

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh :

ISMAWATI HASAN

16 0402 0202

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

2022

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh :

ISMAWATI HASAN
16 0402 0202

Pembimbing :

- 1. Dr. Takdir, SH., M.H.**
- 2. Abdul Kadir Arno, S.E.,Sy., M.si.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ismawati Hasan**
NIM : 16.0402.0202
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / 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 di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 6 Oktober 2022
Yang membuat pernyataan,

Ismawati Hasan
NIM 16.0402.0202

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi penelitian berjudul:

Pengaruh Rekrutmen SDM, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo

Yang ditulis oleh:

Nama : **Ismawati Hasan**
NIM : 16 0402 0202
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar skripsi.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Takdir, SH.,M.H
NIP. 19790724 200312 1 002

Abd. Kadir Arno, SE., Sy., M.si
NIDN. 0928047703

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى الْهَوَاحِشِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt, atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Palopo”***.

Shalawat dan Salam atas Nabiullah Muhammad SAW, serta para sahabat, keluarga serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Yang telah berhasil menaburkan mutiara-mutiara hidayah di atas puing-puing kejahilian, telah membebaskan umat dari segala kebodohan menuju terang yang diridhohi Allah SWT, demi mewujudkan Rahmatanlil-Alamin.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Serta ucapan terima kasih saya sembahkan kepada teristimewa kedua orang tuaku tercinta, ibunda Hasbiana Siuda dan Ayahanda Hasan Sila (Alm.), telah berjasa dalam mengasuh, mendidik serta menyayangi saya sejak lahir hingga sekarang ini, jasa dan pengorbanan serta restu keduanya menjadi sumber kesuksesan saya. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kedua orang tua saya yang masih hidup maupun kepada Ayahanda saya yang telah tiada. Tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor IAIN Palopo Prof. Dr.Abdul Pirol, M.,Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H.Muammar Arafat, M.H. Wakil Rector Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuaangan, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E, M.M dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Bapak Dr.Takdir, S.H., M.H. Wakil Dekan I, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan Bidang Adm. Umum Perencanaan dan Keuangan Tadjuddin, S.E., Ak, CA. Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Kerjasama Ilham, S.Ag., M.A. Dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Hendra Safri S.E., M.M.
3. Pembimbing I, Dr. Takdir, SH., M.H dan pembimbing II, Abd. Kadir Arno, S.E.,Sy., M.si yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada saya dengan tulus dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Para bapak/ibu dosen dan staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu serta memberikan tambahan ilmu khususnya dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku kepala unit perpustakaan, dan segenap staf pegawai perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada seluruh keluarga terkhusus orang tuaku tercinta ibunda Hasbiana Siuda dan Ayahanda Hasan Sila, yang telah mengasuh dan mendidik penulis saya dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara-saudaraku yang telah banyak memberikan dukungan dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita dalam surga-Nya kelak.
7. Sahabat seperjuangan dan rekan-keran mahasiswa perbankan syariah khususnya kelas PBSC yang selalu memberikan support dan kebersamaannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran dan motivasi sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

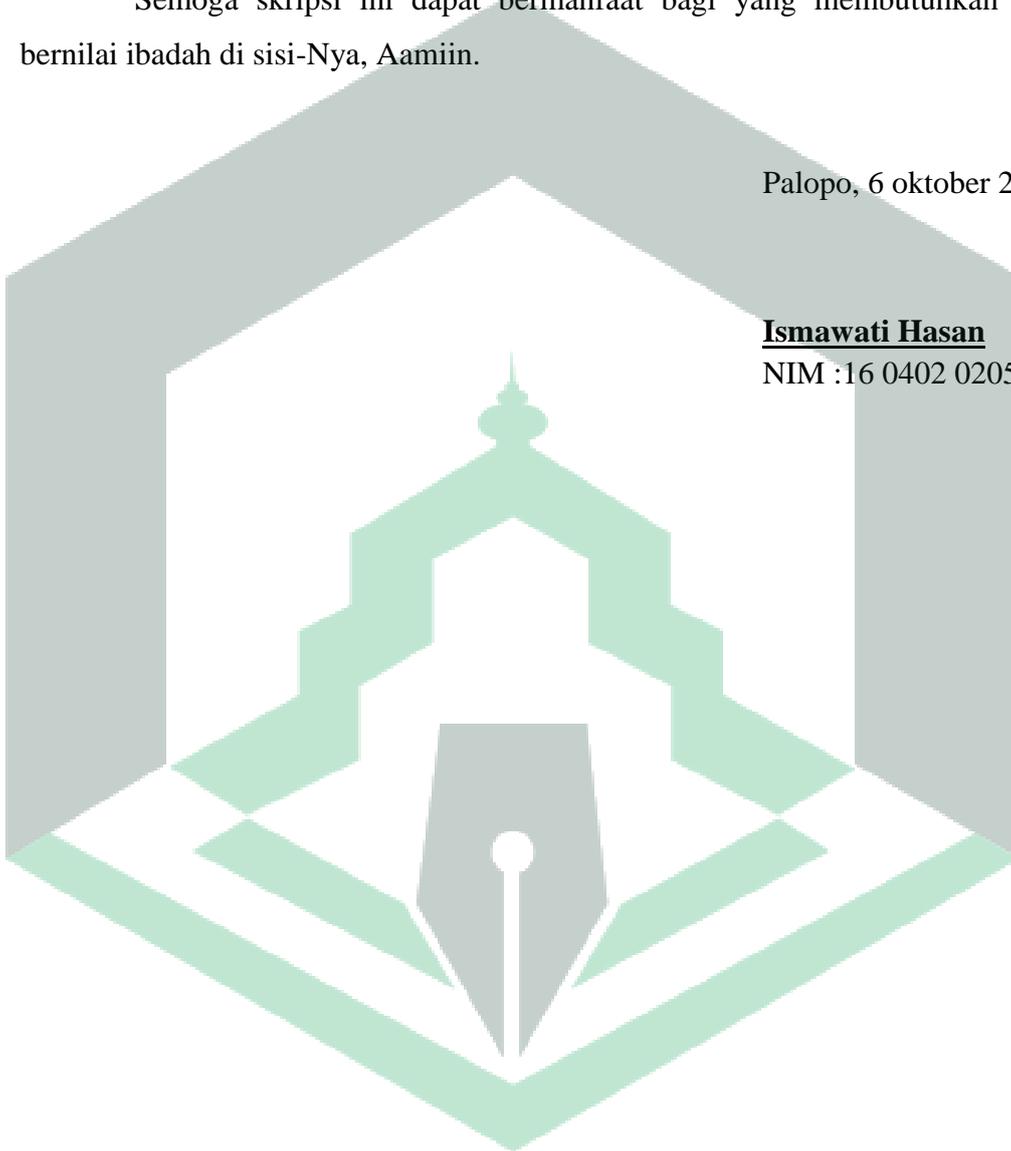
Semoga Allah SWT, membalas segala jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi saya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Perbankan

Syariah dan semoga usaha saya bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Saya menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun, saya menerima dengan hati yang ikhlas.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan serta bernilai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palopo, 6 oktober 2022

Ismawati Hasan
NIM :16 0402 0205



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Ša ^ʿ	Š	Es dengan titik diatas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa ^ʿ	Ĥ	Ha dengan titik dibawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik diatas
ر	Ra ^ʿ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
---	------	----	-----------

ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik dibawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik dibawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik dibawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik dibawah
ع	„Ain	„	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha“	H	Ha
ء	Hamzah	“	Apostrof
ي	Ya“	Y	Ye

Hamzah(ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. 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.

4. *Tāmarbūtah*

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā''marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā''marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnahal-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقَّ : *al-haqq*
نُعَمُّ : *nu''ima*
عَدُوُّ : *aduwwun*

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

Contohnya:

عَلِيٌّ : „Alī (bukan „Aliyy atau A“ly)
عَرَبِيٌّ : „Arabī (bukan A“rabiyy atau „ Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lamma“rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

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 Arabia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta“murūna*
النَّوْعُ : *al-nau“*
شَيْءٌ : *syai“un*
أُمِرْتُ : *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 perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur‘an (dari *al-Qur‘ān*), Alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarhal-Arba‘īnal-Nawāwī

RisālahfiRi‘āyahal-Maslahah

9. Lafzal-Jalālah

Kata“Allah”yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasanominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ
Dīnullāh billāh

Adapun *tā‘marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
humfirahmatillāh

1. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (*AllCaps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal 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 (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi" a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abūal-Walīd Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi : Ibnu Rusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan : Rusyd, Abūal-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi : Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta, al
SAW.	= Sallallahu ,Alaihi Wasallam
AS	= Alaihi Al-Salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS.../...: 4	= Q Sal-Baqarah/2:267 atau QS. Ali, Imran/3:159
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

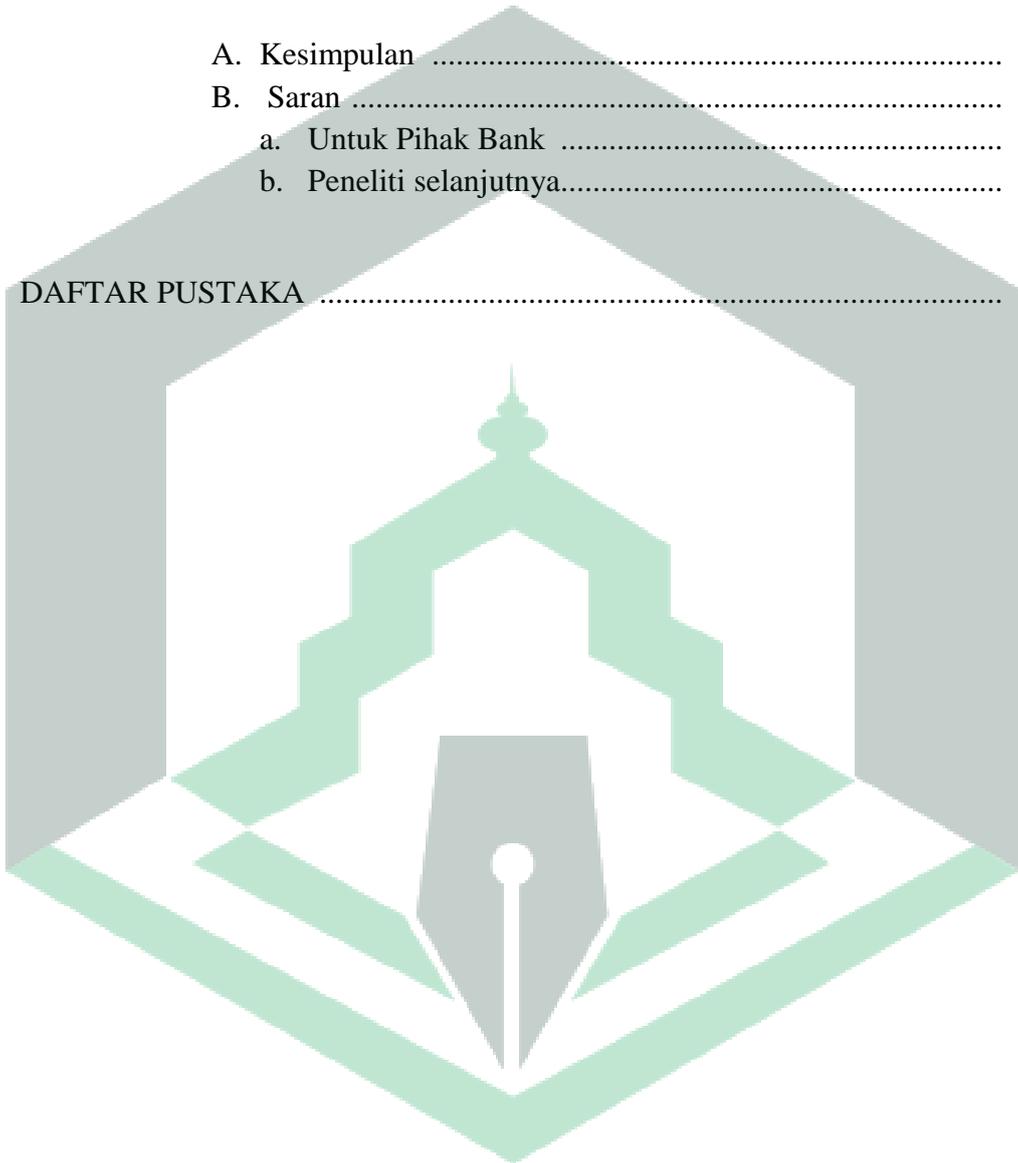
HALAMAN SAMBUNG	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xvi
ABSTRAK	xviii
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Rumusan Masalah	5
	C. Tujuan Penelitian	5
	D. Manfaat Penelitian	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
	B. Landasan Teori	10
	1. Sumber Daya Manusia	10
	2. Rekrutmen	11
	3. Penempatan Kerja	16
	4. Motivasi	18
	5. Kinerja	23
	6. Penilaian Kinerja	26
	7. Kerangka Fikir	29
	8. Hipotesis	30
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	32
	B. Lokasi Penelitian	32
	C. Populasi dan Sampel	32
	D. Sumber Data	34
	E. Teknik Pengumpulan Data	35
	F. Tehnik Analisis Data	35
	G. Defenisi Operasional Variabel	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

A. Hasil Penelitian	49
B. Uji Data	51
C. Pembahasan	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
a. Untuk Pihak Bank	65
b. Peneliti selanjutnya.....	66

DAFTAR PUSTAKA	67
-----------------------------	-----------



ABSTRAK

Ismawati Hasan 2022, “*Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo*”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh pembimbing I Dr. Takdir, SH., M.H dan pembimbing II Abd. Kadir Arno, S.E., Sy., M.si.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Subjek penelitian adalah karyawan Bank Muamalat Kcp Palopo. Teknik pengelolaan data yang digunakan ialah dengan cara Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Muamalat Kcp Palopo.

Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan Kerja, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelolah sumber daya manusia yang merupakan sumber daya yang paling sentral dan strategis. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya dan juga masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijaksana dengan cara mengelolah manajemen sumber daya manusia, yang merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengendalian.

Perusahaan yang memiliki sumber daya berupa modal, mesin, dan metode, tidak dapat berfungsi secara optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bekerja secara optimal. Maka dari itu kemampuan kerja karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi, di mana fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang, dan juga frustrasi dalam menciptakan

dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Masalah-masalah itu pada gilirannya bersumber dari anggapan yang salah bahwa manusia itu semuanya sama. Hal tersebut jauh dari kebenaran. Tidak ada manusia yang sama persis, dan setiap orang berbeda, baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan itu seharusnya mendapatkan perhatian sehingga setiap orang dapat memaksimumkan potensinya.¹

Dalam suatu perusahaan, pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar bila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berpresentasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah lagi bagi dirinya.²

Perekrutan karyawan oleh perusahaan haruslah dilaksanakan dengan selektif guna menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berguna untuk perusahaan. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya. Proses perekrutan karyawan tidaklah mudah, perusahaan harus pandai menyeleksi karyawan dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan keterampilan yang ia miliki. Sebagaimana apa yang diungkap oleh Nurul Aisyah, dan Angelia Giovanni pada tahun (2018) bahwa Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi mempunyai arti

¹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.2

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h.1

korelasi sangat kuat terhadap Kinerja karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi 78,6%.³ Demikian pula apa yang diungkap oleh Maggie G.Y. Bambulu, Victor P.K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang pada tahun (2018).⁴ Ena Atikawati dan Raswan Udjang pada tahun (2018).⁵ Denok Sunarsi pada tahun (2018),⁶ Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang pada tahun (2019).⁷

Tak hanya proses rekrutmen, namun untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan harus dibarengi dengan penempatan posisi pegawai yang memiliki keterampilan di bidang yang tersedia pada perusahaan atau organisasi tersebut. Selain memperhatikan proses perekrutan dan penempatan kerja karyawan, tak kalah penting yang harus diperhatikan ialah motivasi. Dengan adanya dorongan motivasi dari pimpinan terhadap pegawai/karyawan, maka peluang untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan akan semakin besar.

Salah satu problema yang dihadapi oleh Bank Syariah yaitu persoalan sumber daya manusia (SDM) di mana dalam hal ini maraknya perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan SDM yang memadai. Terutama SDM yang

³Nurul Aisyah dan Anggelina Giovanni, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.1, No.2 (2018), h.18

⁴Maggie G.Y. Bambulu, Victor P.K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Pusat*. Jurnal Emba Vol.6, No.4 (2018), h.28

⁵Ena Atikawati dan Raswan Udjang, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.4, No.1 (2018), h.22.

⁶Denok Sunarsi, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan, Vol.5, No.1 (2018), h.30

⁷Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang, *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado*. Jurnal Emba, Vol.5, No.1 (2019), h.371

memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan syariah dan juga masih kurangnya akademisi perbankan Indonesia, di mana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam, yang pada gilirannya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya perbankan syariah terabaikan dan kurang mendapat perhatian.

Begitupun dengan bank Muamalat sebagai salah satu perbankan syariah, bank Muamalat harus menyeleksi calon karyawan dengan memperhatikan syariat Islam agar tercipta karyawan yang bermutu sehingga mampu membawa perubahan yang baik bagi karyawan. Saat ini jumlah karyawan yang dimiliki oleh Bank Muamalat dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bank Muamalat

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2017	6.619
2	2018	4.444
3	2019	3.260
4	2020	2.968
5	2021	2.700

Sumber: Annual Report Bank Muamalat 2017-2021

Per 31 desember 2017 jumlah karyawan Bank Muamalat mencapai 6.619 orang, mengalami penurunan pada tahun-tahun berikutnya yakni 4.444 orang pada tahun 2018, kemudian turun menjadi 3.260 orang pada tahun 2019, lalu pada tahun 2020 turun menjadi 2.968 orang, kemudian pada tahun 2021 turun menjadi 2.700. yang tersebar di kantor pusat 278 Kantor Layanan. 83 Kantor Cabang, 152 Kantor Cabang Pembantu dan 43 Kantor Kas.

Memperhatikan latar belakang SDM sangatlah penting guna keunggulan suatu perusahaan, oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh**

Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Muamalat KCP Palopo)” sebagai bahan penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo ?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo ?
4. Apakah rekrutmen, penempatan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat kota Palopo ?

C. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo.
- d. Untuk mengetahui rekrutmen, penempatan kerja dan motivasi apakah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat kota Palopo.

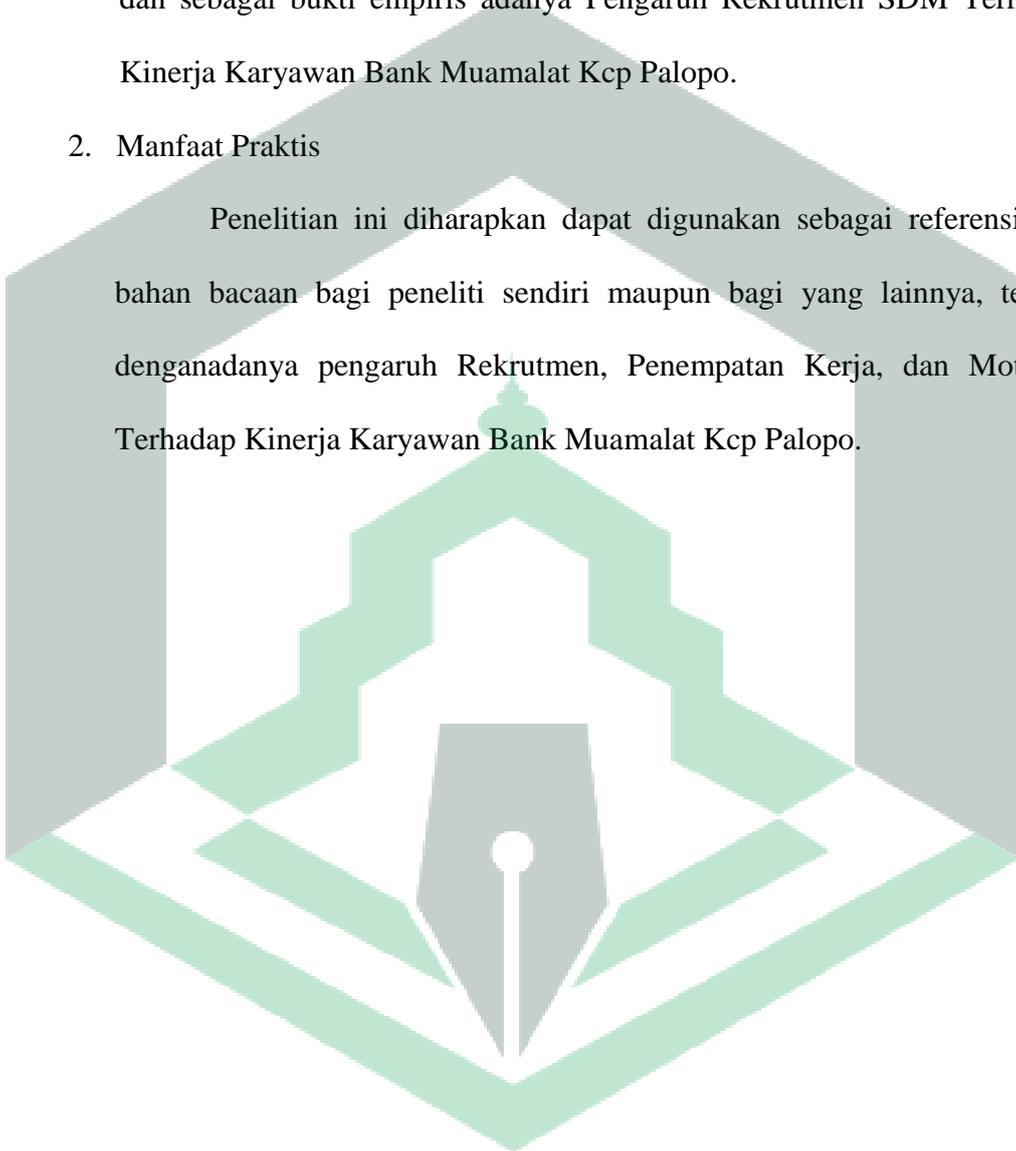
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya Pengaruh Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kcp Palopo.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan bacaan bagi peneliti sendiri maupun bagi yang lainnya, terkait dengan adanya pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kcp Palopo.



BAB II TINJAUAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nindjiro Sunu Pambagio dan Gunawan Eko N. Pada tahun (2017) bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan kompetensi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,8%.⁸ Muhammad Arif pada tahun (2018), Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel Oase Pekanbaru adalah rekrutmen dan penempatan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Koefisien Determinasi sebesar 70,3%.⁹ Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sarah Talya Tamin pada tahun (2018).¹⁰ Elza Septiana pada tahun (2018).¹¹ Tini Nurhayati pada tahun (2019).¹² Sigit Dwihatmojo, Olivia S. Nelwan, dan Raymont Ch. Kawet pada tahun (2020).¹³

⁸Nindjiro Sunu Pambagio dan Gunawan Eko N., *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.4, No.1 (2017), h.6

⁹Muhammad Arif, *Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*. Jurnal Al-Hikmah Vol.15, No.1 (2018), h.58

¹⁰Sarah Talya Tamin, *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)*. Jurusan Perbankan Syariah (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.21

¹¹Elza Septiana, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*. Konsentrasi Perbankan Syariah Program Studi Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum. (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.109

¹²Tini Nurhayati, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Jurnal FISIP, Vol.3, No.1 (2019), h.11

¹³Sigit Dwihatmojo, Olivia S. Nelwan, dan Raymont Ch. Kawet, *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meuble Amurang*. Jurnal EMBA, Vol.4, No.1 (2020), h.128

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nindjiro Sunu Pambagio dan Gunawan Eko N.	Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan pada PG Kebon Agung Malang)	Sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. Terletak pada lokasi 2. hasil penelitian kali ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan penelitian terdahulu menunjukkan ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2	Muhammad Arif	Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase	Sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya ialah penelitian Muhammad Arif hanya meneliti dua variabel X yakni rekrutmen dan penempatan kerja, sedangkan penelitian sekarang membahas tiga variabel X yakni rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi.
3	Sarah Talya Tamin	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan	Sama-sama membahas tentang pengaruh	Perbedaannya ialah dalam penelitian Sarah Talya

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	rekrutmen dan motivasi	Tamin menembahkan variabel peletihan kerja.
4	Elza Septiana	Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang	Persamaannya yaitu variabel bebas rekrutmen dan variabel terikat kinerja karyawan	Perbedaannya penelitian yang dilakukan Elsa Septiana dilakukan di PT. BNI Cabang Syariah Padang, sedangkan penelitian kali ini dilakukan di Bank Muamalat kota Palopo.
5	Sigit Dwihatmojo, Olivia S. Nelwan, dan Raymont Ch. Kawet pada tahun	Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2018 Tentang Perbankan Syariah	Sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

B. Landasan Teori

1. Sumber daya manusia

Pengertian sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yakni mikro dan makro. Orang perseorangan yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, dan sering disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, buruh, dan sebagainya, didefinisikan sebagai sumber daya manusia secara mikro. Sedangkan secara makro, sumber daya manusia didefinisikan sebagai penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah memiliki. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, dan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan.

Sumber daya manusia, menurut banyak sudut pandang, merupakan faktor penentu dalam persaingan perusahaan. Salah satunya, Floris A. Maljers, CEO Unilever, menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang harus diakui. Tantangan paling signifikan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi, menurut Robert J. Eatson, CEO Chrysler Corp., adalah kurangnya sumber daya manusia. Akibatnya, sumber daya manusia memainkan peran penting untuk menjadi kompeten dalam jangka pendek dan panjang, dan analis bisnis prihatin dengan kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan benar.¹⁴

¹⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Erlangga, 2012), h.4

Untuk berbagai alasan, sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif. Pertama dan terpenting, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Kedua, staf yang sangat produktif, inovatif, dan terintegrasi membawa banyak keuntungan. Kemudian orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai prinsip syariah disebut sebagai sumber daya manusia syariah.

Menurut syariah ada beberapa pengertian SDM, diantaranya :

- a. Semakin taat seorang muslim terhadap syariah, maka akan menciptakan SDM yang berkualitas tinggi, bermoral.
- b. Syariah menjadikan SDM lebih dekat kepada Allah Swt. dan memfasilitasi terciptanya masyarakat yang adil sehingga dapat tercipta kesejahteraan untuk manusia.
- c. SDM syariah menyakini bahwa segala sesuatu yang diperbuat diawasi oleh Allah Swt. dan menyadari bahwa ia sangat dekat dengan Allah.¹⁵

2. Rekrutmen

- a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan menarik kandidat pekerjaan dengan motivasi, bakat, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan untuk mengisi lowongan staf. Untuk menentukan pelamar mana yang paling cocok untuk posisi itu, proses rekrutmen ini terdiri dari mencari, mengundang, dan mengalokasikan sejumlah orang dari dalam dan luar perusahaan

¹⁵Elza Septiana, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*. Konsentrasi Perbankan Syariah Program Studi Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.27

sebagai calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.¹⁶

Rekrutmen tidak hanya membangkitkan minat seseorang untuk bekerja di organisasi, tetapi juga meningkatkan peluang untuk mempertahankannya ketika mereka pergi. Jadi rekrutmen pada hakekatnya adalah upaya mengumpulkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi tertentu yang saat ini terbuka. Selanjutnya rekrutmen merupakan upaya untuk menyeimbangkan komposisi sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan dengan melakukan proses seleksi.¹⁷

Tujuan rekrutmen adalah memikat calon kerja yang qualified. Peranan rekrutmen ialah membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat dibutuhkan. Dengan demikian rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat pegawai yang potensial.

Aktivitas rekrutmen dirancang dengan tujuan untuk mempengaruhi:

- 1) Jumlah orang yang melamar lowongan kerja,
- 2) Jenis orang yang melamar lowongan kerja, dan/atau
- 3) Kemungkinan mereka yang melamar lowongan kerja itu akan menerima posisi jika ditawarkan.

¹⁶Baiq Setiawati, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, Vol.1, No.1 (2013), h.40

¹⁷Etty Rachmawati. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*, Bidang Syariah/Ekonomi Islam Pada Program Pascasarjana.(Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), h.18

b. Sumber-sumber rekrutmen :

- 1) Lamaran terbuka (Walk – ins)
- 2) Lamaran tertulis
- 3) Rekomendasi dari pegawai
- 4) Agen-agen penempatan tenaga kerja
- 5) Pengiklanan
- 6) Serikat pekerja
- 7) Balai latihan kerja
- 8) Lembaga-lembaga pendidikan¹⁸

c. Perekrutan internal dan eksternal

Salah satu ciri lowongan kerja yang dikehendaki ialah lowongan kerja itu memberikan kesempatan luas untuk kemajuan dan promosi. Mempekerjakan calon dari luar dan calon dari dalam memiliki keuntungan dan kerugian. Mempekerjakan pihak dari luar memberikan keuntungan perspektif segar dan pendekatan yang berbeda. Kadang-kadang perusahaan juga mencari spesialis eksternal dari pada menanggung biaya melatih karyawan yang ada dalam proses atau teknologi baru.

Pada sisi lain karyawan yang ada mungkin memandang pihak eksternal sebagai prajurit baru, oleh karena itu mereka menganggap rendah ide dan sudut pandangnya. Kerugian lain ialah karyawan eksternal membutuhkan waktu menjadi terbiasa dengan kebijakan atau prosedur perusahaan. Membawa orang dari luar kedalam dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan jika karyawan yang ada

¹⁸Wirman Syafri, dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Jatinangor : IPDN PRESS, 2014), h.48-49

menolak pendatang baru untuk mengisi pekerjaan yang seharusnya ditempati pekerja internal dari dalam.

Rekrutmen internal biasanya dalam bentuk promosi dan rotasi, juga memiliki keuntungan dan kerugian. Keuntungannya ialah lebih menghemat biaya dari pada merekrut secara eksternal. Rekrutmen memberikan sinyal yang jelas pada tenaga kerja yang ada, bahwasanya organisasi menawarkan kesempatan untuk maju. Karyawan internal sudah terbiasa dengan kebijakan prosedur, dan kebiasaan organisasi. Selain itu organisasi secara spesifik memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan internal yang lebih baik dari pada kandidat diluar.

Salah satu cara yang dilakukan apabila sumber dari dalam belum cukup ialah dengan menarik sumber daya dari luar organisasi perusahaan yang memenuhi syarat yang sudah ditentukan.

- 1) Rekrutmen internal
 - a) Karyawan yang ada/ *job posting*
 - b) Karyawan sebelumnya
 - c) Rujukan dari karyawan yang ada
- 2) Rekrutmen eksternal
 - a) Iklan cetak
 - b) Iklan internet dan situs karier
 - c) Agen tenaga kerja
 - d) Magang
 - e) Pelanggan
- 3) Alternatif terhadap rekrutmen

Lowongan kerja ada ketika sebagian karyawan meninggalkannya atau perusahaan-perusahaan mengembangkan bisnisnya. Merekrut karyawan baru mungkin tugas yang sudah jelas, tetapi tidak selalu merupakan solusi yang baik. Beberapa alternatif berikut yang bisa dilakukan :

- a) Mereorganisasi pekerjaan
 - b) Memanfaatkan lembur.
 - c) Memekanisme pekerjaan
 - d) Mengenalkan jam kerja fleksibel
 - e) Membuat kerja paruh waktu
 - f) Menggunakan mahasiswa yang praktik kerja lapangan.
- 4) Tinjauan ulang

Individu yang tepat untuk pekerjaan itu dapat membuat perbedaan yang luar biasa dalam produktivitas dan kebahagiaan pelanggan, oleh karena itu perekrutan sangat penting. Orang yang tidak tepat dapat menyebabkan operasi melambat dan klien kehilangan minat. Suatu prosedur atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan baru disebut sebagai rekrutmen SDM.¹⁹

Berbagai Nilai yang Perlu Diperhatikan Dalam Rekrutmen :

Dalam perekrutan ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan, antara lain keadilan sosial, efisiensi administrasi, dan daya tanggap politik. Pentingnya nilai keadilan sosial dalam rekrutmen, khususnya di lembaga-lembaga publik, harus diperhatikan. Dalam hal ini penanggung jawab rekrutmen harus memperhatikan semua kelompok sosial agar dapat terwakili dalam perusahaan. Dalam dunia yang

¹⁹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.68-76

ideal, lembaga publik akan diwakili oleh orang-orang dari berbagai kebangsaan dan kelas sosial, tetapi ini sulit dicapai, terutama jika menyangkut kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki. Karena permintaan yang kuat akan kemampuan dan kapabilitas pelamar, akan sangat sulit bagi orang-orang intelektual atau orang-orang dari ras tertentu untuk diterima. Untuk merekrut karyawan yang berkualitas, nilai efisiensi administrasi harus dipertimbangkan selama proses perekrutan. Seperti diketahui, dana pemerintah terbatas, sedangkan peminat bekerja di sektor publik sangat besar. Pada titik inilah terjadi konflik antara pemenuhan nilai keadilan dan pemenuhan nilai efisiensi. Nilai keadilan mengakomodir berbagai lapisan masyarakat dengan mengabaikan kemampuan dan keterampilan, sedangkan nilai efisiensi menuntut kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

Pentingnya respon politik harus dipertimbangkan ketika merekrut eksekutif politik sebagai alat untuk mengendalikan birokrasi pemerintah. Pemimpin politik harus memilih orang-orang yang mampu mengisi posisi. Tujuannya adalah untuk responsif terhadap keinginan atau aspirasi masyarakat sekaligus melakukan kontrol atas birokrat pemerintah. Orang-orang yang diangkat ke posisi politik akan setia kepada mereka yang mengangkatnya. Dia tidak lagi setia pada tanggung jawab yang seharusnya dia lakukan sesuai dengan tuntutan posisi, tetapi dia berusaha menyenangkan orang-orang yang mengangkatnya. agar dia tetap di posisi itu untuk periode berikutnya.²⁰

²⁰Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Jatinangor : IPDN PRESS, 2014), h.48-49

3. Penempatan kerja

Tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik memerlukan penggunaan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan di perusahaan. Ketepatan penempatan karyawan baru dan karyawan lama pada posisi baru merupakan kunci sukses dalam pengadaan tenaga kerja. Proses penempatan sangat penting dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan karena penempatan yang tepat pada posisi yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya berdasarkan kebutuhan jabatan.

Manfaat dari adanya penempatan karyawan yang tepat antara lain :

- a. Meningkatkan gairah kerja
- b. Mental kerja menjadi lebih baik
- c. Prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal
- d. Kreativitas dan prakarsa karyawan akan berkembang

Dalam menempatkan pegawai, beberapa prinsip harus diperhatikan:

- a. Prinsip kemanusiaan,
- b. Prinsip demokrasi, prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat,
- c. Prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Kerja,
- d. Prinsip kesatuan tujuan,

- e. Prinsip kesatuan komando, dan
- f. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja.²¹

Penempatan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Reorganisasi,
- b. Tren ekonomi secara umum, dan
- c. Atrisi.

Dalam hal penempatan karyawan, sangat penting untuk membuat keputusan yang dapat dilakukan secara objektif, karena penempatan yang salah akan berdampak pada hasil organisasi. Oleh karena itu, indikator yang harus diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja pegawai adalah:

- a. Pendidikan,
- b. Pengetahuan kerja,
- c. Keterampilan kerja, dan
- d. Pengalaman kerja.²²

4. Motivasi

Faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja ialah motivasi dalam bekerja. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya bila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya yakni karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, motivasi bertujuan mendorong gairah kerja

²¹Elpuji Rampiandy, *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djambi Waras*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. (Jambi: Universitas Batanghari Jambi, 2019), h.25

²²Syalimono Siahaan, *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Studi Megister Manajemen. (Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019), h.20

bawahan agar mereka mau bekerja dengan keras sehingga mereka memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.²³

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut.²⁴

S.P Hasibuan, mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau menggerakkan atau dengan kata lain motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan/karyawan agar mau bekerjasama secara produktif yang berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Teori Abraham H. Maslow, teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan:

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

²³Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Jember: Stain Jember PRESS, 2013), h.177

²⁴Mahmud dan Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Pers, 2019), h.17

- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.²⁵

Teori keadilan, inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.²⁶

²⁵Priyono Dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publizer, 2008)

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih baik, maka akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerjanya.²⁷

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang

²⁶Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Jember: Stain Jember PRESS, 2013), h.22-25

²⁷Aldo Herlambang, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Karmand Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal Emba, Vol.4, No.1 (2018), h.35-37.

memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.²⁸

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

- 1) Faktor eksternal
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Jaminan pekerjaan
 - d) Peraturan yang dapat disesuaikan

²⁸Herawati Ramlan, *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah, Vol.3 (2019), H.41-42

- e) Supervisi yang baik
- 2) Faktor internal
- a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk mendapat penghargaan
 - d) Keinginan untuk mendapat pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa²⁹

5. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya serta tanggung jawab yang diamanahkan padanya.³⁰ Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang secara langsung dapat tercermin dari apa yang dihasilkan baik dari jumlah maupun kualitas Kinerja terbagi menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar kerja yang ada. Sedangkan kinerja organisasi ialah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.³¹

Menurut Lan dalam bukunya Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (1999), menyatakan bahwa “kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi”.

²⁹Desilia Purnawati Dewi dan Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019), h.101-102

³⁰Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.1 2019) h.46

³¹Bunga Arsela, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumaharjo Di Bandar Lampung*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017), h.7

Sedangkan menurut August W.Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001) adalah sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan.

b. Kecepatan

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

c. Inisiatif

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

d. Kemampuan

Kemampuan karyawan yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika sudah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Komunikasi

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni :

a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian hasil akhir sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Efisien ialah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasil yang maksimal. Sumber daya diolah dengan bijak dan hemat sehingga uang, waktu, dan tenaga tidak

banyak terbangun.³² Maka dari itu ukuran baik buruknya kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan, efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai organisasi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yakni untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³³

6. Penilaian kinerja

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan

³³Diding Bajuri, *Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka* (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Administrasi Negara Vol.10 No.1 2017) h.116

ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja. Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan. Setiap perusahaan, lembaga pendidikan, yayasan pendidikan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif. Ada empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, yaitu:

- a. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
- b. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi.
- c. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan).

- d. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut.

- a. Perbaikan prestasi kerja umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakkuratan informasional prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasionalis jabatan,

rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.³⁴

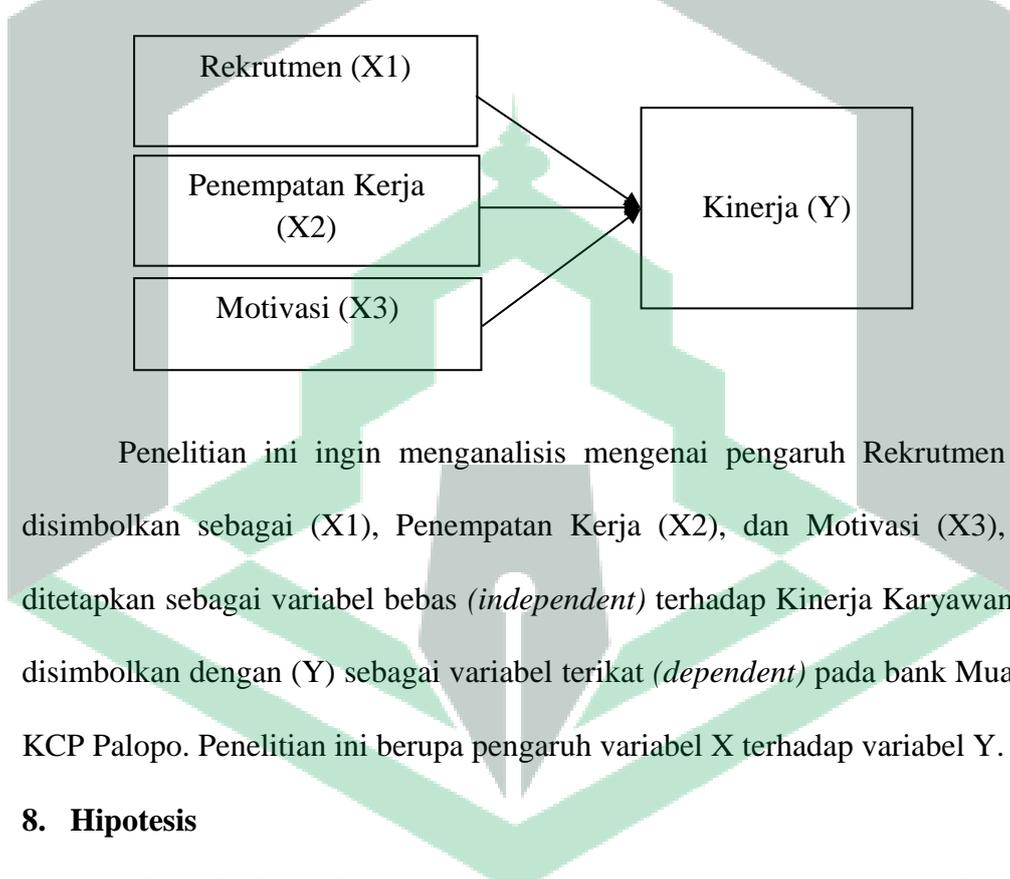
7. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang penting karena tanpa kehadiran karyawan sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan mempunyai kedudukan sebagai pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, dalam arti mengerjakan pekerjaan dengan tenang dan nyaman disertai dengan adanya sistem

³⁴Mahmud dan Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Pers, 2019), h.114-116

rekrutmen dalam penempatan karyawan serta pemberian motivasi kepada karyawan.

Dari uraian sebelumnya, maka perlu digambarkan kerangka berpikir penelitian agar dapat muda ditelaah. Kerangka fikir merupakan suatu alur yang memberikan gambaran mengenai hubungan antara teori dan faktor-faktor yang menjadi inti permasalahan secara konseptual dalam sebuah penelian. Oleh karena itu maka alur pikir pada penelitian kali ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Penelitian ini ingin menganalisis mengenai pengaruh Rekrutmen yang disimbolkan sebagai (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Motivasi (X3), yang ditetapkan sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*) pada bank Muamalat KCP Palopo. Penelitian ini berupa pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

8. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji lagi kebenarannya. Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja, hipotesis alternatif H_a atau H_1 yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menjawab teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan

belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan. *Hipotesis alternative (Ha)* dirumuskan dengan kalimat positif.

Secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Dengan demikian dalam perhitungan statistic yang di uji adalah hipotesis nol (H_0). Jadi, hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara parameter dengan statistic dan lawannya adalah H_1 yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol (H_0) dirumuskan dengan kalimat negative.³⁵ Atas dasar defenisi diatas, dan berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti menggunakan hipotesis:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara proses Rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank Muamalat Kcp Palopo.

H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara proses rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank Muamalat Kcp Palopo.

³⁵Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Cet.4 (Bandung: Alfabeta, 2014), h.138

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.³⁶

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian pada kali ini ialah Bank Muamalat KCP Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No.53, Amasangang, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini ialah karyawan Bank Muamalat KCP Palopo yang berjumlah 9 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *total sampling* yaitu pengambilan sampel secara menyeluruh dari anggota populasi yang ada. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 9 orang.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet.23 (Bandung: Alfabeta, 2016), h.7

D. Devenisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi mengenai cara mengukur variabel. Operasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: variable yang mempengaruhi (*independent variable*) yang digunakan adalah pengaruh rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2), motivasi (X3) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) yakni kinerja karyawan (Y).

No	Variabel	Devenisi	Indikator
1	Rekrutmen (X1)	Rekrutmen adalah proses menarik dan memilih orang yang memenuhi syarat untuk bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Metode penarikan karyawan 3. Lembaga-lembaga pendidikan
2	Penempatan kerja (X2)	Penempatan kerja ialah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Keterampilan, pengetahuan menjadi faktor penentu penempatan kerja. Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang meningkatkan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan kerja 2. Keterampilan fisik 3. Keterampilan sosial 4. Keterampilan mental

3	Motivasi (X3)	Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Pekerjaan yang di berikan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain (karyawan) dalam mengambil tindakan-tindakan, pemberian motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik dan biologis 2. Kebutuhan keselamatan kerja 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu

E. Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan dalam proses penelitian. Pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti disebut data primer (sumber pertama), sedangkan apabila melalui tangan kedua disebut data sekunder.³⁷ Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dihimpun

³⁷Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Cet.4 (Bandung: Alfabeta,2014), h.37

langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode angket atau kuesioner. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran angket menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat setuju).³⁸

G. Teknik Analisis Data

1. Uji instrumen penelitian
 - a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data pada suatu kuesioner valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan responden dengan total skor variabel sehingga diperoleh nilai *pearson correlation*. Untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan dapat menggunakan rumus r hitung lebih besar dari r table maka akan dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dikatakan tidak valid.

Table 2

³⁸Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung: Alfabeta), h.37

Hasil Uji Validitas Rekrutmen

NO	Variabel dan Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0,755	0,666	Valid
2	X2	0,783	0,666	Valid
3	X3	0,768	0,666	Valid
4	X4	0,681	0,666	Valid
5	X5	0,755	0,666	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Pada tabel diatas Menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja sudah valid dari semua pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kinerja dapat diandalkan dan layak dijadikan sebagai penelitian.

Table 3
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Correlations

NO	Variabel dan Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0,817	0,666	Valid
2	X2	0,710	0,666	Valid
3	X3	0,701	0,666	Valid
4	X4	0,836	0,666	Valid
5	X5	0,685	0,666	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Pada tabel diatas Menunjukkan bahwa untuk variabel Penempatan Kerja sudah valid dari semua pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Penempatan Kerja dapat diandalkan dan layak dijadikan sebagai penelitian.

Table 4
Hasil Uji Validitas Motivasi

NO	Variabel dan Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0,718	0,666	Valid
2	X2	0,898	0,666	Valid
3	X3	0,881	0,666	Valid
4	X4	0,728	0,666	Valid
5	X5	0,824	0,666	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Pada tabel diatas Menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi sudah valid dari semua pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Motivasi dapat diandalkan dan layak dijadikan sebagai penelitian.

Table 5
Hasil Uji Validitas Kinerja

NO	Variabel dan Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,684	0,666	Valid
2	Y2	0,794	0,666	Valid
3	Y3	0,714	0,666	Valid
4	Y4	0,856	0,666	Valid
5	Y5	0,713	0,666	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Pada tabel diatas Menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja sudah valid dari semua pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kinerja dapat diandalkan dan layak dijadikan sebagai penelitian.

b. Uji reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas. Suatu data atau instrument dikatakan reliable apabila data yang digunakan tersebut beberapa kali di ukur dengan objek yang sama menghasilkan jawaban atau data yang sama pula. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *cronbach's alpha* lebih kecil 0,6 dan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Table 6
Uji Reliabilitas Rekrutmen

Case Processing Summary

	N	%
Valid	9	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,782 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) sudah *reliable*.

Table 7
Uji Reliabilitas Penempatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X2) sudah reliable.

Table 8
Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) sudah *reliable*.

Table 9
Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) sudah *reliable*.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dengan uji *One Sampel Kolmogrov Smirnov* dimana residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi dikemukakan adanya kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.³⁹

c. Uji heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Data yang baik adalah data yang bersifat homoskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang konstan.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan metode grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID) kemudian deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar (ZPRED) dan (SRESID) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (prediksi Y–Y aktual) yang telah dipelajari .

³⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

Dari analisis grafik dapat diketahui dengan mengacu pada ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi homoskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi homoskedastisitas.⁴⁰

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Beberapa penyebab munculnya masalah autokorelasi dan sebagian data *times-series* dalam analisis regresi adalah adanya kelembaman (*inertia*) artinya data observasi pada periode sebelumnya dan periode sekarang kemungkinan besar akan mengandung saling ketergantungan.

Autokorelasi adalah korelasi antara semua urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk memeriksa adanya autokorelasi, biasanya dilakukan uji statistik *Durbin-Watson*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW), dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$. Apabila D-W terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

3. Uji hipotesis

⁴⁰ Ghozali, 1. *Model Persamaan Struktural, Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2017, h.49

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi dan merupakan posisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari nilai koefisien determinan (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik tersebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

a. Uji parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (Independen) secara masing-masing parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen) pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan. Langkah-langkah yang harus dilakukan dengan uji-t yaitu dengan pengujian hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$, artinya masing-masing variabel bebas tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel terikat.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya masing-masing variabel bebas ada pengaruh yang signifikan dari variabel terikat.

- 1) Bila probabilitas $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan atau tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).
- 2) Bila probabilitas $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan atau mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 tolak, H_1 diterima).

b. Uji simultan (uji-f)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien bersama-sama, sehingga nilai dari koefisien regresi tersebut dapat diketahui secara bersama. Uji F dilakukan dengan tujuan menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen, adalah sebagai berikut:⁴¹

$$Df = \frac{(k-1)}{(n-K)}$$

Uji F dapat disimpulkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi

⁴¹Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic dengan SPSS* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2029), h 79

variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0-1, semakin dekat nilai R^2 dengan 1 maka garis regresi yang menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R^2 sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y.⁴²

5. Uji analisis regresi linear berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

⁴² Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic dengan SPSS* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2029), h 79

Y = Variabel tergantung atau terikat

A = *Intercept* (konstanta)

β_1 = koefisien regresi X_1

β_2 = koefisien regresi X_2

β_n = koefisien regresi X_n

X_1 = variabel bebas pertama

X_2 = variabel bebas kedua

X_n = variabel bebas ke n

e = *Error terms* (variabel diluar model tetapi tidak ikut berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel residual).

Berdasarkan pemaparan diatas maka model persamaan analisis regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja\ Karyawan}_i = \alpha + \beta_1 \mathbf{Rekrutmen}_i + \beta_2 \mathbf{Penempatan\ Kerja}_i + \beta_3 \mathbf{Motivasi}_i + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = *Intercept* (konstanta)

β = koefisien regresi dari variabel independen

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Penempatan Kerja

X_3 = Motivasi

e = *Error terms* (variabel diluar model tetapi tidak ikut berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel residual)

H. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi mengenai cara mengukur variabel. Operasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.⁴³

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: variabel yang mempengaruhi (*independent variable*) yang digunakan adalah pengaruh rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2), motivasi (X3) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) yakni kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh rekrutmen

Proses rekrutmen yang dirancang dengan baik, akan menghasilkan output yang baik bagi suatu perusahaan terutama kinerja karyawan dalam hal pelayanan. Namun sebaliknya apabila proses rekrutmen dilakukan secara asal-asalan, maka kelakakan mengakibatkan turunnya pelayanan suatu perusahaan.⁴⁴

2. Penempatan kerja

Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Keterampilan, pengetahuan menjadi factor penentu penempatan kerja.

⁴³ Anonim, A Definisi A Operasional A Variabel. A <http://dwiriyantikasyabaniyah.blogspot.com/p/definisi-operasional-variabel.html?m=1> diakses tanggal 23 januari 2020

⁴⁴ Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. I Angkasa Pura 1 Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012), h.27

Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁵

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Pekerjaan yang di berikan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain (karyawan) dalam mengambil tindakan-tindakan, pemberian motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja.

4. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik diantaranya: a) percaya diri, b) berorientasi pada prestasi, c) berpengendalian diri, d) kompetensi.⁴⁶

⁴⁵Desi Ariani, *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2018), h.14

⁴⁶Anonim, *Kinerja*. <http://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja> diakses tanggal 27 februari 2020

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Bank Muamalat KCP Palopo

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada tanggal 1 November 1991 atau 2 Rabi'us Tsani 1 12. Pendirian Bank Muamalat Indonesia diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (UIM), Ikatan Cendekiawan Islam Indonesia (ICMI) dan Pengusaha Muslim, yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 112 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Pembiayaan Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance), yang semuanya menjadi terobosan di Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1999, Bank Muamalat Indonesia memperoleh izin untuk beroperasi sebagai bank devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Ide pendirian Bank Muamalat Indonesia (BMI) berawal dari seminar MUI tentang "Pertanyaan tentang bank dan suku bunga bank" yang diadakan pada pertengahan Agustus 1990 di Casurua, Bogor. Hasan Basri selaku Direktur Utama MUI membawa masalah tersebut ke Musyawarah Nasional MUI yang diadakan pada akhir Agustus 1991. Musyawarah Nasional MUI memutuskan bahwa MUI harus berinisiatif mendirikan bank, tanpa dipungut bunga. Untuk itu, dibentuk kelompok kerja yang diketuai oleh sekretaris jenderal MUI saat itu, SH

Prodjokusumo. Lobi dilakukan melalui BJ Habibie hingga akhirnya presiden Soeharto menyetujui pendirian Bank Muamalat Indonesia (BUI). Bank syariah yang sudah berdiri ini disatukan menjadi Bank Muamalat Indonesia (BMI). “Muamalat” dalam pengertian fiqh berarti hukum yang mengatur hubungan antar manusia.

Bank Muamalat KCP Palopo dibuka pada tanggal 25 Oktober 2005, dengan pendanaan awal dari Bank Muamalat Makassar. Pada tahun 2006, dan tersebut dilunasi sehingga kini Bank Muamalat Kota Palopo sudah mandiri dan tidak lagi bergantung pada dana pinjaman. Bank Muamalat didirikan di Jl. Andi Djemma No.53, Amasangan, Wara, Kota Palopo. Bank Muamalat KCP Palopo merupakan kantor kedua setelah BMI Cabang Makassar. Aset Bank Muamalat KCP Palopo semakin meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2018 meningkat dari 55 miliar menjadi 60 miliar.

Bank Muamalat yang terletak di kota Palopo merupakan bank yang masih dalam bentuk aslinya sebagai anak perusahaan cabang Bank Muamalat Cabang Makassar. Sebelum berdirinya Bank Muamalat di Kota Palopo, Bank Muamalat telah mengamati dan mengomentari kelayakan jauh sebelum itu, oleh karena itu diputuskan bahwa Kota Palopo cocok untuk mendirikan anak perusahaan Bank Muamalat.

Bank Muamalat didirikan dengan aturan akad berdasarkan syariat Islam, dalam menjalankan fungsi pelayanannya bagi sistem perbankan syariah, Bank Muamalat menjalankan fungsi yang sama dengan bank biasa, yaitu perantara (channel switching), dari nasabah pemegang dana (sahibuk).mal) kepada pelanggan yang membutuhkannya.

Kehadiran Bank Muamalat Cabang Palopo merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan basis nasabah dan kepercayaan terhadap aktivitas perbankan khususnya di Kota Palopo. Bank Muamalat merupakan sistem perbankan yang berbasis pada sistem ekonomi Islam. Lembaga keuangan berbasis syariah sebagai tonggak perkembangan ekonomi syariah.

Tujuan utama keberadaan Bank Muamalat Cabang Palopo adalah sebagai lembaga dakwah dan sebagai organisasi penghimpunan dana dan peningkatan kualitas sosial ekonomi penduduk kota Palopo, untuk kesenjangan sosial ekonomi berkurang, sehingga melindungi pembangunan nasional, meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan komersial, meningkatkan kesempatan kerja, mengembangkan lembaga perbankan dan kesehatan sistem perbankan berdasarkan efisiensi dan keadilan.

B. Uji Data

1. Uji asumsi klasik
 - a. Uji multikolinearitas

Untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya merupakan tujuan dari dilakukannya uji multikolinearitas. Dalam model regresi harus memenuhi syarat tidak terjadi multikolinearitas hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REKRUTMEN	.298	3.338
	PENEMPATAN KERJA	.299	3.342
	MOTIVASI	.940	1.064

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,298 dengan nilai VIF sebesar 3,338, variabel penempatan kerja (X2) sebesar 0,299 dengan nilai VIF sebesar 3,342, variabel motivasi (X3) 0,940 dengan nilai VIF 1,064. Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada setiap variabel independennya memiliki nilai lebih dari 1 dan kurang dari 10 sehingga model regresi tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas antara variabel independen.

b. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi yang digunakan variabel residual berdistribusi normal. Metode uji standar adalah uji Kolmogorov Smirnov (uji KS) dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data yang digunakan dalam model analisis adalah sama.⁴⁷

⁴⁷ Singgih Santoso, Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), h. 212.

Table 11
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		9
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.22369462
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.132
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

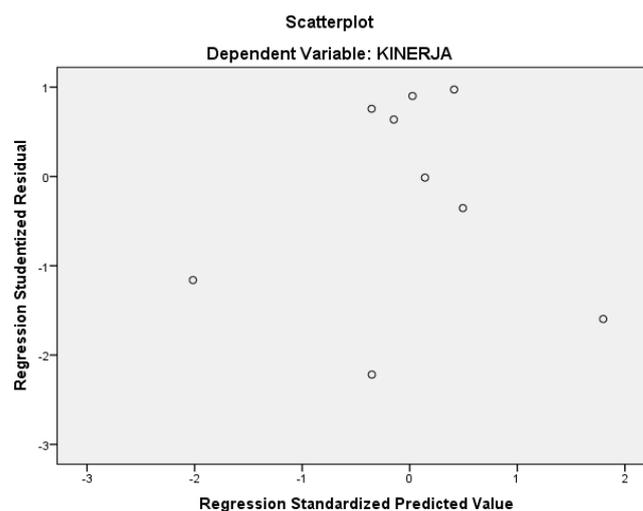
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dengan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (Two-sided)) adalah 0,891 lebih besar dari 0,05 ($0,891 > 0,05$), maka residualnya normal.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji varians variabel dilakukan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Table 12



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan Gambar scatter plot menunjukkan bahwa data terdistribusi di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu Y, dan tidak ada pola yang jelas dalam distribusi data. Artinya tidak ada perubahan varians dalam model persamaan regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi.

Selain melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, cara lain yang digunakan untuk mendeteksi ada terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser.

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.525	14.787		1.929	.112
1 REKRUTMEN	-.050	.856	-.037	-.059	.956
PENEMPATAN KERJA	.213	.664	.204	.321	.762
MOTIVASI	-.585	.368	-.569	-1.587	.173

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Hasil Table Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	sig	A
1	Rekrutmen	0,956	0,05
2	Penempatan kerja	0,762	0,05
3	Motivasi	0,173	0,05

Hasi dari uji penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel independen rekrutmen sebesar 0,956 dan variabel independen penempatan kerja sebesar 0,762, kemudian untuk variabel independen motivasi nilainya sebesar 0,173. Dari semua variabel independen diatas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Table 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.063	2.771

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Nilai R diatas menunjukkan besarnya korelasi variabel, tabel diatas menunjukkan hubungan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi sebesar 0,644 atau 64% dengan nilai R square sebesar 0,415 yang berarti seluruh variabel X (rekrutmen, penempatan kerja, motivasi) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41%.

Sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

b. Hasil uji simultan (uji-f)

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel selanjutnya. Pengecekan ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka model yang dibangun sudah benar. Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat dipahami bahwa model regresi tersebut benar, yaitu mempengaruhi secara bersama-sama.

Table 14
Hasil uji simultan (Uji-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.177	3	9.059	1.180	.405 ^b
	Residual	38.378	5	7.676		
	Total	65.556	8			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENEMPATAB KERJA, REKRUTMEN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Diketahui nilai Ftabel = 5,41

- $df = (n-1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$
- $df = (n2) = n - k = 9 - 4 = 5$
- taraf signifikansi = 5% / 0,05
- $df =$ derajat kebebasan
- $n =$ jumlah responden penelitian = 9 responden
- $k =$ jumlah variabel penelitian = 4 variabel

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 1,180 dengan nilai mean sebesar 0,405. Melihat angka Fhitung 1,180 lebih rendah dari tabel F 5,41 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi

dapat dikatakan bahwa pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji persial (uji-t)

Hasil t-statistik dapat dilihat pada tabel jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu bagian dari variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujian dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Table 15
Uji persial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.709	18.649		1.808	.130
1 REKRUTMEN	-.424	1.070	-.251	-.397	.708
PENEMPATAN	.395	.653	.378	.605	.572
KERJA					
MOTIVASI	-.605	.366	-.589	-1.654	.159

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Menentukan t tabel:

$$df = (n - k) = 9 - 4 = 5$$

maka diketahui nilai t tabel yaitu 2,015

- df = derajat kebebasan
- taraf signifikansi = 5% / 0,05
- n = jumlah responden penelitian = 9 Responden
- k = jumlah variabel penelitian = 4 variabel

berdasarkan tabel dapat diketahui hasil pengujian *t – test* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} variabel rekrutmen (x1) yaitu $-0,397 < 2,015$ dan signifikansi variabel rekrutmen yaitu $0,708 > 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja (x2) yaitu $0,605 < 2,015$ dan signifikansi variabel penempatan kerja yaitu $0,572 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Nilai t_{hitung} variabel motivasi (x3) yaitu $-1,654 < 2,015$ dan signifikansi variabel motivasi yaitu $0,572 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linear adalah analisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis regresi linear berganda. Untuk menguji regresi linear berganda, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu karena variabel independennya lebih dari satu.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini.

Table 16
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.709	18.649		1.808	.130		
1 REKRUTMEN	-.424	1.070	-.251	-.397	.708	.293	3.412
PENEMPATAN KERJA	.395	.653	.378	.605	.572	.300	3.331
MOTIVASI	-.605	.366	-.589	-1.654	.159	.925	1.081

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2022

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 33.709 + -.424 + 0,395 + -.605 + 0,05$$

Keterangan :

Y = Variabel *Dependen* (Kinerja Karyawan)

X1 = Rekrutmen

X2 = Penempatan Kerja

X3 = Motivasi

B1 = Koefisien Rekrutmen

B2 = Koefisien Penempatan Kerja

B3 = Koefisien Motivasi

e = Standar Error

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 33,709.

b. Variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi $-0,424$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,708$ lebih besar dari $0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan rekrutmen tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,395$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,572$ lebih besar dari $0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan penempatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi $-0,605$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,159$ lebih besar dari $0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan :

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Kcp Palopo

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola departemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang

efektif dan efisien, merekrut orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo tidak terpengaruh dengan adanya proses perekrutan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Aisyah dan Angelina Giovanni (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk.*” dalam hasil penelitiannya Ia mengemukakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT. Bank Maya pada Internasional, Tbk.*

2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Kcp Palopo

Penempatan sumber daya manusia menjadi titik awal berjalannya organisasi. Penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat bukan saja menjadi idaman organisasi tetapi juga menjadi keinginan karyawan. Pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing sehingga gairah bekerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas pegawai dapat berkembang. Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak tepat atau salah akan menjadi faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah seperti kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, mental kerja yang menurun, pekerjaan yang terabaikan atau terbengkalai.

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah penempatan kerja pegawai. Rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi .

Dalam penelitian ini Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo tidak terpengaruh dengan adanya proses penempatan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif dalam penelitiannya yang berjudul, "*Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*" Ia mengemukakan bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel tersebut.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Kcp Palopo

Motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan, dorongan tersebut dorongan tersebut bertujuan memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga ke depannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Dalam bekerja motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Yang tergolong faktor-faktor individual yaitu: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, dan pujian.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerjanya akan tinggi pula. begitu pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

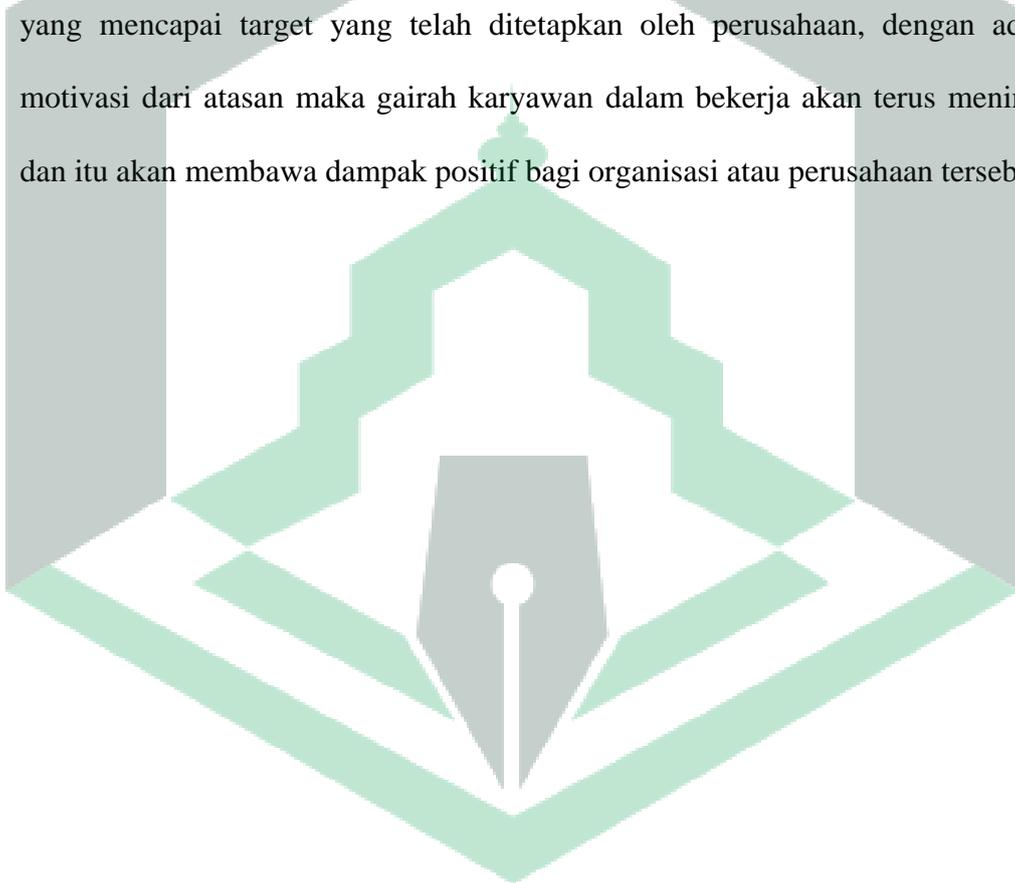
Dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Sarah Talya Tamin, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Muamalat Indonesia pada wilayah DKI Jakarta.

Dari ketiga variabel di atas, yakni proses rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi, setelah melalui beberapa uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Muamalat Kcp Palopo.

Memperhatikan sumber daya manusia pada perusahaan sangatlah penting guna keunggulan bersaing perusahaan. Metode dan mesin tidak akan berjalan secara optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.

Perusahaan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang handal akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal itu berawal pada saat proses perekrutan, penempatan posisi karyawan sesuai bidang keahlian masing-masing. Jika hal itu diterapkan maka yakin bahwa perusahaan akan mengalami peningkatan dibanding sebelumnya ketika merekrut karyawan, penempatan posisi, yang dilakukan secara asal-asalan. Dan tak kalah penting yang harus diperhatikan ialah pemberian motivasi terutama bagi karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya motivasi dari atasan maka gairah karyawan dalam bekerja akan terus meningkat dan itu akan membawa dampak positif bagi organisasi atau perusahaan tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan tentang pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2), dan motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo.

B. Saran

1. Untuk pihak bank

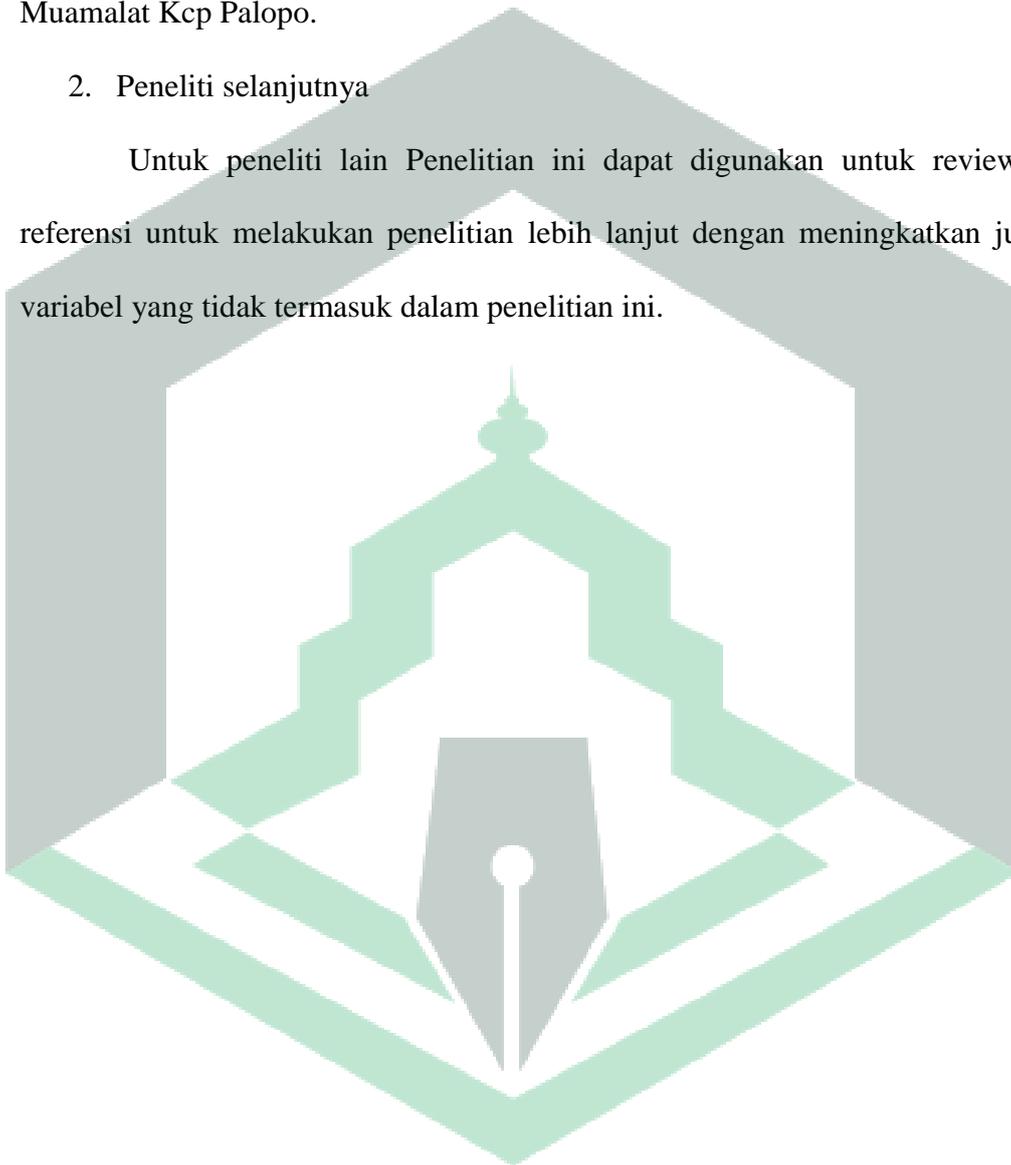
Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa proses rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo. Maka dari itu saran dari penulis kepada pihak bank agar dari segi rekrutmen untuk melakukan perencanaan yang lebih baik lagi, menentukan kandidat yang tepat, dan memonitor. Memonitor perlu dilakukan agar saat kandidat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu, agar dapat bekerja secara optimal.

Dari segi penempatan kerja, sebaiknya lebih mengutamakan kesesuaian latar belakang pendidikan yang sama dengan posisi pekerjaan dalam proses penempatan kerja, hal ini diharapkan agar pencapaian pekerjaan suatu bank dapat berjalan dengan baik. Kemudian dari segi motivasi, diharapkan pihak bank untuk terus memberikan motivasi yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Dengan demikian ketika proses rekrutmen, penempatan kerja, dan motivasi dilaksanakan dengan efektif dan efisien, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kcp Palopo.

2. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain Penelitian ini dapat digunakan untuk review dan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan meningkatkan jumlah variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Angelia Giovanni dan Nurul Aisyah, *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL*, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.1, No.2 (2018), h.18.
- Anonim, *Analisis Koefisien Determinasi*. <http://asisiverri.blogspot.com/2013/08/analisis-koefisien-determinasi-uji-r2.html?m=1>
- Anonim, *Sumber Daya Manusia*. <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumberdayamania>
- Anonim, *Devenisi Operasional Variabel*. <http://dwiriyantikasyabaniyah.blogspot.com/p/definisi-operasional-variabel.html?m=1>
- Ariani Desi, *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Medan*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2018), h.14
- Arif Muhammad, *Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*. Jurnal Al-Hikmah Vol.15, No.1 (2018), h.58.
- Arsela Bunga, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumaharjo Di Bandar Lampung*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017), h.7.
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Erlangga, 2012), h.4
- Enny W dan Mahmud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemen Pers, 2019), h.17
- Desilia, Purnawati Dewi, Dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019), h.101-102
- Alwi, dan H. Wirman Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Jatinangor : IPDN PRESS, 2014), h.48-49
- Genita G. Lumintang, Maggie G.Y. Bambulu, dan Victor P.K. Lengkong, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Pusat. JurnalEmba vol 6, no.4 (2018), h.2516.

Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 105.

Gunawan Eko N dan Nindjiro Sunu Pambagio, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.4, No.1

Irvan Trang, Endang A. Kartodikromo, dan Bernhard Tewel, *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado*. Jurnal Emba, Vol.5, No.1 (2019), h.371.

Jafar Andi Kafrawi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h.8

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.2

Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h.1

Marnis dan Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publiker, 2008) h.265

Nugroho Muhammad Aji, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012), h.27

Nurhayati Tini, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Jurnal FISIP, Vol.3, No.1 (Februari 2019), h.11

Rachmawati Etty, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada*

Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. Bidang Syariah/Ekonomi Islam Pada Program Pascasarjana.(Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), h.18

Rahmatika Fadhilah B, *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah Semarang*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2014), h.52

Raswan Udjangdan Ena Atikawati, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, Perilaku dan strategi bisnis Vol.4, No.1 (2018), h.22

Raymont Ch. Kawet Sigit Dwihatmojo, dan Olivia S. Nelwan, *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meuble Amurang*. Jurnal EMBA, Vol.4, No.1 (2020), h.128

Ridwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Cet.4 (Bandung: Alfabeta, 2014), h.138

Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h.4

Ruslan Rosady, *Pubic Relations Dan Komunikasi*, Cet.4 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h.32

Ruslanto, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.(Makassar:Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h.36

Sapitri Ena, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Paada Bank BNI Syariah Kota Palopo)*. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. (Palopo: Institut Agama Islam Negeri IAIN Palopo, 2015), h.21

Septiana Elza, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*. Konsentrasi Perbankan Syariah Program Studi Muamalat Fakultas Syariah Dan Hukum. (Jakarta: Universitas Islama Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.109

- Setiawati Baiq, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, Vol 1. No 1 (2013), h.40
- Subagyo Joko, *Metode Penelitian Dan Praktik*.(Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h.63
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet.23 (Bandung : Alfabeta, 2016), h.7
- Sunarsi Denok, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan, Vol.5, h.11
- Syalimono Siahaan, *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Studi Megister Manajemen. (Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2019), h.20
- Tamin Sarah Talya, *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)*. Jurusan Perbankan Syariah (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.21
- Windiastuti Ruri, *Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, (Bandung: Universitas Widyatama).