



**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI DAN  
TRAINING TENAGA KERJA DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK BNI SYARIAH CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DENI RAMADANI**  
NPM.1415310583

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, mereka merupakan motor penggerak perusahaan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh sistem rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan training (X3) tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan uji kesesuaian (*test goodness of fit*). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable seleksi (X2) dan training (X3) tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan sedangkan variable Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh. Kemudian secara simultan atau secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable rekrutmen, seleksi dan training terhadap kinerja pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Training, Kinerja.

## **ABSTRACT**

*Human resources (HR) are the most important things in a company, they are the driving force of the company. Without human resources, a company will not run as expected. The purpose of this study is to analyze the effect of recruitment (X1), selection (X2) and training (X3) labor systems in an effort to improve performance (Y) at PT. Bank BNI Syariah Medan Branch. The data analysis technique used in this study is validity and reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression, and conformity test (test goodness of fit). The results of the research partially show that there is a positive and significant influence between the variables of selection (X2) and training (X3) in the effort to improve performance (Y) at PT. Bank BNI Syariah Branch Medan while the Recruitment variable (X1) has no effect. Then simultaneously or together show a positive and significant influence between the variables of recruitment, selection and training on performance at PT. Bank BNI Syariah Medan Branch.*

*Keywords: Recruitment, Selection, Training, Performance.*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari tanpa petunjuk dan bimbingan Dosen serta bimbingan dari berbagai pihak maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikan laporan akhir ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada mereka yang telah memberikan bantuan kepada penulis, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M sebagai Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum sebagai Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE.,M.M, selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE, M.M, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
6. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik penulis yang telah memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan dari semester awal sampai akhir.
7. Seluruh Staff dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah.
9. Seluruh staf pegawai dan pegawai dasar PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang telah membantu dan memberi motivasi kepada penulis.
10. Kedua orang tua penulis, Bapak Amir Juari dan Ibu Asmawati yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis, serta seluruh keluarga penulis yang telah banyak memberikan dukungannya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan stambuk 2014 yang telah sama-sama berjuang hingga saat ini.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini, baik dari segi materi maupun teknik dalam penyajiannya, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis.

Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pihak dikemudian hari khususnya untuk adik-adik kelas dan kepada diri penulis sendiri.

Medan, April 2019

Penulis

**DENI RAMADANI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	10
1. Rekrutmen .....	10
2. Seleksi .....	14
3. Training .....	18
4. Kinerja .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Jenis dan Sumber Data .....	28
1. Data Primer .....	28
2. Data Sekunder .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data .....	28

E. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel.....	29
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	29
1. Variabel Penelitian .....	29
2. Definisi Operasional.....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
1. Uji Kualitas Data.....	31
a. Uji Validitas.....	31
b. Uji Reliabilitas.....	31
2. Uji Asumsi Klasik .....	32
a. Uji Normalitas .....	32
b. Uji Multikolinieritas .....	33
c. Uji Heterokedastisitas.....	33
3. Regresi Linear Berganda.....	34
4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit) .....	34
a. Uji F.....	34
b. Uji t.....	35
c. Koefisien Determinasi .....	36

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	37
1. Sejarah Singkat Berdirinya BNI Syariah.....	37
2. Visi Dan Misi BNI Syariah .....	38
3. Logo BNI Syariah.....	39
4. Struktur Organisasi .....	39
5. Deskripsi Karakteristik Responden .....	41
6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	53
8. Pengujian Asumsi Klasik.....	58
9. Regresi Linier Berganda.....	61
10. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	63
B. Pembahasan.....	66

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	68
B. Saran.....	68

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1 perusahaan sering mengadakan perekrutan untuk karyawan baru .....	43
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2 sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien.....	44
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3 perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal .....	44
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4 perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal.....	45
Tabel 4.9 Pernyataan X2.1 metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien.....	46
Tabel 4.10 Pernyataan X2.2 proses seleksi dilakukan melalui test psikologi dan wawancara .....	46
Tabel 4.11 Pernyataan X2.3 penampilan fisik sangat berpengaruh terhadap proses seleksi .....	47
Tabel 4.12 Pernyataan X2.4 pengalaman kerja yang dimiliki pelamar sangat berpengaruh terhadap proses seleksi .....	47
Tabel 4.13 Pernyataan X3.1 perusahaan sering memberikan program pendidikan dan training bagi karyawan baru.....	48
Tabel 4.14 Pernyataan X3.2 perlu adanya evaluasi terhadap hasil pelaksanaan training sebagai acuan di masa yang akan datang .....	48
Tabel 4.15 Pernyataan X3.3 program training yang diberikan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik .....	49

Tabel 4.16	Pernyataan X3.4 pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari training sangat berguna dalam meningkatkan produktifitas kerja .....	50
Tabel 4.17	Pernyataan Y1 pentingnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.....	50
Tabel 4.18	Pernyataan Y2 selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. ....	51
Tabel 4.19	Pernyataan Y3 selalu fokus mengerjakan tugas pekerjaan dikantor walaupun tidak ada pimpinan.....	52
Tabel 4.20	Pernyataan Y4 selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan .....	52
Tabel 4.21	Pernyataan Y5 selalu terbuka menerima kritik dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh.....	53
Tabel 4.22	Uji Validitas (X1) Rekrutmen .....	54
Tabel 4.23	Uji Validitas (X2) Seleksi.....	54
Tabel 4.24	Uji Validitas (X3) Training .....	55
Tabel 4.25	Uji Validitas (Y) Kinerja .....	55
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas (X1) Rekrutmen.....	56
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas (X2) Seleksi.....	57
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas (X3) Training .....	57
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas (Y) Kinerja .....	57
Tabel 4.30	Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.31	Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.32	Uji Simultan.....	63
Tabel 4.33	Uji Parsial .....	64
Tabel 4.34	Koefisien Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Rekrutmen.....	12
Gambar 2.2 Hubungan antara penyeleksian dan fungsi-fungsi MSDM .....	17
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian .....	25
Gambar 4.1. Logo Perusahaan .....	39
Gambar 4.2. Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	58
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas .....	59
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place*". Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka.

Saat ini semakin disadari bahwa aset yang termahal dan terpenting perusahaan adalah manusia, yaitu karyawannya. Karyawan adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan. Maka wajarlah apabila perencanaan tenaga kerja perusahaan mendapatkan pemikiran dan penanganan yang sungguh-sungguh.

Kalau tidak, masa depan perusahaan menjadi rapuh. Sebuah perusahaan dalam perjalanannya pasti akan menghadapi kompetisi dan tantangan yang semakin kuat. Seluruh potensi perusahaan harus dikonsolidasikan untuk menjawab tantangan yang selalu dinamis seiring dengan perkembangan zaman, dari beberapa potensi yang dimiliki oleh perusahaan, tenaga kerja yang terencana dengan baik merupakan elemen terpenting dalam menjawab kompetisi dan tantangan perusahaan.

Menurut pendapat Raymond A. Noe Dkk, (2011:266) rekrutmen didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen yaitu suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya yaitu usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi (Siswanto, 2011:37).

Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta diperlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa tes adalah cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100%. Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta data lain, serta

keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Setelah karyawan direkrut dan bergabung dengan karyawan yang lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga disebut job analisis. Penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Menelaah hasil-hasil program membantu mengevaluasi efektivitasnya, hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan berbagai tujuan program yang membantu orang-orang yang dilatih dalam memahami tujuan program. Dan hasil-hasil pelatihan (*training outcomes*) dapat dikategorikan sebagai hasil pengetahuan, hasil berbasis pengetahuan, hasil berbasis keterampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengambilan investasi. (Raimond 2010:408).

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

BNI Syariah adalah salah satu perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha Syariah berubah menjadi bank umum yang sekarang dikenal dengan nama PT. Bank BNI Syariah. (<https://id.m.wikipedia.org>)

Sejalan dengan perkembangan usaha PT. Bank BNI Syariah, maka tantangan dalam pengelolaan SDM juga semakin besar. Organisasi Perusahaan pun menjadi semakin kompleks seiring dengan penambahan fungsi-fungsi baru untuk menunjang pertumbuhan Perusahaan. Keberadaan PT. Bank BNI Syariah di Indonesia kian berkembang dan semakin diterima masyarakat. Hal itu sejalan dengan kegairahan kaum muslimin untuk menjalankan syariat Islam, termasuk dalam layanan perbankan. Sejalan dengan perkembangan usaha PT. Bank BNI Syariah, tuntutan untuk meningkatkan layanan yang semakin baik tak bisa dielakkan. Untuk menjawab tantangan itu, salah satu langkah yang ditempuh PT. Bank BNI Syariah adalah menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Langkah awal yang ditempuh PT. Bank BNI Syariah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal adalah mencari dan merekrut bibit-bibit unggul untuk bergabung dan berkarya di PT. Bank BNI Syariah. Seleksi ketat tak bisa dihindarkan. Rekrutmen yang dilakukan PT. Bank BNI Syariah sejalan dengan pengembangan jaringan kantor baik secara internal maupun secara eksternal. Rekrutmen internal dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di suatu unit kerja melalui proses promosi maupun rotasi pegawai. Apabila pemenuhan kebutuhan pegawai tidak dapat dipenuhi secara internal maka dilaksanakan pemenuhan secara eksternal, yang dapat dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu

memasang iklan melalui media koran maupun elektronik dan website BNI Syariah [www.bnisyariah.co.id/karir](http://www.bnisyariah.co.id/karir), *job fair*, *talent scouting* atau *job searching* melalui universitas/kampus-kampus. Dengan demikian, kandidat terbaik dari daerah atau warga lokal memiliki peluang untuk bergabung dan berkarya di PT. Bank BNI Syariah. Hal yang tak kalah penting, rekrutmen pegawai dilakukan secara profesional tanpa membedakan latarbelakang seperti suku, gender, ras maupun universitas tertentu.

PT. Bank BNI Syariah menyadari bahwa untuk mewujudkan visi dan misi Perusahaan dibutuhkan pegawai dengan skill dan kompetensi yang tinggi. Untuk itu, PT. Bank BNI Syariah terus melaksanakan program pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkesinambungan. Pada tahun 2016 investasi yang dikeluarkan PT. Bank BNI Syariah untuk program pengembangan dan pelatihan pegawai mencapai Rp25.840.000.000,- jumlah tersebut setara dengan 5% dari jumlah biaya tenaga kerja yang pada tahun 2015 tercatat sebesar Rp486.492.133.982,- . Dengan demikian, PT. Bank BNI Syariah sudah memenuhi Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/310/ KEP/DIR Tahun 1999 Tentang Penyediaan Dana Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Umum yang menyebutkan bahwa Bank wajib mengalokasikan 5% dari Biaya Tenaga Kerja untuk program pengembangan karyawan. Bagi PT. Bank BNI Syariah, program pengembangan dan pelatihan pegawai merupakan investasi yang return-nya akan dirasakan secara berkelanjutan oleh Perusahaan. (Laporan Tahunan 2016: Sumber Daya Insani PT. Bank BNI Syariah).

Dari uraian yang diatas, penulis memandang begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk pengangkatan karyawan baru guna mendapatkan

kinerja yang lebih baik untuk masa yang akan datang dan dinilai dalam masa training. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan training yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan kinerja perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil judul penelitian “**Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan**”

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a) Berkembangnya perusahaan mengharuskan perusahaan mengambil langkah perekrutan demi kebutuhan perluasan usaha (ekspansi).
- b) Adanya kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang kompeten sebagai aset di masa yang akan datang dan peningkatan kualitas karyawan yang dapat diperoleh melalui program pelatihan.

### **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup kinerja karyawan, sistem rekrutmen, seleksi, dan training. Masalah yang dibatasi termasuk variabel, lokasi dan waktu penelitian.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem rekrutmen, seleksi dan training berpengaruh secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan?
2. Apakah sistem rekrutmen, seleksi dan training berpengaruh secara parsial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan yaitu:

1. Menganalisis pengaruh sistem rekrutmen, seleksi dan training secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.
2. Menganalisis pengaruh sistem rekrutmen, seleksi dan training secara parsial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Setelah mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan training terhadap kinerja perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang konsep keempat variabel tersebut.
2. Bagi universitas sebagai referensi perbandingan bagi mahasiswa yg ingin menjadi peneliti selanjutnya.

3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan

#### **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Elza Septeriana (2009) dari Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Yang Berjudul “Analisa Terhadap Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Pada BNI Cabang Syariah Padang.” Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu sistem rekrutmen dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu sistem rekrutmen, seleksi, training dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja.

2. Model Penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model penelitian regresi berganda untuk 2 (dua) variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi berganda juga untuk 4 (empat) variabel.

3. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 8 orang karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 48 orang karyawan.

4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2009, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

## 5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank BNI Syariah Cabang Padang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah observasi/sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Rekrutmen**

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional adalah terletak pada proses Rekrutmen, seleksi, training, dan development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang diingin dilamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Berikut ini ada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli yaitu:

- a) Herman Sofyandi (2010:108), menurut beliau rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.
- b) Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:45), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi.
- c) Menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2010:106), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk

menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

- d) Menurut Mardianto (2014:8), rekrutmen dapat juga diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.
- e) Menurut Hasibuan (2011:174), penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Manfaat rekrutmen karyawan sebagai “*The Right Man On The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan atau tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan dan dibutuhkan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi atau spesifikasi sebuah pekerjaan. Dan dari tujuan rekrutmen itu sendiri adalah untuk menekankan pada kualitas yang dimiliki calon pegawai, karyawan atau tenaga kerja yang akan melamar serta mencari keahlian dan bakat untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Proses pelaksanaan rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Proses Rekrutmen**

*Sumber: Mardianto 2014:10*

- a) *Sourcing Process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan internal resourcing dan external resourcing. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair*/bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- b) *Selection Process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa:
- 1) *Psychological Test/Psikometri*
  - 2) Wawancara Psikologi
  - 3) Tes Teknis
  - 4) *Managerial Skill Test*, dan sebagainya.
- c) *User Process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah :
- 1) Wawancara oleh *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*
  - 2) *Medical chek up*
  - 3) *Sign contact & administration*
  - 4) Orientasi karyawan baru

Metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru (Hasibuan, 2010:44) ada 2 yaitu:

- a) Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b) Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan. Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Hasibuan, 2010:42).

- a) Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dan dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

- b) Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari:
- 1) Kantor penempatan tenaga kerja,
  - 2) Lembaga-lembaga pendidikan,
  - 3) Referensi karyawan atau rekanan,
  - 4) Serikat-serikat buruh,
  - 5) Pencangkokan dari perusahaan lain,
  - 6) Nepotismen dan leasing,
  - 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan
  - 8) Sumber-sumber lainnya.

## **2. Seleksi**

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Seleksi karyawan juga merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diijinkan masuk ke organisasi- organisasi. Beberapa standar umum harus dipenuhi pada proses seleksi

apapun. Kami fokuskan lima standar :1) kehandalan, 2) keabsahan, 3) generalisasi, 4) pemanfaatan, dan 5) ligitas. (Raimond 2010:301)

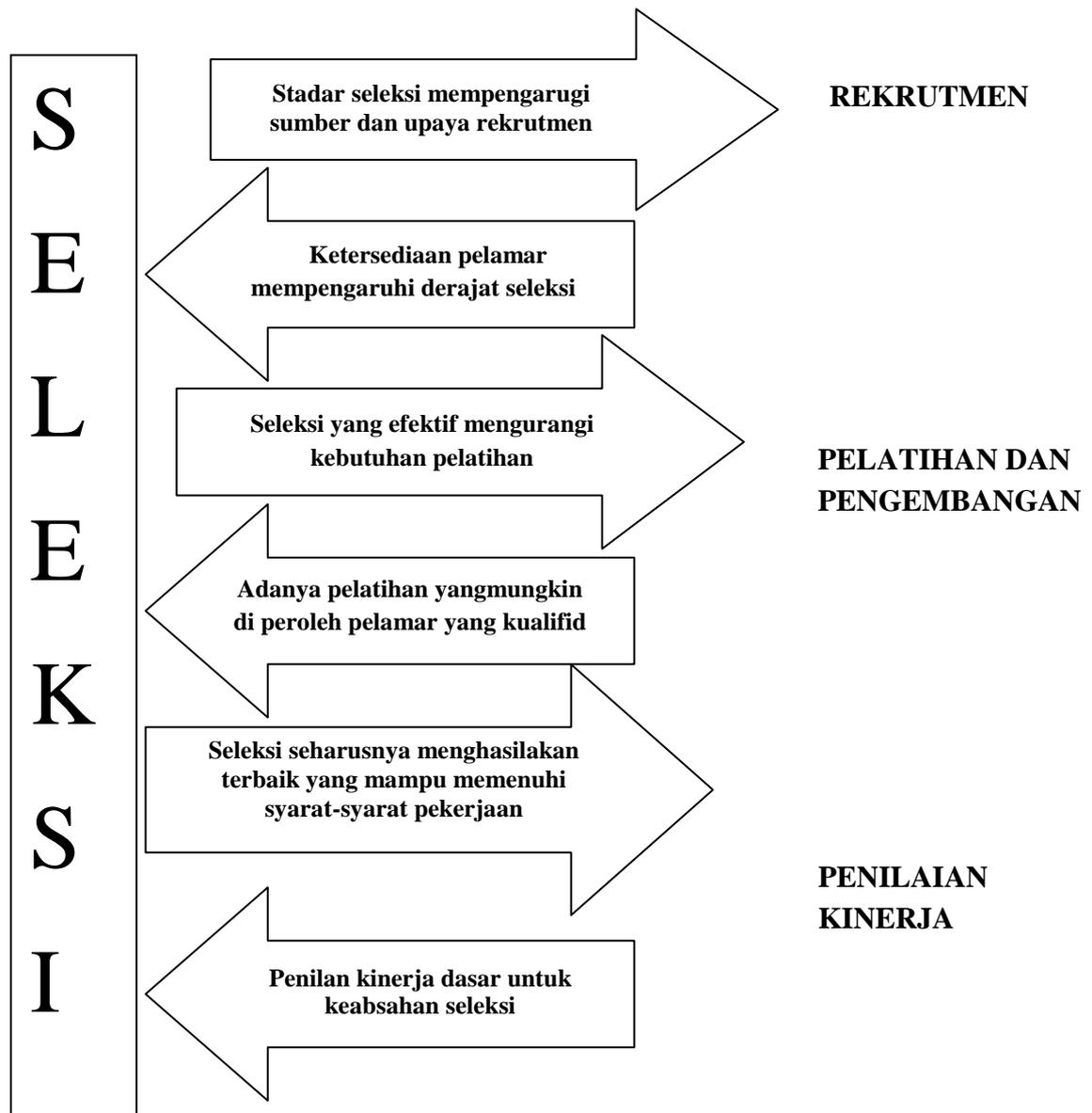
Seleksi adalah suatu proses kegiatan pemilihan calon pegawai/pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Seleksi hendaknya dilakukan sedini mungkin, yaitu sejak lamaran masuk, untuk mengetahui apakah lamaran memenuhi syarat administratif. Seleksi terhadap persyaratan administratif disebut seleksi administratif. Jadi seleksi administratif ialah seleksi atas persyaratan administratif yang diperlukan sesuai dengan tujuan seleksi. Pelamar dinyatakan lulus dari seleksi administratif dapat mengikuti seleksi atau tes tahap berikutnya. Seleksi administratif itu meliputi:surat lamaran, daftar riwayat hidup, salinan ijazah, surat berkelakuan baik dari kepolisian, pengalaman kerja, umur, pasfoto, domisili dan akte kelahiran.

Berikut ini merupakan langkah-langkah proses seleksi menurut I Komang Ardana (2012:74) yaitu :

- a) Seleksi administrasi, surat lamaran yang masuk ke bagian personalia atau ke panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan.
- b) Wawancara Pendahuluan, pada tahap ini biasanya calon tenaga kerja sudah dinilai penampilan dan kemampuan berbicara.
- c) Formulir lamaran pekerjaa, dimaksudkan untuk memperoleh data pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Formulir lamaran merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar.

- d) Pemeriksaan referensi merupakan cara untuk membandingkan hasil tes, wawancara, dan keberadaan tenaga kerja tersebut diperusahaan asal.
- e) Tes psikologi ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
- f) Wawancara lanjutan, pertemuan pribadi antara calon tenaga kerja dengan panitia atau bagian seleksi. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran atau formulir lamaran dan referensi lainnya.
- g) Pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh tim dokter perusahaan atau konsultan perusahaan.
- h) Persetujuan atasan langsung, para supervisor yang membutuhkan tenaga kerja dapat mengadakan wawancara khusus sesuai dengan jenis pekerjaan. Penilaian supervisor terhadap hasil wawancara akan bersifat final diterima atau tidaknya calon tenaga kerja.

Tidak ada yang pasti tentang metode mana yang paling baik dan buruk dalam menyeleksi calon karyawan. Banyak faktor subjektif yang terdapat proses penyelesaian karena tak ada pun satu bentuk atau standar bakudari pelamar. Oleh karena itu , kita mengetahui bagaimana unsur subjektif. (Mangkuprawira 2011:116).



**Gambar 2.2 Hubungan antara penyeleksian karyawan dan fungsi-fungsi MSDM**  
*Sumber: Mangkuprawira, 2011:117*

### **3. Training/Pelatihan**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

a) Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- 11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan .
- 12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b) Manfaat untuk perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- 3) Memperbaiki sumber daya manusia
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- 6) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- 8) Membantu pengembangan perusahaan
- 9) Belajar dari peserta
- 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
- 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
- 12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- 13) Membantu pengembangan promosi dari dalam
- 14) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
- 15) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- 16) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- 17) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
- 18) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen

- 19) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
  - 20) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
  - 21) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
  - 22) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
  - 23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja
- c) Manfaat dalam hubungan antar sumber daya manusia
- 1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
  - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
  - 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi
  - 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
  - 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal
  - 6) Membuat kebijakan perusahaan , aturan dan regulasi
  - 7) Meningkatkan kualitas moral
  - 8) Membangun kohesivitas dalam kelompok
  - 9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
  - 10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

#### 4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Armstrong & Baron yang dikutip Sedarmayanti (2011:223), kinerja dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

- a) *Personal factors* : ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership factors* : ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team factors* : ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d) *System Factors* : ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/Situational Factors* : ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada 5 indikator yaitu :

- a) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- e) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tinjauan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1	Tursina Kurniati/2014	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta	Proses Rekrutmen (X1) Proses Seleksi (X2) dan Gaji (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable proses rekrutmen, proses seleksi dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2	Harni Gustina/2013	Analisis proses rekrutmen karyawan pada hotel pangeran pekanbaru	Perencanaan tenaga kerja (X1), analisis jabatan (X2) dan metode perekrutan (X3)	Keputusan Proses Rekrutmen (Y)	Regresi Linier Berganda	Untuk menutupi keuangan karyawan pada Hotel Pangeran, perusahaan memanfaatkan sumber <i>internal</i> untuk mengisi jabatan yang kosong. hal ini menyebabkan terjadinya rangkap jabatan dan tidak adanya spesialisasi kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi pada satu bidang pekerjaan saja.
3	Elza Sepeteriana/2009	Pengaruh penerapan sistem rekrutmen sdm terhadap kinerja karyawan pada pt. bni cabang syariah padang	Rekrutmen (X)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	BNI Syariah cabang padang melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman rekrutmen BNI konvensional, hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan bank syariah. Hal tersebut diatur oleh divisi syariah pusat.

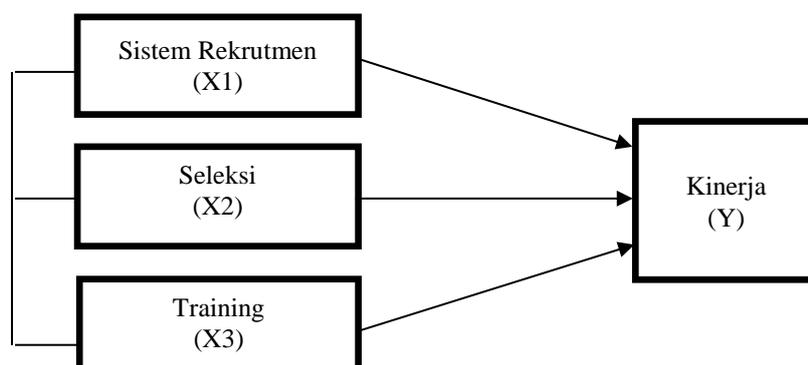
Sumber: Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi Medan, 2014

## C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”. Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, peneliti membuat kerangka konseptual, yaitu variabel *independent*: sistem rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan training (X3) serta variabel *dependent*: kinerja (Y) dimana menurut para ahli didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.
2. Menurut Raimond (2010:301) Seleksi karyawan merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diijinkan masuk ke organisasi-organisasi.
3. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.
4. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Penelitian**

*Sumber: Penulis (2019)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen, seleksi dan training terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen, seleksi dan training terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:14), Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala disebut juga dengan penelitian kuantitatif bersifat asosiatif,

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang berlokasi di Jalan Haji Adam Malik No. 151. Penelitian ini mulai dilakukan pada awal Bulan April 2018 sampai dengan selesai, dengan formasi berikut :

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Mar 2018			Apr 2018			Mei 2018			Des 2018			Jan 2019			Juli 2019
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal				■												
3	Seminar Proposal										■						
4	Perbaikan Acc Proposal										■						
5	Pengolahan Data										■						
6	Penyusunan Skripsi										■						
7	Bimbingan Skripsi										■			■			
8	Meja Hijau													■			

*Sumber: Penulis (2019)*

### C. Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung penelitian ini. Adapun data yang diperlukan adalah :

#### 1. Data Primer

Merupakan data yang belum jadi atau masih mentah dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan serta pimpinan perusahaan yang berupa tanggapan responden terhadap system rekrutmen karyawan (Sugiyono, 2014:308).

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai jumlah karyawan, *labour turn over*, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya (Sugiyono, 2014:131)

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu :

1. *Interview*, yaitu data yang dilakukan dengan cara wawancara dengan bagian yang berhubungan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data-data yang diperlukan (Sugiono, 2014:137)
2. *Questioner*, yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada calon responden yang ada hubungannya dengan objek penelitian penulis (Sugiono, 2014: 142)

3. *Observation* yaitu penulis terjun langsung ke lapangan dan melihat dari dekat kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh responden.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan sebanyak 48 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) mendefinisikan, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu.

## **F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Eksogen) yaitu variabel bebas pertama sistem rekrutmen (X1), variabel bebas kedua seleksi (X2), dan variabel bebas ketiga seleksi (X3), serta variabel terikat (Endogen) yaitu:kinerja (Y).

## 2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Rekrutmen (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan organisasi</li> <li>2. Metode Rekrutmen</li> <li>3. Tujuan Rekrutmen</li> </ol>	Suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. (Mardianto, 2014:8)	Likert
Seleksi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan organisasi</li> <li>2. Metode seleksi</li> <li>3. Peserta seleksi</li> <li>4. Spesifikasi pekerjaan</li> </ol>	Proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diijinkan masuk ke organisasi-organisasi. (Raimond, 2010:301)	Likert
Training (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan organisasi</li> <li>2. Tujuan training</li> <li>3. Metode training</li> <li>4. Peserta training</li> </ol>	Serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. (Widodo 2015:84)	Likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Efektifitas</li> <li>4. Kemandirian</li> <li>5. Ketepatan Waktu</li> </ol>	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono 2012:95)	Likert

*Sumber: Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi Medan, 2014*

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:168) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan

reliabel jika  $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

### a) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2013:164), Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 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. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem rekrutmen, seleksi dan training dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 16.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja ( <i>Dependen Variable</i> )
X1	= Rekrutmen ( <i>Independent Variable</i> )
X2	= Seleksi ( <i>Independent Variable</i> )
X3	= Training ( <i>Independent Variable</i> )
a	= Konstanta
b	= Koefisien prediktor
$\epsilon$	= Error term/ tingkat kesalahan

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya.

#### a) Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5%
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

b) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0: \beta_1: \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
- 4) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008:197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } k = n - 2$$

Keterangan:

$t$  = Uji pengaruh parsial

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya data

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya BNI Syariah**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah yang ada di Indonesia. Prinsip syariah dengan tiga pilarnya yaitu adil, transparan, dan mashlahat kini mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 20 April 2000 didirikanlah Unit Usaha Syariah (UUS) Bank BNI dengan 5 kantor cabang yang ada di kota Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Kemudian Unit Usaha Syariah(UUS) BNI semakin berkembang menjadi 28 kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu kini nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan kurang lebih terdapat 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasionalnya, Bank BNI Syariah tetap memperlihatkan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang pada saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei Tahun 2010 tentang pemberian izin usaha terhadap PT. BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI Tahun 2003

ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.10 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah juga semakin meningkat ([www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id))

Seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, tahun 2001 BNI membuka 2 kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang.

## **2. Visi dan Misi BNI Syariah**

- a) Visinya adalah menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.
- b) Misi
  - 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
  - 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
  - 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
  - 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
  - 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah

### 3. Logo BNI Syariah



**Gambar 4.1. Logo Perusahaan**

*Sumber . PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan*

### 4. Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Medan

Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang didalamnya menggambarkan tugas dan wewenang yang harus dijalankan sesuai dengan posisinya dalam suatu organisasi tersebut. Dengan kata lain, dalam struktur organisasi yang baik tidak akan terjadi penyerobotan wewenang dan pelemparan tanggung jawab oleh dan kepada orang atau bagian lain. Struktur organisasi diperlukan untuk membantu mengarahkan usaha dan organisasi sehingga usaha tersebut dapat dikoordinasikan dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Struktur organisasi suatu perusahaan memberikan gambaran tentang posisi, tugas dan hubungan antar sesuatu divisi yang ada pada perusahaan sehingga memungkinkan tercapainya komunikasi dan koordinasi yang terkendali. Dalam penyusunan struktur organisasi yang tepat akan tercapainya pengendalian internal yang baik dan suasana kerja yang terorganisir. Pengendalian internal inilah yang meminimalkan terjadinya konflik antar rekan kerja dan penyalahgunaan jabatan dan wewenang.

Adapun struktur organisasi BNI Syariah Cabang Medan adalah Sebagai berikut :



## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 5 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap rekrutmen, seleksi, training dan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	47.9	47.9	47.9
	Wanita	25	52.1	52.1	100.0
Total		48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 52,1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 47,9%.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	30	62.5	62.5	62.5
	30-40 Tahun	18	37.5	37.5	100.0
Total		48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang menjadi responden berusia 20-29 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 62,5% dan responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 37,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	48	100.0	100.0	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang menjadi responden keseluruhannya memiliki tingkat pendidikan S1 dan nilai persentasennya sebesar 100%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	19	39.6	39.6	39.6
3-5 Tahun	14	29.2	29.2	68.8
6-9 Tahun	13	27.1	27.1	95.8
> 10 tahun	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 39,6%, responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 29,2%, responden yang memiliki masa kerja 6-9 tahun sebanyak 13 orang atau

sebesar 27,1% dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,2%.

## 5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi dan training, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, setiap variabel sebanyak 4 dan 5 butir pernyataan untuk variable bebas dan 5 butir pernyataan untuk variable terikat yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 48 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Cukup Setuju (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a. Variabel X<sub>1</sub> (Rekrutmen)

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan X<sub>1,1</sub> perusahaan sering mengadakan perekrutan untuk karyawan baru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Setuju	36	75.0	75.0	85.4
Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 36 orang (75%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (75%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan sering mengadakan perekrutan untuk karyawan baru.

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan X<sub>1,2</sub> sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	17	35.4	35.4	35.4
Setuju	23	47.9	47.9	83.3
Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang (35,4%), setuju sebanyak 23 orang (47,9%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (47,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan X<sub>1,3</sub> sistem rekrutmen sudah memenuhi standar perekrutan karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	17	35.4	35.4	35.4
Setuju	31	64.6	64.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang (35,4%) dan setuju sebanyak 31 orang (64,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (64,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sistem rekrutmen sudah memenuhi standar perekrutan karyawan.

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan X<sub>1,4</sub> rekrutmen karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
Cukup Setuju	10	20.8	20.8	27.1
Setuju	32	66.7	66.7	93.8
Sangat Setuju	3	6.2	6.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (6,2%), cukup setuju sebanyak 10 orang (20,8%), setuju sebanyak 32 orang (66,7%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa rekrutmen karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Seleksi)**

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub> metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	37	77.1	77.1	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 37 orang (77,1%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (77,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien.

**Tabel 4.10**  
**Pernyataan X<sub>2.2</sub> proses seleksi dilakukan melalui test psikologi dan wawancara**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	27	56.2	56.2	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 27 orang (56,2%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (29,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27

orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa proses seleksi dilakukan melalui test psikologi dan wawancara.

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan X<sub>2,3</sub> penampilan fisik sangat berpengaruh terhadap proses seleksi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	14	29.2	29.2	29.2
Setuju	21	43.8	43.8	72.9
Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang (29,2%), setuju sebanyak 21 orang (43,8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa penampilan fisik sangat berpengaruh terhadap proses seleksi.

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan X<sub>2,4</sub> pengalaman kerja yang dimiliki pelamar sangat berpengaruh terhadap proses seleksi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	11	22.9	22.9	22.9
Setuju	28	58.3	58.3	81.2
Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 28 orang (58,3%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28

orang (58,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pelamar sangat berpengaruh terhadap proses seleksi.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Training)**

**Tabel 4.13**  
**Pernyataan X<sub>3,1</sub> perusahaan sering memberikan program pendidikan dan training bagi karyawan baru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Cukup Setuju	13	27.1	27.1	35.4
	Setuju	27	56.2	56.2	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (8,3%), cukup setuju sebanyak 13 orang (27,1%), setuju sebanyak 27 orang (56,2%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan sering memberikan program pendidikan dan training bagi karyawan baru.

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan X<sub>3,2</sub> perlu adanya evaluasi terhadap hasil pelaksanaan training sebagai acuan di masa yang akan datang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Cukup Setuju	12	25.0	25.0	33.3
	Setuju	29	60.4	60.4	93.8
	Sangat Setuju	3	6.2	6.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (8,3%), cukup setuju sebanyak 12 orang (25%), setuju sebanyak 29 orang (60,4%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (60,4%). Jadi dapat disimpulkan responden menyatakan setuju bahwa perlu adanya evaluasi terhadap hasil pelaksanaan training sebagai acuan di masa yang akan datang.

**Tabel 4.15**  
**Pernyataan X<sub>3,3</sub> program training yang diberikan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
	Cukup Setuju	14	29.2	29.2	35.4
	Setuju	26	54.2	54.2	89.6
	Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (6,2%), cukup setuju sebanyak 14 orang (29,2%), setuju sebanyak 26 orang (54,2%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (54,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa program training yang diberikan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan X<sub>3,4</sub> pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari training sangat berguna dalam meningkatkan produktifitas kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Cukup Setuju	8	16.7	16.7	27.1
Setuju	34	70.8	70.8	97.9
Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), cukup setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 34 orang (70,8%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (70,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari training sangat berguna dalam meningkatkan produktifitas kerja.

**d. Variabel Y (Kinerja)**

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan Y<sub>1</sub> pentingnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.7	16.7	16.7
Cukup Setuju	9	18.8	18.8	35.4
Setuju	30	62.5	62.5	97.9
Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), cukup setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 30 orang (62,5%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (62,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pentingnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan Y<sub>2</sub> selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	10	20.8	20.8	20.8
Setuju	20	41.7	41.7	62.5
Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang (20,8%), setuju sebanyak 20 orang (41,7%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (37,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan Y<sub>3</sub> selalu fokus mengerjakan tugas pekerjaan dikantor walaupun tidak ada pimpinan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	8	16.7	16.7	18.8
	Setuju	26	54.2	54.2	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), cukup setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 26 orang (54,2%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (54,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu fokus mengerjakan tugas pekerjaan dikantor walaupun tidak ada pimpinan.

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan Y<sub>4</sub> selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Cukup Setuju	11	22.9	22.9	25.0
	Setuju	22	45.8	45.8	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), cukup setuju sebanyak 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 22 orang (45,8%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (29,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah

yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (45,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan Y<sub>5</sub> selalu terbuka menerima kritik dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Cukup Setuju	6	12.5	12.5	20.8
	Setuju	27	56.2	56.2	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (8,3%), cukup setuju sebanyak 6 orang (12,5%), setuju sebanyak 27 orang (56,2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (22,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu terbuka menerima kritik dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh.

## 6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.22**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Rekrutmen**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	11.1875	1.985	.678	.603
Pernyataan X1.2	11.4167	1.525	.679	.571
Pernyataan X1.3	11.5833	2.461	.334	.765
Pernyataan X1.4	11.5000	1.872	.472	.712

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel rekrutmen dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.23**  
**Uji Validitas ( $X_2$ ) Seleksi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	11.8125	2.453	.319	.614
Pernyataan X2.2	11.9792	2.063	.410	.554
Pernyataan X2.3	12.0833	2.206	.437	.532
Pernyataan X2.4	12.0000	2.213	.461	.516

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel seleksi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.24**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Training**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	11.1250	2.367	.404	.588
Pernyataan X3.2	11.0833	2.461	.438	.562
Pernyataan X3.3	11.0833	2.206	.503	.512
Pernyataan X3.4	11.0208	2.744	.348	.621

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel training dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.25**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	16.4167	5.567	.350	.808
Pernyataan Y.2	15.7500	4.489	.773	.661
Pernyataan Y.3	15.8542	5.148	.561	.737
Pernyataan Y.4	15.8958	4.563	.699	.686
Pernyataan Y.5	15.7500	5.638	.426	.778

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.26**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Rekrutmen**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,734 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel rekrutmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.27**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Seleksi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,625 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel seleksi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.28**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Training**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,642 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel training adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.29**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

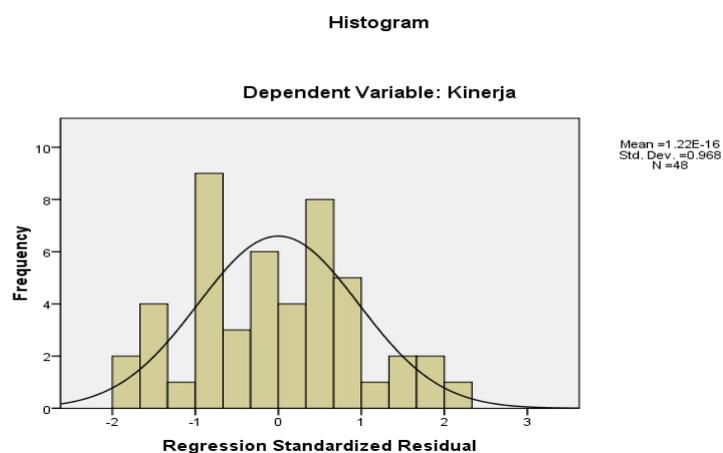
Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,779 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 7. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

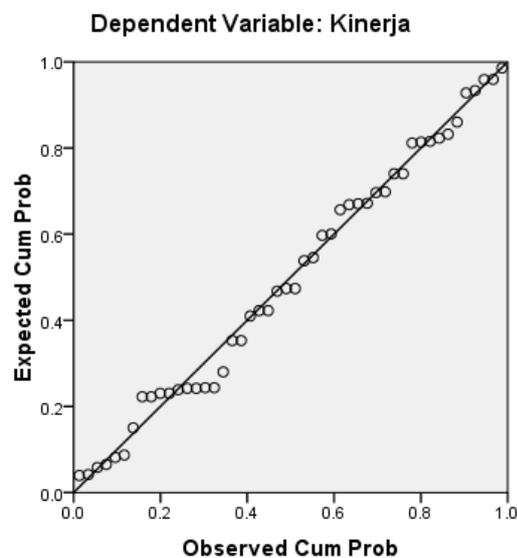


**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel rekrutmen, seleksi, training, dan kinerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.30**  
**Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.030	3.771		-.804	.426					
Rekrutmen	.313	.164	.204	1.908	.063	.229	.276	.204	.997	1.003
Seleksi	.660	.164	.452	4.019	.000	.577	.518	.429	.903	1.108
Training	.518	.156	.372	3.318	.002	.512	.447	.354	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

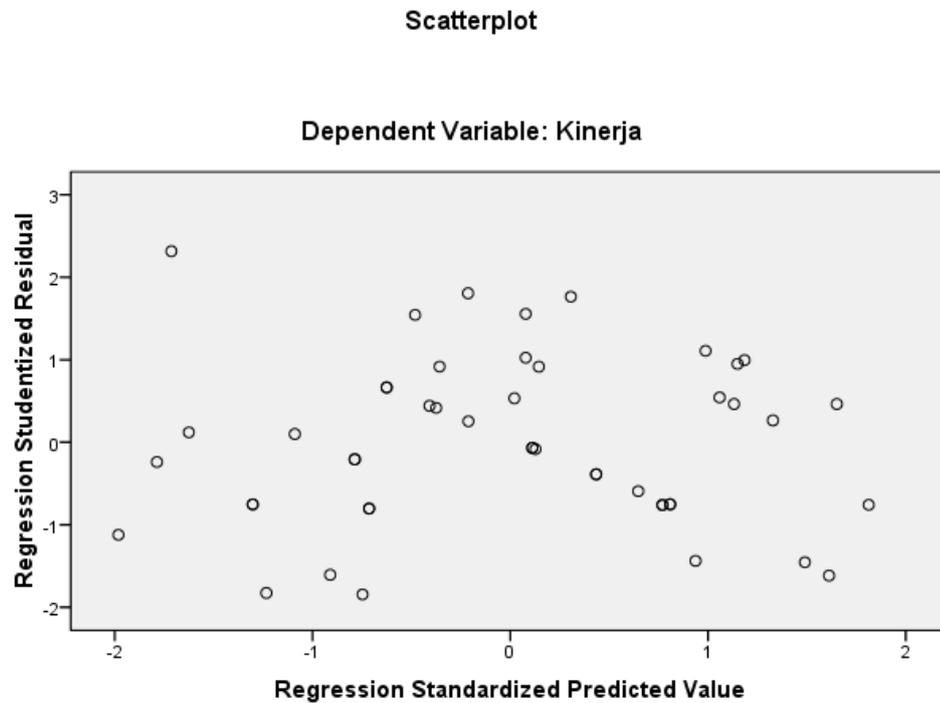
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah rekrutmen  $1,003 < 10$ , seleksi  $1,108 < 10$  dan training  $1,105 < 10$ , dan nilai *Tolerance* rekrutmen  $0,997 > 0,10$ , seleksi  $0,903 > 0,10$ , dan training  $0,905 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019*

Dari gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi ini.

## **8. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

**Tabel 4.31**  
**Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.030	3.771		-.804	.426					
Rekrutmen	.313	.164	.204	1.908	.063	.229	.276	.204	.997	1.003
Seleksi	.660	.164	.452	4.019	.000	.577	.518	.429	.903	1.108
Training	.518	.156	.372	3.318	.002	.512	.447	.354	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -3,030 + 0,313 X_1 + 0,660 X_2 + 0,518 X_3 + \varepsilon$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar -3,030
- b. Jika terjadi peningkatan rekrutmen sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,313.
- c. Jika terjadi peningkatan seleksi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,660.
- d. Jika terjadi peningkatan training sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,518.

## 9. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.32

**Tabel 4.32**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.220	3	58.740	14.565	.000 <sup>a</sup>
	Residual	177.447	44	4.033		
	Total	353.667	47			

a. Predictors: (Constant), Training (X3), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Hipotesis :

Ho : rekrutmen, seleksi dan training secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ha : rekrutmen, seleksi dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan terhadap uji F, adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $< 0,05$ , Ha diterima, Ho ditolak

Jika probabilitas  $> 0,05$ , Ha ditolak, Ho diterima

Uji statistik secara simultan menunjukkan tingkat probabilitas 0,000. Maka dapat disimpulkan ,  $P = 0,000 < \alpha = 0,05$ , yang berarti Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel independen rekrutmen, seleksi dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Untuk menguji koefisien regresi parsial secara individu dari masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.33.

**Tabel 4.33**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.030	3.771		-.804	.426					
Rekrutmen	.313	.164	.204	1.908	.063	.229	.276	.204	.997	1.003
Seleksi	.660	.164	.452	4.019	.000	.577	.518	.429	.903	1.108
Training	.518	.156	.372	3.318	.002	.512	.447	.354	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Hipotesis :

Ho : rekrutmen, seleksi dan training secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ha : rekrutmen, seleksi dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan terhadap uji t, adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $< 0,05$ , Ha diterima, Ho ditolak

Jika probabilitas  $> 0,05$ , Ha ditolak, Ho diterima

Pada Tabel 4.34 tersebut, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut :

- 1) Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dengan tingkat probabilitas 0,063. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,063 > \alpha = 0,05$ , maka terima

hipotesis  $H_0$  dan tolak hipotesis  $H_a$  yang menyatakan rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

- 2) Variabel seleksi ( $X_2$ ) dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis  $H_a$  dan tolak hipotesis  $H_0$  yang menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 3) Variabel training ( $X_3$ ) dengan tingkat probabilitas 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,002 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis  $H_a$  dan tolak hipotesis  $H_0$  yang menyatakan training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.34**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.464	2.00820	.498	14.565	3	44	.000	1.571

a. Predictors: (Constant), Training (X3), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,464 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 46,4% kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen

di atas, Sedangkan sisanya  $100\% - 46,4\% = 53,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan training secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian Elza Septeriana yang menemukan system rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Padang.

Variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dengan tingkat probabilitas 0,063. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,063 > \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis  $H_0$  dan tolak hipotesis  $H_a$  yang menyatakan rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Menurut Herman Sofyandi (2010:108), Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Variabel seleksi ( $X_2$ ) dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis  $H_a$  dan tolak hipotesis  $H_0$  yang menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Seleksi karyawan merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diijinkan masuk ke organisasi-organisasi. Beberapa standar umum harus dipenuhi pada proses seleksi apapun. Kami fokuskan lima standar :1) kehandalan, 2) keabsahan, 3) generalisasi, 4) pemanfaatan, dan 5) legalitas. (Raimond 2010:301)

Variabel training (X3) dengan tingkat probabilitas 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P = 0,002 < \alpha = 0,05$ , maka terima hipotesis  $H_a$  dan tolak hipotesis  $H_o$  yang menyatakan training berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diperoleh yaitu :

1. Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), dan Training ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dari uji statistik secara simultan menunjukkan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel independen rekrutmen, seleksi dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Uji statistik secara parsial juga dibuktikan dengan tingkat probabilitas dari variabel Rekrutmen ( $X_1$ )  $0,063 > 0,05$  yang menyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan, variabel Seleksi ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) perusahaan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan dan variabel Training ( $X_3$ )  $0,002 < 0,05$  yang menyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.

#### **B. Saran**

Sesuai dengan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian secara simultan didapat bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, hal

ini sangat bagus bagi perusahaan dan sistem yang selama ini telah berjalan dengan baik untuk dipertahankan, di evaluasi serta ditingkatkan guna peningkatan kinerja perusahaan.

2. Dari hasil penelitian secara parsial dua variable independen yang berpengaruh secara signifikan sedangkan yang satu variable tidak, sehingga kedepannya PT. Bank BNI Syariah harus lebih memprioritaskan pada lulusan yang berasal dari ekonomi syariah/perbankan syariah, karena ilmu yang mereka dapatkan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan Bank syariah di Indonesia, serta dilakukan upaya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengandalkan potensi-potensi SDM yang dimiliki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mardianto. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta:Pinasthika Publisher.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Ciptani
- Da Silva Pereira, Bellarmino. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Elza Sepeteriana (2009). *Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*. Jurnal Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- El Fikri, M. (2019). Memasarkan objek pariwisata kota medan melalui media sosial untuk menaikkan minat kunjungan dan menghapus paradigma negatif. *JUMANT*, 11(2), 69-79.
- Harni Gustina. (2013). *Analisis Proses Pektutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru*. Jurnal Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. andManagement Stud*, 3(6).
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.

Cetakan Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank\\_BNI\\_Syariah](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_BNI_Syariah)

<https://www.bnisyariah.co.id>

Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

PT. Bank BNI Syariah (2017):*Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI)*. Jurnal Laporan Tahunan 2016 PT. Bank BNI Syariah.

Malayu S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.

Mangkunegara, Prabu Anwar. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Rafika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)*. Bogor:Ghalia Indonesia.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga)*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.

Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.

Raymond A. Noe (2011). *Fundamentals Of Human Resources Management. Edisi 4*. Newyork:McGraw-Hill Irwin.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In

North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan:USU Press
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung:Refika Aditama
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta:Kencana
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfa Beta
- Tursina Kurniati. (2014). *Pengaruh Proses Rekrutmen , Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. *Jurnal Skripsi Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi:Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gajahmada University Press.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Master Tabel
- Lampiran 3. Output SPSS
- Lampiran 4. T-tabel
- Lampiran 5. F-tabel
- Lampiran 6. Surat Riset
- Lampiran 7. Form Permohonan Judul
- Lampiran 8. Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9. Biodata Penulis

## **KUESIONER PENELITIAN UNTUK KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG MEDAN**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan” di Program Studi Manajemen S1, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka saya :

Nama : Deni Ramadani

NPM : 1415310583

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/saudari untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui penelitian mengenai Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan agar dapat memberikan arahan kepada seluruh karyawannya dalam meningkatkan keterampilan interpersonal dan kinerja.

Dalam pengisian kuesioner ini disarankan untuk membaca petunjuk umum yang terdapat pada awal setiap bagian dengan seksama sebelum menjawab pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/saudara/saudari. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas perhatian dan kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Deni Ramadani

## I. PROFIL RESPONDEN

**Petunjuk :** Berilah tanda check list (  $\sqrt{\quad}$  ) pada tempat yang telah disediakan.

1. JenisKelamin

Pria

Wanita

2. Usia

20 – 29 tahun

30 – 40 tahun

41 – 50 tahun

3. Tingkat Pendidikan

D3

S1

3. Masa kerja

1 – 2 tahun

> 10 tahun

3 – 5 tahun

6 – 9 tahun

## II. Variabel Rekrutmen (X1)

Petunjuk : berikanlah tanda (√) pada kolom isian yang telah disediakan sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu / saudara / saudari yang paling tepat.

- SS = SangatSetuju  
S = Setuju  
CS = CukupSetuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan Penelitian	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan sering mengadakan perekrutan untuk karyawan baru					
2	Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien					
3	Sistem rekrutmen sudah memenuhi standar perekrutan karyawan					
4	Rekrutmen karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan					

## III. Variabel Seleksi (X2)

No	Pernyataan Penelitian	SS	S	CS	TS	STS
1	Metode seleksi yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien					
2	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologi dan wawancara					
3	Penampilan fisik sangat berpengaruh terhadap proses seleksi					
4	Pengalaman kerja yang dimiliki pelamar sangat berpengaruh terhadap proses seleksi					

#### IV. Variabel Training (X3)

No	Pernyataan Penelitian	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan sering memberikan program pendidikan dan training bagi karyawan baru					
2	Perlu adanya evaluasi terhadap hasil pelaksanaan training sebagai acuan di masa yang akan datang					
3	Program training yang diberikan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik					
4	Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari training sangat berguna dalam meningkatkan produktifitas kerja					

#### V. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan Penelitian	SS	S	CS	TS	STS
1	Pentingnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.					
3	Selalu fokus mengerjakan tugas pekerjaan dikantor walaupun tidak ada pimpinan.					
4	Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Selalu terbuka menerima kritik dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh.					

## BIODATA PENULIS

NPM : 1415310583  
Nama : Deni Ramadani  
Fakultas : Sosial Sains  
Prodi : Manajemen  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Tempat Lahir : Medan, 31 mei 1986  
Alamat : Jl. Pimpinan No. 9 Medan  
Telp/No Hp : 082166071448  
E-mail : [denikaze@gmail.com](mailto:denikaze@gmail.com)

