

Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu

Casriyanti

Institut Agama Islam Pangeran Dharma Kusuma Indramayu

casriyanti.spd@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.55656/tjmes.v7i1.375>

Disubmit: (2023-10-11) | Direvisi: (2024-12-06) | Disetujui: (2025-2-17)

Abstract

This research aims: (a) To determine the implementation of the recruitment process at BPR PK, Balongan District, Indramayu Regency, (b) To determine the implementation of employee placement at BPR PK, Balongan District, Indramayu Regency, (c) To determine the implementation of compensation at BPR PK, Balongan District, Regency. Indramayu, and (d) To determine the influence of the Recruitment Process, Employee Placement and Compensation on Employee Performance at BPR PK, Balongan District, Indramayu Regency. This research is quantitative research using multiple linear regression analysis tools. The population in this study was all employees of BPR PK, Balongan District, Indramayu Regency, totaling 56 people. The sampling technique in this research was purposive sampling with a total of 40 people. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to BPR PK employees, Balongan District, Indramayu Regency. The results of this research show that: (1) the recruitment process variable has a positive and significant effect on employee performance (2) the employee placement variable does not have a significant effect on employee performance (3) the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance (4) the recruitment process variable, employee placement and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment, Employee Placement, Compensation and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : (a) Untuk mengetahui penerapan proses rekrutmen di BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu , (b) Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan karyawan di BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu , (c) Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi di BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu , dan (d) Untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan Purposive sampling berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu . Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa: (1) variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) variabel proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang unggul merupakan kekayaan (asset) yang sangat bernilai bagi lembaga perbankan. Menurut Herlina (2016) untuk memenangkan persaingan lembaga perbankan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Oleh karena itu bank harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya. Maka peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul sangatlah penting untuk penentuan kriteria-kriteria dan sikap-sikap dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Oleh karena itu MSDM harus melakukan proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi dengan sangat baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang mampu (*capable*) untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2017: 45).

Proses rekrutmen dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang adayang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen juga dapat diartikan suatu proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan. Perekrutan karyawan haruslah dilaksanakan dengan selektif guna menghasilkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin efektif pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan, maka semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan oleh bank. Perekrutan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Sistem perekrutan karyawan bank tidak hanya merekrut karyawan lulusan bidang ekonomi Islam ataupun perbankan syariah tetapi jugadari lulusan bidang lain. Oleh karena itu MSDM perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga

karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan, karena apabila gagal dalam melakukan perekrutan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar kesulitan mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Keberhasilan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang optimal. Sehingga dalam perusahaan, rekrutmen menjadi proses awal yang penting dalam membantu manager untuk melakukan penempatan pada posisi seharusnya.

Penempatan karyawan didapatkan dari proses rekrutmen yang diharapkan dapat menempati posisi sesuai kompetensinya atau sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place*". Penempatan tenaga kerja tidak tepat dalam menduduki jabatannya dan tidak di bidangnya kemungkinan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut. Menurut Ardana (2012: 82) penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara berkelanjutan (*continue*). Wewenang dan tanggung jawab yang melekat pada karyawan tersebut sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Penempatan pada posisi yang tepat bukan hanya idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan, dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan tidak hanya memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan tetapi juga harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54).

Menurut Kadarisman (2012:288) kompensasi juga meliputi upah atau gaji pokok karyawan, insentif (bonus), dan tunjangan (asuransi, cuti, pensiun, dan lainnya). Kompensasi juga merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan suatu motif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan dengan benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan gaji seadil-adilnya dan tepat pada waktunya kepada karyawan berdasarkan hasil kerjanya. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang bahkan tidak jarang mengundurkan diri, karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk memperoleh upah atau gaji. Kompensasi merupakan salah satu variabel terpenting karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja industri perbankan (Goni, 2015). Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan hasil kinerja yang dicapai karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih

meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan mampu menghasilkan jasa yang terbaik.

Menurut Hasibuan (2009: 94) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan harus dilakukan dengan maksimal. Dalam perspektif Islam kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktifitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri dalam memenuhi kebutuhan primernya dengan berusaha dan bekerja keras walaupun berat (Fahmi 2014: 179). Memang dapat diakui para karyawan dapat bekerja dengan kemauannya sendiri atau dengan kinerja yang baik dengan menetapkan standar kinerja agar menjadi tolak ukur untuk mencapai kinerja seorang karyawan. Kinerja yang baik akan membuat suatu perusahaan mudah untuk mencapai suatu tujuan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan, salah satunya BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu yang merupakan salah satu lembaga perbankan yang ada di Indramayu Jawa Barat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu Bagian Umum yang dilakukan pada tanggal 04 Juli 2022, diperoleh informasi bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh Customer Service mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 perbankan syariah atau manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 hukum, ilmu komunikasi yang tidak relevan dengan pekerjaannya, begitu juga dengan bagian lainnya. Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada pelayanan yang berkualitas, hasil kerja, dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pemberian kompensasi merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas, termasuk BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian terhadap kinerja karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu".

Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan

pengajuan hipotesis. Seperti dikemukakan oleh Masri dan Efendi (2003:4) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) Penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*) yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, (7) dan pengembangan-pengembangan indikator-indikator sosial. Penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (a) Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dan (b) Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2004).

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode (Ilham Fahmi, 2016: 127). Menurut Isnawati (2017) indikator kinerja yaitu: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan Waktu, (d) Efektifitas dan (e) Kemandirian

2) Variabel Rekrutmen (X1)

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan (Nur Imam Saputra, 2017: 18). Menurut Mathis (2001) dalam Saputra (2017) indikator-indikator dari variabel rekrutmen antara lain: (a) Dasar perekrutan karyawan, (b) Sumber karyawan, dan (c) Metode perekrutan.

3) Variabel Penempatan Kerja (X2)

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (I Komang

Ananda, 2012: 82). Menurut Raffi (2015) dan Saputra (2017) indikatornya adalah: (a) Pendidikan, (b) Pengetahuan Kerja, (c) Keterampilan Kerja, (d) Pengalaman Kerja, (e) Kesehatan fisik dan mental, dan (f) Usia.

4) Variabel Kompensasi (X3)

Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015: 164) kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Aprilia (2017) Indikator kompensasi adalah : (a) Gaji, (b) Bonus atau insentif, (c) Tunjangan, dan (d) Fasilitas Kantor

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya (Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu yang berjumlah 40 orang. Selanjutnya, Menurut Usman (2009: 182) Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan (Martono, 2016: 18).

Alasan menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua sampel memiliki kriteria/syarat yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik purposive sampling yang menetapkan syarat-syarat atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

- 1) Karyawan yang direkrut langsung oleh BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu
- 2) Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kebijakan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu

Maka dari itu peneliti hanya meneliti kepada seluruh karyawan kecuali Branch Manager, Satpam, Sopir dan OB BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu yang menurut peneliti lebih tepat dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 karyawan. Hal ini disebabkan karena Branch Manager ditetapkan oleh BPR kantor pusat sementara satpam, sopir dan OB merupakan karyawan Outsourcing (tenaga kerja luar).

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer menurut Supranto (1987) merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer

dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden (nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Jatibarang Indramayu), meliputi: identitas dan tanggapan responden.

- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Supranto, 1987)

5. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Maryati (2001) menyatakan tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*) setinggi mungkin.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2004), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

- a. Sangat tidak setuju diwakili oleh angka 1
- b. Tidak setuju diwakili oleh angka 2
- c. Netral (ragu-ragu) diwakili oleh angka 3
- d. Setuju diwakili oleh angka 4
- e. Sangat setuju diwakili oleh angka 5

6. Metode Analisis Data

1) Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Dalam pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows Versi 25.0*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut tidak valid (Ghozali, 2006). Pengujian validitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah (α) = 5% yaitu apabila *r*-hitung lebih dari *r*-tabel maka variabel tersebut valid, sebaliknya apabila *r*-hitung kurang dari *r*-tabel maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Sebuah scale atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006) (Ferdinand, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

2) Analisis Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006):

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 (Ghozali, 2006).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2006). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2006):

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

3) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (kualitas layanan, nilai nasabah, atribut produk Islam) terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan).

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Variabel rekrutmen

X2 = Variabel penempatan kerja

X3 = Variabel kompensasi

b1 = Koefisien regresi antara rekrutmen dengan Kinerja Karyawan.

b2 = Koefisien regresi antara penempatan kerja Kinerja Karyawan.

b3 = Koefisien regresi antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

4) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2006).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

a) Perumusan H0 dan HA

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh masing-masing variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_A : \beta_1 \neq 0$$

Ada pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

b) Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

- Taraf signifikansi = 5% (0,05)
- Derajat kebebasan = $(n-k-1)$

c) Kriteria Pengujian

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak
Artinya adalah terdapat pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima
Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

5) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi sejauh mana variabel bebas mempengaruhi secara bersama-sama variabel terikat. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F .

a) Perumusan H_0 dan H_A

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Y .

$H_A : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$, Ada pengaruh yang signifikan semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Y .

b) Membuat kesimpulan

Pengujian ini dengan menggunakan taraf signifikansi 5 % (0,05)

- Jika harga $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 ditolak.
Artinya ada pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika harga $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima.
Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Analisa Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dari 40 orang yang diberikan dan diminta mengisi angket, telah diterima dan dapat dianalisis sebanyak 40 orang responden. Hal ini telah memenuhi persyaratan dan tidak menjadi masalah dikarenakan penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian survey.

Berdasarkan hasil olah pengisian angket yang telah dikembalikan tersebut, maka dapat digambarkan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	75%
Perempuan	15	25%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 75 %, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 25%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada Bab III, yang secara umum penelitian ini untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dan hubungan positif antara teknologi informasi terhadap prestasi kerja. Untuk mencapai tujuan dari penelitian tersebut, dalam Bab IV ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai hal sebagai berikut.

Analisis Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil angket atau kuesioner yang disebar, yang meliputi variabel bebas (*independent variable*), yaitu rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), dan variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja Karyawan(Y).

a. Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen (X1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	3	7,5	6	15,0	26	65,0	5	12,5	4,10
X1.2	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
X1.3	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
Rata-rata Variabel											

(Sumber : Data Primer, diolah 2022) Lihat Lampiran 1

Berdasarkan data dari Tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Rekrutmen (X1), untuk instrumen dasar perekrutan karyawan (X1.1), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 26 orang (65,0%) menjawab baik, dan 5 orang (12,5,0%) menjawab sangat baik. Sedangkan untuk instrumen sumber karyawan (X1.2), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%) menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen metode perekrutan (X1.3), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik.

b. Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Kerja (X2)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	3	7,5	12	30,0	15	37,5	10	25,0	3,25
X2.2	0	0	3	7,5	6	15,0	26	65,0	5	12,5	4,10
X2.3	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
X2.4	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
X2.5	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
X2.6	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
Rata-rata Variabel											

(Sumber : Data Primer, diolah 2022) Lihat Lampiran 1

Berdasarkan data dari Tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Penempatan Kerja (X2), untuk instrumen Pendidikan (X2.1), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 12 orang (30,0%) menjawab tak ada komentar, 15 orang (37,5%) menjawab baik, dan 10 orang (25,0%) menjawab sangat baik. Sedangkan untuk instrumen Pengetahuan Kerja (X2.2), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 26 orang (65,0%) menjawab baik, dan 5 orang (12,5,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen Keterampilan kerja (X2.3), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%) menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Adapun untuk instrumen pengalaman kerja (X2.4), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrument kesehatan fisik dan mental (X2.5), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%) menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen usia (X2.6), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik.

c. Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X3)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X3.1	0	0	3	7,5	6	15,0	26	65,0	5	12,5	4,10
X3.2	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
X3.3	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
X3.4	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
Rata-rata Variabel											

(Sumber : Data Primer, diolah 2022) Lihat Lampiran 1

Berdasarkan data dari Tabel 5 di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Kompensasi (X3), untuk instrumen Gaji (X3.1), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 26 orang (65,0%) menjawab baik, dan 5 orang (12,5,0%) menjawab sangat baik. Sedangkan untuk instrumen Bonus (X3.2), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%)

menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen Tunjangan (X3.3), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik. Adapun untuk instrumen Fasilitas Kantor (X3.4), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y1	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
Y2	0	0	0	0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	3,25
Y3	0	0	4	10,0	6	15,0	18	45,0	12	30,0	3,85
Y4	0	0	3	7,5	6	15,0	26	65,0	5	12,5	4,10
Y5	0	0	3	7,5	6	15,0	26	65,0	5	12,5	4,10
Rata-rata Variabel											

(Sumber : Data Primer, diolah 2022) Lihat Lampiran 1

Berdasarkan data dari Tabel 6 di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), untuk instrumen kualitas (Y1), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%) menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Sementara untuk instrumen kuantitas (Y2),), sebanyak 8 orang (20,0%) menjawab tak ada komentar, 17 orang (42,5,0%) menjawab baik, dan 15 orang (37,5,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen keterapatan waktu (Y3), sebanyak 4 orang (10,0%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 18 orang (45,0%) menjawab baik dan 12 orang (30,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen efektivitas (Y4), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 26 orang (65,0%) menjawab baik, dan 5 orang (12,5,0%) menjawab sangat baik. Untuk instrumen kemandirian (Y5), sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab jelek, sebanyak 6 orang (15,0%) menjawab tak ada komentar, 26 orang (65,0%) menjawab baik, dan 5 orang (12,5,0%) menjawab sangat baik.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006:180). Uji validitas dilakukan dengan setiap item, di mana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah Korelasi Product Moment, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai r hitung $\geq r$ tabel (Masrun dalam Sugiyono, 2002:45).

1) Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 7

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X1.1	0,846	0,257	Valid
X1.2	0,758	0,257	Valid
X1.3	0,632	0,257	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari tabel 7 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Rekrutmen (X1) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,257. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Rekrutmen (X1) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

2) Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel 8

Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X2.1	0,544	0,257	Valid
X2.2	0,775	0,257	Valid
X2.3	0,780	0,257	Valid
X2.4	0,592	0,257	Valid
X2.5	0,780	0,257	Valid
X2.6	0,590	0,257	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari tabel 8 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Penempatan Kerja (X2) mempunyai nilai korelasi

(r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,257. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Penempatan Kerja (X_2) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

3) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
X3.1	0,785	0,257	Valid
X3.2	0,610	0,257	Valid
X3.3	0,803	0,257	Valid
X3.4	0,803	0,257	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari tabel 9 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X_3) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,257. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Y1	0,939	0,257	Valid
Y2	0,379	0,257	Valid
Y3	0,939	0,257	Valid
Y4	0,716	0,257	Valid
Y5	0,939	0,257	Valid

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari tabel 10 di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,257. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid untuk pengujian selanjutnya. (Lihat Lampiran 2).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ancok (1995:24) dalam Singarimbun dan Effendi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, reliabilitas dapat dicari dengan cara mencari koefisien α -nya, yang menurut Arikunto (2006:56) dan Gay (1985:78) dalam Setiadi (1994:22) instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien α sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel 11
Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2),
Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Rekrutmen (X1)	0,798	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,769	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,794	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,806	Reliabel

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 2

Berdasarkan data dari Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien α untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari ketentuan sebesar 0,60, yaitu 0,798, 0,769, 0,794 dan 0,806. Dengan demikian item-item instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada taapan berikutnya. (Lihat Lampiran 2).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Heteroskedastisitas (Homoscedasticity)

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan Rank Spearman. Sebuah variable bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas jika korelasi variabel tersebut (X) dengan nilai absolut adalah tidak nyata (Gujarati, 1995:120). Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji asumsi heteroskedastisitas terhadap Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Uji Heterosdesaitas Y

Variabel	Durbin Watson	Hasil
Rekrutmen (X1)	0,458	Homoskedastisitas
Penempatan Kerja (X2)	1,060	Homoskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,362	Homoskedastisitas

(Sumber : Data Primer, diolah, 2022) Lihat Lampiran 3

b. Multikolinearitas

Pada Lampiran 3 diperoleh nilai VIF sebesar 1,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa efek multikolinearitas bukan merupakan permasalahan yang berarti.

c. Normalitas

Distribusi normal sangat penting dalam statistik inferensial, maka perlu mengadakan uji asumsi yaitu dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data berasal dari distribusi normal, yaitu dengan melakukan pemeriksaan secara visual dengan menggunakan plot probabilitas normal (Normal Q-Q). Jika residual-residual didistribusikan secara normal, maka harga-harganya akan jatuh di atas atau di bawah garis lurus, seperti yang diperlihatkan dalam lampiran (Lihat Lampiran 4) yang menggambarkan plot probabilitas normal. Jadi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa distribusi cukup normal.

5. Analisis Korelasi dan Regresi

a. Analisis Korelasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0 diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

Tabel 13

Uji Korelasi Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Nilai r	Keterangan
1.	Rekrutmen (X1)	0,936	Tinggi
2.	Penempatan Kerja (X2)	0,929	Tinggi
3.	Kompensasi (X3)	0,840	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (lihat Lampiran 3)

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara variabel Rekrutmen (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,939. Hal ini memiliki arti, bahwa hubungan antara variabel Rekrutmen (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tinggi atau kuat.
- 2) Hubungan antara variabel Penempatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,929. Hal ini memiliki arti, bahwa hubungan antara variabel Penempatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tinggi atau kuat.
- 3) Hubungan antara variabel Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,840. Hal ini memiliki arti, bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tinggi atau kuat.

b. Analisis Regresi Parsial

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0 diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 14
Uji Regresi Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan
Kompensasi (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Rekrutmen (X1)	0,936	0,875	1,233	266,849
Penempatan Kerja (X2)	0,929	0,863	1,290	240,296
Kompensasi (X3)	0,840	0,705	1,897	90.725

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lihat Lampiran 3)

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel Rekrutmen (X1)

- Angka R sebesar 0,936 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Rekrutmen (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan tinggi atau kuat.
- Angka R Square adalah 0,875 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,936 \times 0,936 \times 100\% = 87,5\%$. Hal ini menjelaskan bahwa 87,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel rekrutmen. Sedangkan sisanya, yakni ($100\% - 87,5\% = 12,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
- Standard Error of Estimates (SEE) adalah 1,233. Dalam hal ini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
- Dari hasil Anova atau F test, didapat F hitung sebesar 266,849. Apabila dibandingkan dengan F tabel atau $F_{0,05;2,40} = 3,20$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dengan kata lain, variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Persamaan Regresi :
$$Y = -1,425 + 1,780 (X1)$$

2) Variabel Penempatan Kerja (X2)

- a. Angka R sebesar 0,929 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Penempatan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan tinggi atau kuat.
 - b. Angka R Square adalah 0,863 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,929 \times 0,929 \times 100\% = 86,3\%$). Hal ini menjelaskan bahwa 86,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja. Sedangkan sisanya, yakni ($100\% - 86,3\% = 13,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
 - c. Standard Error of Estimates (SEE) adalah 1,290. Dalam hal ini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
 - d. Dari hasil Anova atau F test, didapat F hitung sebesar 240,296. Apabila dibandingkan dengan F tabel atau $F_{0,05;2,40} = 3,20$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dengan kata lain, variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
 - e. Persamaan Regresi :
$$Y = -2,547 + 0,938 (X2)$$
- 3) Variabel Kompensasi (X3)
- a. Angka R sebesar 0,840 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Kompensasi (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan tinggi atau kuat.
 - b. Angka R Square adalah 0,705 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,840 \times 0,840 \times 100\% = 70,5\%$). Hal ini menjelaskan bahwa 70,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kompensasi. Sedangkan sisanya, yakni ($100\% - 70,5\% = 29,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
 - c. Standard Error of Estimates (SEE) adalah 1,897. Dalam hal ini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
 - d. Dari hasil Anova atau F test, didapat F hitung sebesar 19,400. Apabila dibandingkan dengan F tabel atau $F_{0,05;2,40} = 3,20$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dengan kata lain, variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
 - e. Persamaan Regresi :
$$Y = 0,045 + 1,228 (X3)$$

c. Analisis Regresi Simultan

Tabel 15

Uji Regresi Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R	R Square	SEE	F
Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3)	0,978	0,956	0,752	261,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022 (Lihat Lampiran 3)

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Angka R sebesar 0,978 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan tinggi atau kuat.
- Angka R Square adalah 0,956 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,978 \times 0,978 \times 100\% = 95,6\%$). Hal ini menjelaskan bahwa 95,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya, yakni ($100\% - 95,6\% = 4,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
- Standard Error of Estimates (SEE) adalah 0,752. Dalam hal ini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
- Dari hasil Anova atau F test, didapat F hitung sebesar 261.000. Apabila dibandingkan dengan F tabel atau $F_{0,05;2,40} = 3,20$, maka $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dengan kata lain, variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Persamaan Regresi :

$$Y = -0,363 + 3,253 (X1) + 0,292 (X2) + (1,590)(X3)$$

B. Uji Hipotesis

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Kepuasan nasabah

Hipotesis untuk kasus ini :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Pengambilan keputusan :

1) Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Penjelasan :

Dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, $df = \text{jumlah data} - 2$ atau $40 - 2 = 38$

Uji dilakukan 2 sisi, maka didapat $t_{tabel} = 2,042$

Keputusan :

Dari hasil analisis pada bagian *Coefficients*, secara parsial, diperoleh sebagai berikut :

Variabel Rekrutmen $t_{hitung} = 16,336$

Variabel Penempatan Kerja $t_{hitung} = 15,501$

Variabel Kompensasi $t_{hitung} = 9,525$

Sehingga, berdasarkan harga-harga t_{hitung} di atas, dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, $16,336$, $15,501$ dan $9,525 > 2,62$, maka H_1 diterima, artinya $\beta \neq 0$.

2) Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Keputusan : Terlihat bahwa pada kolom Sig. (*significance*) untuk konstanta, variabel X1, variabel X2, dan variabel X3 = 0,000 atau variabel berada dibawah 0,05. sehingga kita dapat menolak H_0 dan menerima H_1 . dengan demikian koefisien regresi signifikan atau dengan kata lain variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu . Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,366 > 2,024$) dan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Oleh karena itu, pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin bagus pelaksanaan proses rekrutmen yang di laksanakan maka semakin banyak mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk pencapaian kinerja sesuai harapan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu .

Proses rekrutmen merupakan tahap yang paling awal dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan tempat karyawan bekerja, karena pada dasarnya karyawan ialah faktor yang paling berperan penting dalam suatu perusahaan. Semakin baik proses rekrutmen dilaksanakan, maka semakin baik pula sumber daya manusia yang dihasilkan. Dilihat dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu sudah melakukan perekrutan yang baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dasar perekrutan yang dilaksanakan

BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu telah sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan Job Description.

Selain itu BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu juga melakukan perekrutan melalui dua sumber, yaitu sumber eksternal dan internal, hasil jawaban responden menyatakan bahwa sumber rekrutmen yang dominan dilakukan saat perekrutan karyawan adalah menerapkan sumber eksternal. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal.

Selanjutnya BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu melakukan perekrutan lebih sering dengan metode terbuka, dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas. Karena dengan metode terbuka lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar. Maka, hasil pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Imam Saputra (2017) yang menyatakan bahwa variabel proses rekrutmen nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel proses rekrutmen terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu.

2. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan karyawan bernilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $15,501 > 2,024$ dan diperoleh nilai koefisien penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,087$ dengan tingkat signifikansi $0,609 > 0,05$. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya penempatan karyawan menjadi penyebab terhadap peningkatan kinerja. BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu dalam menempatkan karyawan tidak hanya melihat dari latar belakang pendidikan sebelumnya, tetapi lebih kepada kemampuan (skill), pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Karena pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja di BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu kebanyakan diantara mereka bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan. Dimana banyak karyawan berasal dari berbagai jurusan antara lain teknik, hukum, fisip, komunikasi dan ekonomi. Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung tidak adanya pengaruh signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian Riggska, Viktor, dan Raymond (2017) yang menyatakan bahwa variabel penempatan karyawan nilai signifikansi $0,254 > 0,05$. Dengan demikian variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk kantor cabang Manado.

3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,525 > 2,024$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Dari hasil jawaban responden bahwa kompensasi yang diberikan oleh BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu sudah baik.

Kompensasi yang baik yang diberikan oleh Bank meliputi gaji, bonus/insentif, tunjangan dan fasilitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu secara positif dan signifikan, sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel terpenting karena merupakan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di industri perbankan seperti BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu seperti dalam penelitian ini. Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan Echa Siska Aprilia (2017) yang menyatakan bahwa variabel pemberian kompensasi nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Dengan demikian variabel pemberian kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 ILIR Palembang.

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

Berdasarkan uji F (simultan), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($261,000 > 2,30$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen (X1), penempatan karyawan (X2), dan pemberian kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel independen (X), yaitu proses rekrutmen, penempatan karyawan, dan pemberian kompensasi sebesar 95,6%, sehingga sisanya yaitu 4,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Simpulan

1. Bahwa penerapan Rekrutmen , Penempatan Kerja dan Kompensasi di lingkungan berdasarkan pengamatan dan studi observasi sudah dianggap baik. Hal ini ditandai secara umum dengan adanya penerapan umpan balik dari nasabah dan pencitraan produk berbasis Syariah dari pihak BPR PK Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu . Selain itu, dengan penerapan ketiga komponen tersebut, lembaga mampu menciptakan kinerja bagi para karyawannya sehingga mampu meningkatkan laba organisasi mereka.
2. Berdasarkan temuan-temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :
 - 1). Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dikemukakan bahwa variabel Rekrutmen (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) dengan kontribusi sebesar 0,936, dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 87,5%. Dari persamaan regresi setiap kenaikan satu point variabel Rekrutmen (X1) akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,875.
 - 2). Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dikemukakan bahwa variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 0,929, dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 86,3%. Dari persamaan regresi setiap kenaikan satu point variabel Penempatan Kerja (X2) akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,863.
 - 3). Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dikemukakan bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) dengan kontribusi sebesar 0,840, dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 70,5%. Dari persamaan regresi setiap kenaikan satu point variabel Kompensasi (X) akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,705.
 - 4). Berdasarkan pengujian hipotesis yang sudah dikemukakan di Bab IV , juga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, serta nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel.

Saran

Saran-saran untuk peneliti yang akan meneliti lebih lanjut tentang konsep Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi dan kinerja karyawan, maka sebaiknya perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Untuk peneliti yang akan datang yang akan meneruskan penelitian dengan tema Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan, memperhatikan kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah kurang luasnya lokasi penelitian.

- 2) Untuk penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti memperhatikan faktor-faktor lain di luar dan di dalam faktor kualitas pelayanan itu sendiri yang mempengaruhi hasil penelitian ini, yaitu masih ada beberapa variabel lain yang belum digunakan yang sebaiknya mereka juga memberikan kontribusi pengaruh dan hubungan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

Alquran dan Terjemahan.

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

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

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

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

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

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

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

Basariyadi, A. (2018). Sumber Daya Manusia (SDM) (MSDM): Pengertian, Fungsi dan Contoh. Diakses 10 Oktober 2018. <https://majalahpendidikan.com/sumber-daya-manusiasdm-msdm-pengertian-fungsi-dan-contoh/>. BNI Syariah. <https://bnisyariah.co.id>. Diakses 20 Februari 2019.

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

Bugin, M. B. (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.

Chairul, A. T. (2014). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat. Prodi Manajemen Universitas Hasanuddin.

Danupranata, G. (2013). Manajemen Perbankan Syariah. Jakarta.

Darodjat, T.A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.

Dionata, K. (2016). Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah UIN Syarif Hidayatullah. Fahmi,

Abu, dkk. (2014). HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fauziyah, S. R., (2015). *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang*. Program Studi Ekonomi Islam.
- Fiqra, M. (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk*. Makassar. Jurusan Manajemen.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Goni, L. W., Adolfina., & Jacky, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3 NO 4 Desember 2015: Hal. 44-54.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hay, S. (2014). *Strategi Keunggulan Bersaing PT BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Herlina, E. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BPRS BDW Yogyakarta)*. Yogyakarta: Program Studi Keuangan Syariah.
- Ibrahim, A., A. (2006). *Manajemen Syariat*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Isnawati. (2017). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*. Palembang: Program Studi Perbankan
- Julianty, A. (2018). *Pengaruh Kesehatan Bank Terhadap Nilai Perusahaan Dan Ukuran Bank Sebagai Variabel Moderasi*. Prodi Manajemen Universitas Pasundan Bandung.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2008). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Solo Veteran)*. Salatiga: Program Studi S1 Perbankan Syariah.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Muntu, R., Lengkong. V., & Raymond. K. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI (persero), Tbk KC Manado. *Jurnal Emb a* vol. 5 No.3.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). *Statistik Perbankan Syariah Publikasi OJK*. Diakses 6 Desember 2018. <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/datadan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx>.
- Raffi, M. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riau kepri Pekanbaru. *Jurnal FISIP* Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Hal 1-12.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riwanto,A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PKU Aisyah Boyolali). *Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Riyanti, H. H. (2015). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung. *Jurnal Ilmiah Prodi Keuangan dan Perbankan Syariah Universitas Islam Bandung*.
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Penemtpan Kryawan terhadap Prestasi Kerja Pada Karya cwan BNI KCU Makassar. *Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar*.
- Sastrohadiwiry, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiry, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tika, P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triuwono, I. (2002). *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. Yogyakarta: LkiS.
- Undang-Undang RI No 10 Tahun 1998 tentang perbankan.



Usman, H. (2009). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusanto, M., Karebet, W. M. (2002). Mengagas Bisnis Islam. Jakarta: Gema Insani