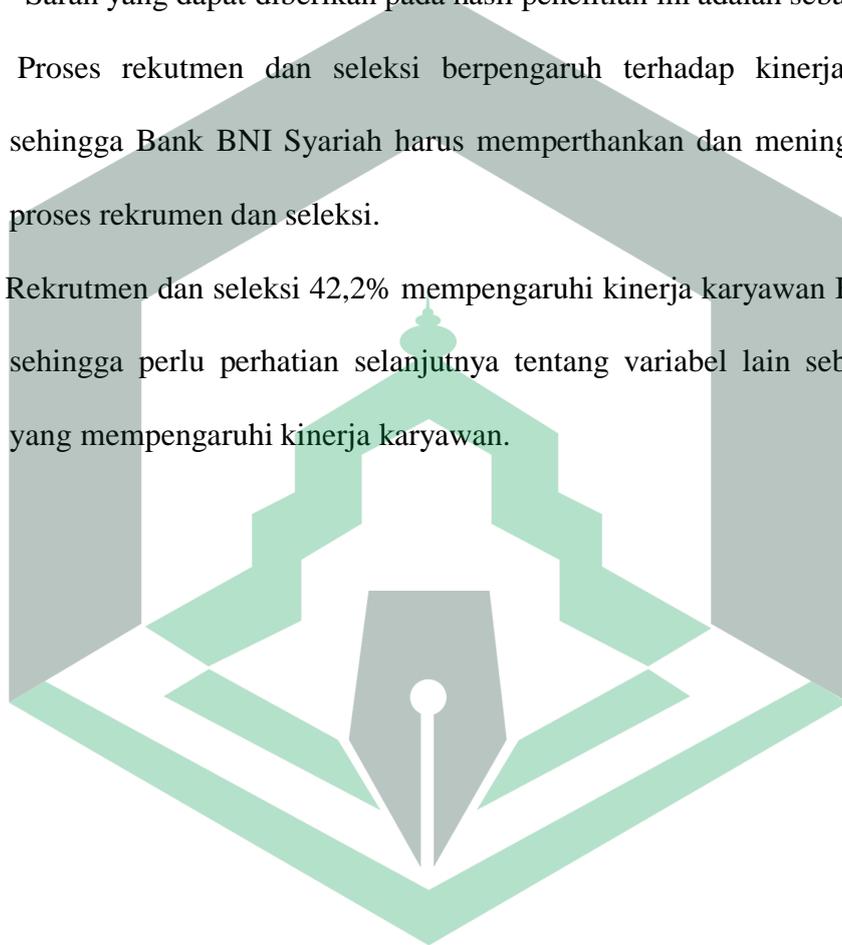
1. Proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berdampak terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.
2. Seleksi berpengaruh secara signifikan sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi berdampak terhadap kinerja karyawan khususnya pada BNI Syariah KC Palopo, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.
3. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo. Sehingga rekrutmen dan seleksi secara bersama akan memiliki dampak pada kinerja karyawan, jika rekrutmen dan seleksi bagus dalam pelaksanaannya maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo akan meningkat.

4. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan memberikan pengaruh sebesar 42,2% terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Palopo dan 57,8% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Bank BNI Syariah harus memperthankan dan meningkatkan lagi proses rekrutmen dan seleksi.
2. Rekrutmen dan seleksi 42,2% mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah sehingga perlu perhatian selanjutnya tentang variabel lain sebesar 57,8% yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita Rahardjo, *Pembiayaan Pembangunan Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011.
- Ardana I Komang, dkk, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) h.73
- Athoillah M. Anton, *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Atikawati Ena, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, (JPSB Vol.4 No.1), 2016.
- AL-QUR’AN DAN AL-HADIS SEBAGAI KAJIAN MSDM PENDIDIKAN ISLAM,
Diakses melalui,
www.academia.edu/9688189/AL_QURAN_DAN_AL_HADIS_SEBAGAI_KAJIAN_MSDM_PENDIDIKAN_ISLAM pada tanggal 3 September 2020, pukul 11.45 WITA.
- Batjo Nurdin dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Ghozali. Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: (Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 2011.
- Hasan M Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik* . Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan Melayu, *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan Melayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Happy Anggriawan Koko, dkk, “*Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafling) Kota Batu, Jawa Timur*” *Jurnal Administrasi Bisnis* 28, No.1 November, 2015.

- Jassas Ibn Ali Al dalam Asumsi Mth, *Konsep Pembangunan Ekonomi Islam*, Al-Wawaridi, Edisi X, 2003.
- Jaya Kadek Maita, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud*. (ISSN,1978-6069, Vol.13 No.2), 2018.
- Kansil dan Cristine, *Pemerintah Daerah di Indonesia*, (Hukum Administrasi Daerah). Jakarta: Sinar Grafika, 2002
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organias*. Bandung: Grahara ilmu, 2011.
- Kementrian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*. Semarang: Asy-syifa, 2001.
- Komang Ardana I, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2012.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta PT.SULUTGO
- Mathis dkk, *Manajemen Sumber Daya Mnausia (2001)*
- Maya Pada Internasional, Tbk (E-ISSN: 2599-3410./P-ISSN;4321-1234, Vol.1 No.2, 2018.
- Menteri Keuangan Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Cara Pengelolaan, Penyaluran, Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Desa.
- Nasutrition, *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Noor Juiansyah, *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasiu serta Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2013.

Noe Raymond A.- John R.Hollenbeck, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Salemba Empat: Jakarta, 2010) h. 266

P Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GrandMedia, 2006.

Prabu Budi Santosadan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Edisi I*; Yogyakarta: ANDI, 2007.

Rahayu Ani Sri, *Pengantar Kebijakan Fiskal*. Jakarta: PT. Bumi Prakasa, 2010.

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana, 2003.

Sapar, *Pengantar Metodologi Penelitian Edisi 3*. Bogor: Makaira Printing Plus, 2017.

Sekaran, Uma. *research Methods For Business (Metedologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Buku I Edisi 4; Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Siin Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ediaiu Ke-3*. Yogyakarta: BPFE. 2004.

Simbolon, V. D. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*, 2018.

Sjafrizal, *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonom*. Jakarta: Rajawali Pres, 2014

Sofyandi Herman *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2013)

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.

- Sugiyono, *Merode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono *Statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta 2011)
- Sukirno Sadono, *Ekonomi Pembanguna*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI dan Bina Grafika Jakarta, 1999.
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: ANDI, 2007.
- Sulistiyani Ambar T.& Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Komteks Organisasi Publik*,(Yogyakarta: Grahara Ilmu, 2003)
- Surakhmad Wimarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Tehnik*. Bandung: Tarsindo, Edisi Ke-7, 2000.
- Surianti, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati*, Vol.II No.1, 2018.
- Sutrisno Hadi, *Metode Researc*. Yogyakarta Yayasan Pendidikan Fakultas Sikologi UGM, 2012.
- Umar Chapra, *Islam dan Tentang Ekonomi Edisi Terjemahan*. Jakarta: Gema Insani, 2010.
- Yullyanti Ellyta, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*, (Jurnal Ilmu Admistrasi dan Organisasi), Vol.16 No.3, 2009.



L

A

M

P

I

R

A

N



Kepada Yth,.....

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Nama : Yuni Arti Arifin
NIM : 16 0402 0232
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Palopo

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai **"Pengaruh Proses Rekrumen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor cabang Palopo"**. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/I karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wasalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

Yuni Arti Arifin
NIM. 16.0402.0232

PROFIL RESPONDEN

Isi dan berikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia dibawah ini.

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Silahkan beri tanda *check list* (☐) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (☐) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang lewat.

B. Keterangan Jawaban

Skala penilaian adalah sebagai berikut.

SINGKATAN	KETERANGAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

I. REKRUTMEN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
DASAR PENARIKAN						
1	Proses rekrutmen pada Bank BNI Syariah Kota Palopo telah sesuai dengan job description					
2	Proses rekrutmen telah sesuai dengan kebijakan Bank BNI Syariah Kota Palopo					
SUMBER PENARIKAN						
1	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong					
2	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar					
3	Sumber pegawai didapat dari kandidat dari luar maupun dari dalam BNI Syariah Kota Palopo					
METODA PENARIKAN						
1	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektifitas					
2	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai Bank BNI Syariah Kota Palopo					

II. SELEKSI

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Keahlian						
1	Memiliki keahlian dalam bidang komputerisasi dapat mendukung tingkat kinerja karyawan					
2	Meiliki keahlian dalam berbahasa asing dapat mempengaruhi proses seleksi					
3	Seorang pegawai bank harus bisa menciptakan komunikasi yang baik terhadap nasabah dan rekan kerja					
Pengalaman						
1	Pengalama kerja yang saya miliki dapat mempengaruhi proses seleksi					
2	Dengan adanya pengalaman kerja yang baik membuat saya semakin percaya diri dalam bekerja					

3	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat menjadi faktor pendukung pada saat mencari pekerjaan baru					
Usia						
1	Usia mempengaruhi proses dalam kegiatan seleksi					
2	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang ditangani					
Pendidikan Pelatihan						
1	Seorang karyawan bank harus memiliki pendidikan minimal S1					

III. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kuantitas						
1	Selama bekerja, karyawan berusaha bekerja jauh lebih baik dari rekan kerja					
2	Karyawan mendapatkan beban kerja sebagaimana yang ditugaskan kepadanya					
3	Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak banyaknya sebelum terjadi penumpukan kerja					
4	Karyawan melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain					
Kualitas						
1	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai standar perusahaan					
3	Semakin lama karyawan semakin teliti dalam bekerja					
4	Kualitas pelayan yang saya lakukan sudah sesuai dengan harapan konsumen					
5	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dengan mudah di capai karyawan					
Ketepatan waktu						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Karyawan disiplin waktu saat masuk dan pulang kerja					

3	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan					
---	---	--	--	--	--	--

~ TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA ~



RIWAYAT HIDUP

YUNI ARTI ARIFIN, lahir di desa muladimeng pada tanggal 18 Juni 1998. Penulis merupakan anak ke empat dari enambersaudara dari pasangan seorang ayah H Arifin L dan Hj.Ratna L . Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SD NEGERI 139 Tolada. Kemudian, penulismenempuh pendidikan SMPN 2 Malangke tahun 2013.

penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Malangke pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan S1 di program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam kampus Institut Agama Islam Negeri Palopo. pada saat menempuh pendidikan S1, penulis aktif mengikuti berbagai kegiatan di luar kampus yaitu:

1. PMII
2. SEA

Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir Skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul Skripsi ***“Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kota Palopo”***. Penulis berharap dapat meraih cita-cita yang diinginkan, Aamiin. Demikian riwayat hidup penulis.

Contact Person Penulis : yuni_arti_arifin_mhs@iainpalopo.ac.id