

**ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

**EJA DINATA**

**NIM: 1910401035**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

**2025 M/1446 H**

**ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*

**Oleh:**

**EJA DINATA**

**NIM: 1910401035**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
2025 M/1446 H**

H. Samsul Bahry Harahap, Lc, MA  
Rezki Agrisa Ditama, M.M

DOSEN IAIN KERINCI

<b>AGENDA</b>	
NOMOR :	95
TANGGAL:	06 Mei 2025
PARAF :	

Assalamualaikum Wr. Wb

Sungai Penuh, 06 Mei 2025

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Kerinci  
di-

Sungai Penuh

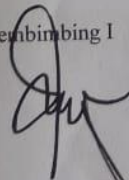
NOTA DINAS

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **EJA DINATA, NIM:1910401035** yang berjudul "**ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG**". Telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maka dengan ini kami ajukan skripsi ini, kiranya dapat diterima dengan baik.

Demikian kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalamualaikum Wr. Wb

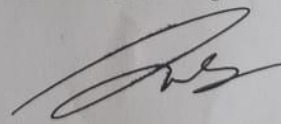
Pembimbing I



H. Samsul Bahry Harahap, Lc, MA

NIP: 196912222001121002

Pembimbing II



Rezki Agrisa Ditama, M.M

NIP: 19880808202012101

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eja Dinata  
NIM : 1910401035  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Alamat : Ds. Sungai Tutung, Kecamatan Air Hangat Timur,  
Kabupaten Kerinci

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG”**. Adalah murni gagasan dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dan bimbingan dari tim pembimbing skripsi. Didalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain, kecuali kutipan-kutipan yang secara tertulis disebutkan sumbernya secara jelas dan dicantumkan dalam daftar Pustaka/rujukan.

Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab sendiri.

Sungai penuh, 06 Mei 2025



**EJA DINATA**  
NIM. 1910401035

K E R I N C I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

*Jalan Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh; Telepon (0748)  
21065; Faksimili (0748) 22114; Kode Pos 37112; Website: [www.iainkerinci.ac.id](http://www.iainkerinci.ac.id); email: [info@iainkerinci.ac.id](mailto:info@iainkerinci.ac.id)*

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari Rabu tanggal 14 Mei 2025 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, Mei 2025

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

**Ketua Sidang**

**Rezki Agrisa Ditama, M.M.**

**NIP: 19880808202012101**

**Penguji I**

**H. Samsul Bahry Harahap, Lc, MA.**

**NIP: 196912222001121002**

**Penguji II**

**Nelly Patria, M.S. AK.**  
**NIP: 199005032020122000**

## PERSEMBAHAN DAN MOTO

### PERSEMBAHAN

Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak sedikit waktu dan pikiran yang terkuras. Rasa Syukur yang sangat besar kepada Allah SWT, atas keridhoannya penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini. Untuk itu, laporan skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda bukti terimakasih kepada kedua orangtua atas kesabaran, pengertian, dan dukungan moral yang tak pernah luntur.

### MOTTO

“Dalam ketidakpastian waktu, keyakinan adalah penunjuk arah yang tak pernah salah.”

مَا يُطَوَّقُونَ سَاءَ لَهُمْ رُشْدَهُ هُوَ بَلٌّ لَّهُمْ خَيْرًا هُوَ فَضْلُهُ مِنْ اللَّهِ أَنَّهُمْ بِمَا يَبْخُلُونَ الَّذِينَ يَحْسَبُونَ وَلَا

□ خَيْرٌ وَنَتَعَمَلُ بِمَا وَاللَّهُ وَالْأَرْضُ السَّمَوَاتِ مِيرَاثٌ وَاللَّهُ الْقِيَمَةِ يَوْمَ بِهِ بَخُلُوا ۝۱

Artinya: Jangan sekali-kali orang-orang yang kikir dengan karunia yang Allah anugerahkan kepadanya mengira bahwa (kekikiran) itu baik bagi mereka. Sebaliknya, (kekikiran) itu buruk bagi mereka. Pada hari Kiamat, mereka akan dikalungi dengan sesuatu yang dengannya mereka berbuat kikir. Milik Allahlah warisan (yang ada di) langit dan di bumi. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Imran ayat 180)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI UNIT HIANG”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Tidak dapat disangkal bahwa usaha yang keras, kegigihan, dan kesabaran dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun disadari karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta disekeliling penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Asa'ari, M.Ag Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Wakil Rektor I Bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, Wakil Rektor II Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si, dan Wakil Rektor III Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bapak Dr. Eka Putra, S.H., M.Pdi dan Wakil Dekan I Bapak H. Samsul Bahry Harahap, Lc, Ma, Wakil Dekan II Bapak Dr. Yuserizal, Ma, dan Wakil Dekan III Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd Kons.
3. Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan bantuan dan arahan selama perkuliahan.
4. Pembimbing I Bapak H. Samsul Bahry Harahap, Lc, MA dan pembimbing II Bapak Rezki Agrisa Ditama, M.M yang telah membimbing penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan di IAIN Kerinci.
5. Pembimbing Akademik Bapak Alek Wissalam Bustami, M.E. Sy yang selalu membantu dalam membimbing penulis selama proses perkuliahan di IAIN Kerinci.

6. Bapak ibuk dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis, baik dalam penyusunan skripsi maupun pada perkuliahan.
7. Seluruh staf akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membantu dalam proses penulis skripsi ini.
8. Terimakasih juga untuk orang-orang terdekat penulis terimakasih atas dukungan dan suport sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Almamaterku terimakasih.

Hanya ucapan terima kasih yang mampu penulis persembahkan, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberikan rahmat kepada kita semua. Demikian pula skripsi ini, Penulis menyadari keterbatasan kemampuan dan kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini, sehingga penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi insan pendidikan meniti karir maupun melaksanakan tugas sebagai mahasiswa. Akhirnya, semoga apa yang kita lakukan mendapat ridho Allah SWT.

Sungai Penuh, 06 Mei 2025

Penulis,

**EJA DINATA**

**NIM. 1910401035**

**IAIN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**  
**KERINCI**

## **ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG**

Eja Dinata (1910401035)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Unit Hiang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Analisa deskriptif dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Unit Hiang. Hal ini didasarkan pada uji T yang menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel. Koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen menjelaskan 11,4% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa Bank BRI Unit Hiang perlu terus memperhatikan dan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Rekrutmen Karyawan, Kinerja Karyawan, Bank BRI Unit Hiang, Analisis Regresi.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

**ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE  
RECRUITMENT PROCESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
BANK BRI UNIT HIANG**

Eja Dinata (1910401035)

*ABSTRACT*

This study aims to analyze the relationship between the employee recruitment process and employee performance at Bank BRI Unit Hiang. Data was collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that the recruitment process has a significant effect on employee performance at Bank BRI Unit Hiang. This is based on the t-test, which shows a significant value of  $<0.05$  and a t-count value  $>$  t-table value. The coefficient of determination (R-Square) shows that the recruitment process variable explains 11.4% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other variables outside this study. This research implies that Bank BRI Unit Hiang needs to continue to pay attention to and improve the effectiveness of the recruitment process to enhance employee performance.

**Keywords :** Employee Recruitment, Employee Performance, Bank BRI Unit Hiang, Regression Analysis.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>6</b>
1.1 Latar Belakang.....	6
1.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
2.1 Dasar Teoritis (Grand Theory) .....	6
2.2 Kinerja Karyawan .....	7
2.3 Rekrutmen Karyawan .....	12
2.4 Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Hiang .....	16
2.5 Penelitian Relevan (Penelitian Terdahulu).....	17
2.2 Kerangka Konseptual (Kerangka Pemikiran) .....	18
2.7 Hipotesis Penelitian .....	19

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	21
3.2 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian.....	21
3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	21
3.4 Populasi dan Sampel.....	23
3.5 Jenis Data .....	25
3.6 Sumber Data .....	25
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.8 Instrumen Penelitian.....	27
3.9 Uji Instrumen Penelitian.....	28
3.10 Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1 Analisis Deskriptif .....	33
4.2 Hasil Penelitian .....	37
4.3 Pembahasan.....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	42
5.2 Saran.....	42
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>

**DAFTAR TABEL**

<b>TABEL 1.</b>	Penelitian Relevan .....	17
<b>TABEL 2.</b>	Defenisi Operasional Variabel.....	22
<b>TABEL 3.</b>	Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian.....	26
<b>TABEL 4.</b>	Kriteria TCR .....	31
<b>TABEL 4.1</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel X .....	34
<b>TABEL 4.2</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Y .....	35
<b>TABEL 4.3</b>	Hasil Uji Validitas .....	37
<b>TABEL 4.4</b>	Hasil Uji T .....	39
<b>TABEL 4.5</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	40



**DAFTAR GAMBAR**

**GAMBAR 2.1** Kerangka Peneltian..... 19



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, dunia perbankan mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Akibat dari peningkatan tersebut menyebabkan banyak terjadinya persaingan dan kompetisi diantara beberapa lembaga dan badan usaha lainnya. Salah satu cara yang dapat kita gunakan untuk meningkatkan kualitas lembaga dan ketenagakerjaan tersebut adalah dengan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam pencapaian dan tujuan, hal ini juga ditegaskan oleh Yandri & Adiani (2020), bahwasannya sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena menyangkut kelangsungan perusahaan itu sendiri, apa lagi jika perusahaan itu bagus dan memiliki konsumen yang banyak maka keuntungan besar bagi perusahaan tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja SDM tersebut yaitu melalui proses rekrutmen. Menurut prasetya *et al* (2018) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Selain itu, Menurut Sunarto *et al* (2021), proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan kandidat-kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang baik berpotensi menghasilkan karyawan yang tidak kompeten, kurang termotivasi, dan pada akhirnya menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk dapat membandingkan serta mengetahui metode dan prosedur apa yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang bermutu, maka pada penelitian meneliti sebuah lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia yaitu Bank BRI. Lokasi bank ini sendiri terletak di Koto Baru Hiang, Kecamatan Sitinjau Laut, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. BRI Unit Hiang melayani pembukaan BRI internet banking atau internet banking BRI, pengaktifan BRI *Mobile Banking* (BRIMO), *SMS Banking* dan *M-Banking* serta layanan lainnya mencakup kredit bank BRI dan simpan pinjam di bank BRI.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwasannya tenaga kerja yang ada di BRI Unit Hiang terdapat beberapa karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang kurang baik, seperti tidak disiplin dalam waktu, kurangnya profesionalitas dalam bekerja dan juga kurang bersikap ramah dalam berbicara terhadap nasabah. Hal ini tentunya erat kaitannya dengan indikator-indikator yang menjadi penilaian saat proses rekrutmen dilakukan.

Seperti yang disampaikan oleh Mia Herawati selaku *Customer Service* di BRI Unit Hiang bahwasannya tenaga kerja yang baik erat kaitannya dengan

rekrutmen karyawan di BRI Unit Hiang. Semakin profesional seseorang terhadap bidangnya akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Berdasarkan Uraian diatas, dapat kita simpulkan bahwasannya proses rekrutmen karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk itulah Penulis bermaksud ingin membahasnya lebih lanjut mengenai “**Analisis Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Hiang**”.

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis membatasi tulisan ini hanya pada ruang lingkup bagaimana Analisis Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Hiang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut:

1. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara kualitas tahapan seleksi dalam proses rekrutmen dengan tingkat kinerja karyawan Bank BRI Unit Hiang?
2. Seberapa besar pengaruh efektivitas metode penyaringan kandidat dalam proses rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Unit Hiang?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Hiang.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh efektivitas metode penyaringan kandidat dalam proses rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Unit Hiang

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Bagi Peneliti. Dengan melakukan penelitian penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru tentang analisis Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Bank BRI Unit Hiang.
2. Bagi perguruan tinggi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran dan memberikan tambahan informasi maupun referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perbankan. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan untuk menilai Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Hiang. Yang berpengaruh terhadap metode rekrutan karyawan diseluruh perbankan selanjutnya.
4. Bagi Pemerintah. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pertimbangan dalam memutuskan kebijakan yang terkait dengan perbankan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Dasar Teoritis (Grand Theory)**

Dalam buku Pemasaran Bank Kasmir (2012:8), bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan jasa-jasa bank lainnya.

Berdasarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak.

Pengertian bank menurut UU No. 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 yang menyempurnakan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk yang lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Jadi, bank adalah badan usaha yang kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya serta memberikan jasa bank lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank pemerintah yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI). Sebagai bank pemerintah yang menjadi tonggak perekonomian, Bank BRI Unit Hiang beroperasi atas dasar

kepercayaan masyarakat yang dijadikan sebagai asset terpenting, sehingga bank harus bisa menunjukkan dan membuktikan kinerja yang baik untuk bisa terus menjaga dan memperoleh kepercayaan tersebut. Pengukuran kinerja keuangan pada bank harus terus dilakukan setiap tahunnya agar dapat terdeteksi terjadinya penurunan kinerja keuangan mengarah pada kategori yang tidak sehat, seperti menurunnya pendapatan, besarnya kredit yang tidak kembali, meningkatnya kredit yang bermasalah, sehingga harus cepat diatasi dengan modal (*capital*) yang dimiliki (Krisniawati & Marliansyah Putra, 2015: 2).

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Menurut Moehariono (2014), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan, sebaliknya kinerja buruk akan berdampak buruk terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja, hal ini juga dituturkan oleh Lestari (2018). Kategori penilaian kerja yang baik berdasarkan pernyataan Gayatri *et al* (2018) yaitu ketepatan waktu, kerjasama, kehadiran, kualitas pekerjaan, dan jumlah pekerjaan.

### **3.3.1 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam**

Menurut Zaudjuli (2004: 18) menyatakan islam menilai kinerja religious seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah. Kinerja karyawan dalam perspektif islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Dalam hal ini kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokan ke dalam : tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.

Di dalam Al-qur’an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-Shaff ayat 4 ;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya;

*“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Surat al-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan

petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan Pengertian kinerja karyawan Dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97 ;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya;

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Maksud dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut yang artinya (masyarakat belajar, 2009:1) ;

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).*

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian

pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

Yang menjadi dasar hukum penilaian kualitas kelayakan kerja seorang karyawan, dalam Al-Qur'an terdapat dalam Surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya;

*“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Dalam sebuah hadits juga diterangkan, para pemimpin/manajer harus selektif dalam memilih dan menilai para pegawainya, mereka adalah seorang yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda yang artinya:

*“Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:”Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Imam Bukhari)(Syihabuddin Abil Abbas,1996: 494).*

Dari Surat Al-Qashash ayat 26 dan Hadist Riwayat Imam Bukhari, dapat dapat disimpulkan bahwa Seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (*muroqobah*) oleh Sang Pencipta. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat untuk kepentingan publik, maka cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang.

#### **4.3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006) Terdapat enam indikator dalam mengukur sebuah kinerja karyawan:

a. Kualitas

Dalam sebuah kinerja selalu diukur melalui pandangan seorang pemimpin terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan kumpulan jumlah yang berupa unit, siklus, aktivitas yang diselesaikan dalam pekerjaannya.

c. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas dalam bekerja yang diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat mencapai tujuan dalam suatu kontribusi output yang dihasilkan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat karyawan yang memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

### 5.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya. Dalam kata lain, setiap kinerja selalu mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

- a. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.
- c. Dukungan yang di terima, upaya yang diberikan kepada seseorang baik untuk moril maupun material untuk memotivasi orang lain dalam melaksanakan suatu kegiatan.
- d. Keberadaan pekerjaan yang di lakukan
- e. Hubungan dengan organisasi

## 2.3 Rekrutmen Karyawan

### 2.3.2 Proses Rekrutmen Karyawan

Proses yang harus dilakukan secara efektifitas dan efisien supaya mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan baik dalam. Menurut Armstrong (2006) Proses rekrutmen yang baik merupakan yang memiliki kuantitas yang tidak terlalu banyak tetapi memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mencapai proses rekrutmen terdapat beberapa tahap, yaitu:

**a. *Job Analysis***

Menentukan tanggung jawab dan persyaratan orang yang akan dipkerjakan.

**b. *Job description***

Fakta-fakta yang diberikan oleh analisi jabatan dalam susunan yang sistematis. Di lakukan untuk memberikan fakta-fakta yang penting dalam jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

**c. *Job Spesification***

Merupakan sebuah syarat-syarat yang harus dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**d. *Job evaluation***

Penilai jabatan yang digunakan untuk membandingkan sebuah nilai dari jabatan ini dengan nilai jabatan yang lainnya yang ada didalam perusahaan.

**e. *Job Classification***

Merupakan pengelompokan jabatan yang memiliki nilai yang sama. Sebagai Lembaga keuangan peranan bank dalam perekonomian sangatlah penting.

### **2.3.3 Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Islam**

Rekrutmen karyawan dalam perspektif islam yaitu dari beberapa tahun terakhir perkembangan bisnis syariah mengalami peningkatan secara signifikan, akan tetapi bisnis syariah memiliki masalah yang serius yaitu permasalahan sumber daya manusia atau karyawan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Maka diperlukannya proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berdasarkan pada prinsip islam. Penurunan kualitas karyawan yang bekerja didalam bisnis syariah karena melakukan rekrutmen dan seleksi kepada karyawan yang bukan bersumber dari Rahim lembaga pendidikan islami dan juga memperhatikan bahwa para karyawan yang bersumber dari lembaga pendidikan islami bergabung kebisnis syariah hanya sekedar untuk mencari keuntungan duniawi dan kadang tidak memperdulikan apa yang sebenarnya sedang mereka perkejakan untuk memajukan perekonomian nasional.

Didalam islam mengenai bagaimana proses rekrutmen karyawan dalam proses perspektif islam harus didasarkan kepada prinsip kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Calon karyawan sendiri harus memiliki kriteria kejujuran (Siddiq), dapat dipercaya (Amanah), Cerdas (Fatanah), dan mampu menyampaikan dengan baik (Thablig). Didalam islam kita diisyaratkan untuk senantiasa menerapkan 4 sifat tersebut dalam bekerja dan dalam hal kepemimpinan. 4 sifat tersebut merupakan sifat yang diperintahkan oleh rasulullah SAW dalam kehidupan bermasyarakat dan dalam hal yang berhubungan dengan muamalah. Begitupun dalam hal penseleksian karyawan dan rekrutmen karyawan, didalam islam kita diajarkan ketika menseleksi karyawan

harus memenuhi 4 kriteria tersebut. Jika calon karyawan tersebut memenuhi ke-4 kriteria tersebut, maka kedepannya ia juga akan bertanggung jawab terhadap hak dan tanggung jawabnya diperusahaan tersebut.

### 2.3.3 Indikator Rekrutmen Karyawan

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018):

#### 1. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

#### 2. Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- b. Menganalisa jabatan
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
- d. Memilih metode rekrutmen
- e. Memanggil kandidat terbaik
- f. Menyeleksi kandidat
- g. Menyusun penawaran kerja
- h. Mulai bekerja

### 3. Sumber-sumber rekrutmen.

Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah

#### **2.4 Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Hiang**

Salah satu indikasi yang terpenting didalam suatu perusahaan biasanya adalah sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Jika sumber daya manusia (SDM) dip perusahaan itu baik maka akan menghasilkan kinerja perusahaan tersebut menjadi baik pula. Dapat kita simpulkan bahwasannya rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Hiang. Hal ini ditunjukkan dengan bukti bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Unit Hiang berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwasannya, Rekrutmen karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Karena jika disuatu perusahaan merekrut karyawan yang baik, berkualitas, disiplin, bertanggung jawab maka akan menghasilkan kinerja atau sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Begitupun sebaliknya jika suatu perusahaan atau

institusi tidak merekrut karyawan dengan baik atau kualitas yang tidak baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak baik pula. Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya rekrutmen karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Diantara rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan tersebut terdapat hubungan yang sangat signifikan diantara keduanya.

### 2.5 Penelitian Relevan (Penelitian Terdahulu)

Penelitian-penelitian yang menyangkut Analisis hubungan proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Hiang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penelitian Relevan**

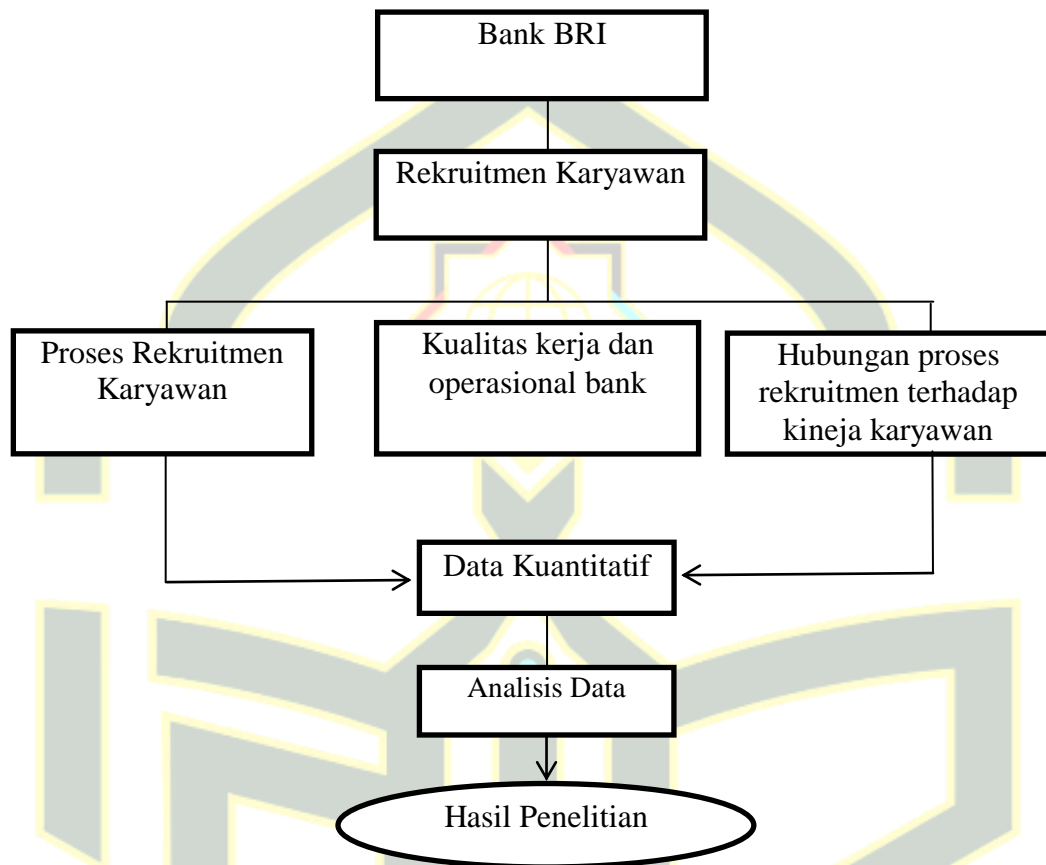
No	Judul	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.	Sugiyono (2019)	Deskriptif kuantitatif	Kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri masih meragukan, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan ragu- ragu dan tidak setuju terhadap pertanyaan terkait dengan kinerja yang ditunjukkan kepada karyawan untuk perusahaan. Maka kinerja karyawan masih dalam katagori cukup setuju.

2.	Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru.	Seno Andri (2015)	Deskriptif kuantitatif	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima.
3.	Pengaruh dan Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado.	Willem J.F Alfa Tumbuan (2018)	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, motivasi serta simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang utama. Dan juga berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo, Cabang Utama.

## 2.2 Kerangka Konseptual (Kerangka Pemikiran)

Untuk mengetahui Analisis Hubungan proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Hiang diterapkan beberapa langkah berupa wawancara kepada karyawan di bank tersebut. Dengan wawancara

tersebut, maka akan dikumpulkan data yang akan berhubungan dengan proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Hiang Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bentuk kerangka berpikir berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptuat**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Secara keseluruhan hipotesis berarti di bawah kebenaran (belum tentu kebenarannya), suatu perumusan sementara mengenai hal yang dibuat untuk menjelaskan dan dapat mengarahkan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pernyataan penelitian, tujuan penelitian, dan kerangka piker penelitian, maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Terdapat hubungan proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Hiang

$H_a$  : Tidak terdapat hubungan proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Hiang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan penjelasan dari Sugiyono (2012), menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Untuk pendekatan kuantitatif didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid hal ini juga didukung oleh pernyataan (Ali *et al*, 2020) yang menjelaskan tentang pendekatan kuantitatif. Menurut Bryman (2005) Proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data, dan menuliskan kesimpulan.

#### **3.2 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian**

Ruang lingkup yang dipilih pada penelitian ini adalah beberapa karyawan dan nasabah di Bank BRI Unit Hiang yang menjadi narasumber pada saat wawancara. Sedangkan untuk lokasi yang dipilih pada penelitian ini yaitu di Bank BRI Unit Hiang, Kota Sungai Penuh.

#### **3.3 Defenisi Operasional Variabel**

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**TABEL 2. Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
Proses Rekrutmen (X)	Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017).	Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018): 1. Metode Rekrutmen 2. Prosedur 3. Sumber-sumber rekrutmen.
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Moehariono (2012 : 95), kinerja atau <i>performance</i> merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam	Menurut Robbins (2016 : 260) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: <b>1. Kualitas Kerja</b>

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi	<b>2. Kuantitas</b> <b>3. Ketepatan Waktu</b> <b>4. Efektifitas</b> <b>5. Kemandirian.</b>
--	---

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Republik Indonesia (BRI) Unit Hiang.

#### 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah

teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relative kecil, yaitu kurang dari 30 orang.

### **3. Ukuran Sampel**

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BRI Unit Hiang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 10 orang responden.

### **4. Teknik Pengambilan Sampel**

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relative kecil, yaitu kurang dari 30 orang.

### **3.5 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah data deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau suatu peristiwa di masa sekarang. Dimana tujuannya untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antara variabel.

### **3.6 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2012:3), sumber data adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain.

Dalam penelitian ini sumber data yang akan digunakan adalah sumber data primer

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh langsung berupa opini atau pendapat dari nasabah Bank BRI unit Hiang dengan menjawab semua pernyataan yang

terdapat di dalam kuesioner. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian sebagai sumber data. Dimana yang menjadi objek penelitian adalah Bank Mandiri KCP Sungai Penuh.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk skala pengukurannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada. Fenomena sosial di sini telah dijelaskan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Seperti tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3. Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian**

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

### 3.8 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sedangkan Menurut (Purwanto, 2018) instrumen penelitian pada dasarnya ialah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar.

Dengan adanya instrumen penelitian, maka akan mengetahui sumber daya data yang akan diteliti dan jenis datanya, teknik pengumpulan datanya, instrumen pengumpulan datanya, langkah penyusunan instrument penelitian tersebut serta mengetahui validitas, reliabilitas, tingkat kesukaran daya pembeda dan pengecoh/*distractor* suatu data dalam penelitian (Arifin, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah. Instrumen penelitian dapat diartikan pula sebagai alat untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian.

Jenis instrument penelitian yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Lembar observasi merupakan pedoman yang berisi indikator-indikator yang digunakan untuk melakukan suatu pengamatan.

2. Angket merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Menurut (Purwanto, 2018) kuisisioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variable yang akan diteliti.

3. Tes hasil belajar merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman dan penguasaan peserta didik terhadap materi yang telah diajarkan dan mengetahui tingkat perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang akan digunakan adalah angket dengan metode kuesioner dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variable yang akan diteliti yang kemudian akan dijawab oleh responden. Sedangkan skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan pada penyusunan instrument penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* (√).

### 3.9 Uji Instrumen Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode:

#### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Adapun rumus menghitungnya adalah:

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)X(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

R = Koefisien validitas item yang dicari

Y = Skor yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = Jumlah responden

Menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.10 Teknik Analisis Data

## 1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah dengan pengoperasian variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana proses rekrutmen (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Analisis deskriptif ini meliputi beberapa hal, yakni distribusi frekuensi, pengukuran tendensi pusat, dan pengukuran variabilitas. Manfaat yang diperoleh dari pengukuran analisis deskriptif adalah mendapatkan gambaran lengkap dari data baik dalam bentuk variabel atau numeric yang berhubungan dengan data yang kita teliti. Untuk menggambarkan secara deskriptif temuan hasil penelitian, maka penulis menggunakan TCR. Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \sum_i^n (T_i + SL_i)$$

Keterangan:

TCR = Tingkat Capaian Responden

$T_i$  = Total Likert jawaban responden

$SL_i$  = Skor Likert sesuai jumlah pilihan jawaban responden

Sedangkan untuk melihat indeks TCR, diperlukan rumus sebagai berikut:

$$\text{Indeks TCR} = \frac{TCR}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Y = Skor tertinggi TCR (Skor tertinggi likert x n)

n = Jumlah responden

**TABEL 4. Kriteria TCR**

No	Indeks TCR	Kriteria
1.	90% - 100%	Amat Baik
2.	80% - 89%	Baik
3.	70% - 79%	Cukup Baik
4.	55% - 69%	Kurang Baik
5.	1% - 54%	Sangat Kurang Baik

## 2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (t)

Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

1) Jika angka signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

2) Jika angka signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R_2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan serta menganalisis proses recruitment (X) kinerja karyawan (Y) di BRI Unit Hiang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BRI Unit Hiang. Metode yang digunakan adalah metode penyebaran kuesioner atau angket yang di isi langsung oleh karyawan BRI Unit Hiang, yang berjumlah 10 orang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Desember 2023 dengan membagikan 10 angket kuesioner dan kuesioner lengkap dikembalikan pada tanggal 14 Desember 2023. Metode yang digunakan adalah metode penyebaran kuesioner atau angket yang di isi langsung oleh karyawan BRI Unit Hiang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel X dan satu variabel Y yaitu proses rekrutmen sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

##### 1. Hasil Uji TCR (X)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Rekrutmen (X)**

No	Pernyataan	T					N	TCR	IDX %	Kriteria TCR
		S T S	T S	K S	S	S S				
1	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk yang berpendidikan minimal SLTA.	0	0	4	5	1	10	37	74	Cukup Baik
2	Saya mengetahui bahwa dalam proses rekrutmen perusahaan di umumkan melalui media massa.	0	0	2	5	3	10	41	82	Baik
3	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong di perusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.	0	0	3	4	3	10	40	80	Baik
4	Saya telah melewati proses pemanggilan kandidat sebagai tahapan proses rekrutmen	0	0	2	6	2	10	40	80	Baik
5	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal Perusahaan	1	3	2	4	0	10	29	58	Kurang baik
6	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, dll.	0	1	2	4	3	10	39	78	Cukup Baik

Rata-Rata	38	75,33	Cukup Baik
-----------	----	-------	------------

*Sumber: Data primer diolah dengan Microsoft Excel, 2024*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel rekrutmen diatas, pada pernyataan 1 dan 6 diperoleh nilai indeks TCR sebesar 74% dan 78% yang termasuk dalam kriteria cukup baik, sedangkan pada pernyataan 2,3, dan 4 didapatkan indeks TCR yang cukup tinggi yaitu sebesar 82% dan 80% yang termasuk dalam kategori baik, pada penelitian ini pernyataan yang mendapatkan nilai indeks TCR rendah yaitu terdapat pada pernyataan 5 dengan perolehan indeks TCR 58% perolehan angka tersebut didapatkan dari banyaknya responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden maka didapatkan rata-rata indeks Tingkat capaian responden yaitu sebesar 75,33% yang termasuk dalam kriteria cukup baik.

## 2. Hasil Uji TCR (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.2**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	T					N	TCR	IDX %	Kriteria TCR
		STS	TS	KS	S	SS				
1	Saya merasa telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan.	0	0	2	6	2	10	40	80	Baik

2	Saya merasa mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan..	0	0	1	7	2	10	41	82	Baik
3	Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar perusahaan..	0	0	1	7	2	10	41	82	Baik
4	Saya merasa hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	0	0	3	3	4	10	41	82	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0	2	7	1	10	39	78	Cukup Baik
6	Saya merasa bahwa waktu yang diberikan telah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	0	0	3	6	1	10	38	76	Cukup Baik
7	Saya merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan.	0	0	1	7	2	10	41	82	Baik
8	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	6	4	10	44	88	Baik
Rata-Rata								41	81,25	Baik

Sumber: Data primer diolah dengan Microsoft Excel, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja karyawan diatas, menunjukkan bahwa 6 dari 8 pernyataan mendapatkan nilai indeks TCR sebesar 80-88% yang termasuk dalam kategori TCR baik. Sisa 2 pernyataan diperoleh indeks TCR sebesar 76% dan 78% yang termasuk dalam

kategori cukup baik.. Sehingga dari rekapitulasi tersebut diperoleh rata-rata indeks TCR sebesar 81,25 % yang termasuk dalam kategori baik.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ketetapan dari instrumen penelitian yang digunakan oleh penguji. Fungsinya untuk mengukur valid tidaknya item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Item pernyataan yang memiliki kolerasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang juga tinggi. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Konstanta  $r_{tabel}$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X)	Butir 1	0.773	0.6319	Valid
	Butir 2	0.842	0.6319	Valid
	Butir 3	0.883	0.6319	Valid
	Butir 4	0.874	0.6319	Valid
	Butir 5	0.771	0.6319	Valid
	Butir 6	0.714	0.6319	Valid
	Butir 1	0.884	0.6319	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Butir 2	0.754	0.6319	Valid
	Butir 3	0.918	0.6319	Valid
	Butir 4	0.666	0.6319	Valid
	Butir 5	0.721	0.6319	Valid
	Butir 6	0.706	0.6319	Valid
	Butir 7	0.918	0.6319	Valid
	Butir 8	0.732	0.6319	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan Microsoft Excel dan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan didalam penelitian ini valid. Karena nilai dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, penelitian dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat adanya pengaruh signifikan secara parsial atau pengaruh secara satu persatu variabel X dengan variabel Y. Cara Manya adalah dengan melihat apakah nilai  $Sign.<0,05$ . Jika nilai  $Sign.<0,05$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan jika nilai  $Sign.>0,05$  maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Berpengaruh atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen secara parsial juga dapat diukur apabila  $t_{hitung}>t_{tabel}$ .

**TABEL 4.4**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.309	7.838		3.867	0.005
	rekrutmen	0.097	0.342	0.100	4.283	0.784

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji t pada variabel proses rekrutmen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $4,283 > 1,859$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Hiang. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.

**b. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat dilihat melalui *R square*, nilai *R square* dikatakan baik jika di atas 0,05 (Nurmilasari, 2019:37).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.100 <sup>a</sup>	0.110	0.114	4.110089

*Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 23*

Berdasarkan uji koefisien determinasi seperti pada tabel *Model Summary* yang diolah melalui aplikasi SPSS 23 didapatkan hasil bahwa nilai *R-Square* ( $R_2$ ) adalah sebesar 0,114 atau 11,4 %. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel proses rekrutmen (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Unit Hiang adalah sebesar 11,4 %. Sedangkan sisanya 88,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Adapun nilai dari *R-Square* yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,114 yang berarti nilai  $R-Square > 0,05$  yakni  $0,114 > 0,05$ .

### **4.3 Pembahasan**

Hasil uji TCR pada variabel rekrutmen diperoleh rata-rata skor TCR sebesar 75,33% yang artinya responden dalam penelitian ini dapat mengerti dengan cukup baik pernyataan yang digunakan pada penelitian ini. Sedangkan hasil TCR variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh skor rata-rata TCR sebesar 81,25 % yang artinya responden dalam penelitian ini dapat mengerti dengan baik maksud dari pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan.

Hasil uji validitas untuk variabel proses rekrutmen (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa uji validitas dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih

besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $r_{hitung} > 0,6319$  yang dapat dilihat pada tabel 4.3 yang artinya seluruh item pernyataan yang digunakan di dalam penelitian ini bersifat valid. Sedangkan hasil dari uji realibilitas untuk variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,878 > 0,60$ . Sedangkan nilai nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar  $0,904 > 0,60$  yang dapat diartikan bahwa pernyataan dalam penelitian ini sudah *reliable*.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis regresi linier sederhana bernilai positif. Maka proses rekrutmen mempunyai pengaruh serta hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,097 untuk variabel proses rekrutmen.

Berdasarkan hasil uji T pada variabel proses rekrutmen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai  $Sign. < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,283 > 1,859$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Hiang. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai analisis proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Hiang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Proses Rekrutmen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BRI Unit Hiang. Hal tersebut di dasarkan pada hasil uji T pada variabel proses rekrutmen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai  $\text{Sign.} < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $4,283 > 1,859$ .

Berdasarkan uji koefisien determinasi seperti pada tabel *Model Summary* yang diolah melalui aplikasi SPSS 16 didapatkan hasil bahwa nilai *R-Square* ( $R_2$ ) adalah sebesar 0,114 atau 11,4 %. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel proses rekrutment (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Unit Hiang adalah sebesar 11,4 %. Sedangkan sisanya 88,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Adapun nilai dari *R-Square* yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,114 yang berarti nilai  $R\text{-Square} > 0,05$  yakni  $0,114 > 0,05$ .

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas, dengan mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Hiang, saran yang kiranya dapat

peneliti sampaikan sebagai bahan pertimbangan oleh BRI Unit Hiang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang sudah dilakukan oleh pihak BRI Unit Hiang harus ditingkatkan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BRI Unit Hiang.
2. BRI Unit Hiang perlu memiliki tim HRD yang handal dalam hal menguji potensi calon pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya 10 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada karyawan BRI Unit Hiang yang masih aktif bekerja pada tahun 2023-2024.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran,

anggapan dan pemahaman yang berbeda diantara tiap responden, juga adanya faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim, Departemen Agama Republik Indonesia

- Ardian, Noni. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa). Vol. 4, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atikawati, Ena dan Udjang, Raswan. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: JPSB Vol.4 No.1.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bambang, D. H & Zubaidah. (2017). The Influence Of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin). *International Journal Of Economics, Business and Management Research*. Vol. 1, No. 1.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ekwoaba, J.O., Ikeije, U.U., and Ufoma, N. (2015). *The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance*. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3, No. 2.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Fatimah. (2019). *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra*. Jurnal Panca Budi. Vol. 1, No.1.
- Fauzi, Rita Irviani. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Febriani dan Hasan, Lenny. (2019). *Dampak Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. Vol.14, No.1.

- Fitri, R.L., Handaru, A.w., dan Yohana, C. (2021). *The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance. The International Journal of Social Sciences World*. Vol. 3, No. 2.
- Garaika dan Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara. Vol.17, No.2.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 2*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hindriari, Reni. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS). Vol. 2, No. 1.
- Ibrahim, Hakam, Ruhana. (2014). *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*. Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol.14 No 1.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang. (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Lestari, D. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Solo Veteran*. Salatiga: Program Studi S1 Perbankan Syariah.
- Mardianto, Adi. (2014), *Management Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Mathis, Robert. L., dan John Harold Jackson. (2013). *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Paramita, R. W. D., & Rizal, Noviansyah. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: Azyan Mitra Media.
- Patimah, Siti. (2015). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung*. Jurnal Ilmiah Peuradeun. Vol. 3, No.1.
- Potato, B.R., lengkong, V., dan Moniharapon, S. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16, No.4.

- Prasetyo, Indra dan Riswati, Fatimah. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (MAP). Vol. 2, No. 2.
- Raharjo, S., Paramita, P.D., & Warso, M.M. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management. Vol. 2, No.2.
- Ramadhani, Rina. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara*. E-jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol.6, No.4.
- Rino, Silfa. (2015). *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. MaritalMakmul Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis*. Jurnal: JOM FEKON. Vol.2, No.12.
- Sari, W. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau*. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting. Vol.1, No, 2.
- Sarinah, Gultom, R.S., dan Thabah, A.A. (2016). *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air*. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog). Vol. 03 No. 1.
- Simamora, Henry. (2014), *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, A. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Diskusi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal semarak. Vol. 1 (1).

- Sunarto, Ading dan Aprianda, Diva (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Yayasan Pondok indah Don Bosco*. Jurnal Arastirma. Vol.1, No.1.
- Sutrisno, Edy. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafitri, Tari. J.N., dan Chairael, L. (2019). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)*. Jurnal Benefita. Vol. 4, No.3.
- Utomo, S. B., dan Nuraeni, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 4, No. 12.
- Wulandari, Ristiana. (2016). *Pengaruh, Rekrutmen, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5, No.4.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulianti. (2015). *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)*. Journal of Management. Vol. 1, No.1.



## KUESIONER

### ANALISIS HUBUNGAN PROSES REKRUITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT HIANG

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr  
/i

Perkenalkan nama saya Eja Dinata, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Berikut saya lampirkan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (Skripsi) saya yang berjudul “*Analisis Hubungan Proses Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Hiang*”. Hasil kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) saya dan setiap informasi pada kuesioner ini akan terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/I, saya mohon perkenankan kesediaannya untuk mengisi angket kuesioner ini, dan adapun manfaat dalam mengisi kuesioner ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	Lama Kerja	Usia	Posisi Jabatan
a. Laki-laki	a. < 1 tahun	a. 17 – 30 tahun	(wajib diisi):
b. Perempuan	b. 1 – 5 tahun	b. 31 – 40 tahun	-----
	c. > 5 tahun	c. > 40 tahun	-----

#### PETUNJUK PENGISIAN:

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat anda.
2. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan yang dirasakan, sesuai bobot yang diberikan.
3. Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan dimana setiap pernyataan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu/Sdr/i isi apabila dibutuhkan.

#### KETERANGAN:

STS : Sangat Tidak

Setuju TS : Tidak Setuju

N : Netral  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju



## REKRUITMEN

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk yang berpendidikan minimal SLTA.					
2.	Saya mengetahui bahwa dalam proses rekrutmen perusahaan di umukan melalui media massa.					
3.	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong di perusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.					
4.	Saya telah melewati proses pemanggilan kandidat sebagai tahapan proses rekrutmen					
5.	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan.					
6.	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, dll.					

**KINERJA**

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan.					
2.	Saya merasa mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.					
3.	Saya dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar perusahaan.					
4.	Saya merasa hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya merasa bahwa waktu yang diberikan telah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
7.	Saya merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan.					
8.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					

## TABULASI DATA VARIABEL

## REKRUITMEN (X) DAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	VARIABEL X						JUMLAH X	VARIABEL Y								JUMLAH Y
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3	3	3	3	1	4	17	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	4	4	3	4	2	4	21	4	3	4	4	3	4	4	4	30
3	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	3	4	5	31
4	4	5	5	4	3	5	26	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	4	4	4	5	34
6	4	3	4	4	4	2	21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	3	4	3	4	2	3	19	3	4	3	4	3	3	3	4	27
8	4	5	5	5	4	5	28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	3	4	4	30
10	3	4	4	3	2	3	19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	226	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>325</b>

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## ANALISIS DESKRIPTIF

### A. TCR VARIABEL X

No Instrumen Penelitian	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS					
X.1	0	0	4	5	1	10	37	3,7	74 %	Cukup Baik
X.2	0	0	2	5	3	10	41	4,1	82 %	Baik
X.3	0	0	3	4	3	10	40	4	80 %	Baik
X.4	0	0	2	6	2	10	40	4	80 %	Baik
X.5	1	3	2	4	0	10	29	2,9	58 %	Kurang Baik
X.6	0	1	2	4	3	10	39	3,9	78 %	Cukup Baik
<b>Rata-Rata</b>							<b>226</b>	<b>3,7</b>	<b>75,33 %</b>	<b>Cukup Baik</b>

### B. TCR VARIABEL Y

No Instrumen Penelitian	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS					
Y.1	0	0	2	6	2	10	40	4	80 %	Baik
Y.2	0	0	1	7	2	10	41	4,1	82 %	Baik
Y.3	0	0	1	7	2	10	41	4,1	82 %	Baik
Y.4	0	0	3	3	4	10	41	4,1	82 %	Baik
Y.5	0	0	2	7	1	10	39	3,9	78 %	Cukup Baik
Y.6	0	0	3	6	1	10	38	3,8	76 %	Cukup Baik

Y.7	0	0	1	7	2	10	41	4,1	82 %	Baik
Y.8	0	0	0	6	4	10	44	4,4	88 %	Baik
<b>Rata-Rata</b>							<b>325</b>	<b>4,06</b>	<b>81,25 %</b>	<b>Baik</b>



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

### C. DATA DESKRIPTIF MENGGUNAKAN SPSS (VARIABEL X)

Statistics								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total X
N	Valid	10	10	10	10	10	10	10
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.70	4.10	4.00	4.00	2.90	3.90	22.60
Std. Error of Mean		.213	.233	.258	.211	.348	.314	1.267
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00
Mode		4	4	4	4	4	4	19 <sup>a</sup>
Std. Deviation		.675	.738	.816	.667	1.101	.994	4.006
Variance		.456	.544	.667	.444	1.211	.989	16.044
Range		2	2	2	2	3	3	12
Minimum		3	3	3	3	1	2	17
Maximum		5	5	5	5	4	5	29
Sum		37	41	40	40	29	39	226

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	40.0	40.0	40.0
	Setuju	5	50.0	50.0	90.0
	Sangat Setuju	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	20.0
	Setuju	5	50.0	50.0	70.0
	Sangat Setuju	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	30.0	30.0	30.0
	Setuju	4	40.0	40.0	70.0
	Sangat Setuju	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	20.0
	Setuju	6	60.0	60.0	80.0
	Sangat Setuju	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	3	30.0	30.0	40.0
	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	60.0
	Setuju	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	30.0
	Setuju	4	40.0	40.0	70.0
	Sangat Setuju	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

#### D. DATA DESKRIPTIF MENGGUNAKAN SPSS (VARIABEL Y)

Statistics										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
N	Valid	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	4.10	4.10	4.10	3.90	3.80	4.10	4.40	32.50
Std. Error of Mean		.211	.180	.180	.277	.180	.200	.180	.163	1.232
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	31.00
Mode		4	4	4	5	4	4	4	4	31
Std. Deviation		.667	.568	.568	.876	.568	.632	.568	.516	3.894
Variance		.444	.322	.322	.767	.322	.400	.322	.267	15.167
Range		2	2	2	2	2	2	2	1	12
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	4	27
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	39
Sum		40	41	41	41	39	38	41	44	325

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	20.0
	Setuju	6	60.0	60.0	80.0
	Sangat Setuju	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	10.0	10.0	10.0
	Setuju	7	70.0	70.0	80.0
	Sangat Setuju	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	10.0	10.0	10.0
	Setuju	7	70.0	70.0	80.0
	Sangat Setuju	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	30.0	30.0	30.0
	Setuju	3	30.0	30.0	60.0
	Sangat Setuju	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	20.0	20.0	20.0
	Setuju	7	70.0	70.0	90.0
	Sangat Setuju	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	30.0	30.0	30.0
	Setuju	6	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	10.0	10.0	10.0
	Setuju	7	70.0	70.0	80.0
	Sangat Setuju	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

**UJI VALIDITAS VARIABEL X**

Correlations								
		<b>X.1</b>	<b>X.2</b>	<b>X.3</b>	<b>X.4</b>	<b>X.5</b>	<b>X.6</b>	<b>TOTAL</b>
<b>X.1</b>	Pearson Correlation	1	.513	.605	.741*	.553	.447	.773**
	Sig. (2-tailed)		.129	.064	.014	.097	.195	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>X.2</b>	Pearson Correlation	.513	1	.738*	.678*	.424	.772**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.129		.015	.031	.222	.009	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>X.3</b>	Pearson Correlation	.605	.738*	1	.612	.742*	.547	.883**
	Sig. (2-tailed)	.064	.015		.060	.014	.101	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>X.4</b>	Pearson Correlation	.741*	.678*	.612	1	.757*	.503	.874**
	Sig. (2-tailed)	.014	.031	.060		.011	.139	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>X.5</b>	Pearson Correlation	.553	.424	.742*	.757*	1	.193	.771**
	Sig. (2-tailed)	.097	.222	.014	.011		.593	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>X.6</b>	Pearson Correlation	.447	.772**	.547	.503	.193	1	.714*
	Sig. (2-tailed)	.195	.009	.101	.139	.593		.020
	N	10	10	10	10	10	10	10
<b>TOTAL</b>	Pearson Correlation	.773**	.842**	.883**	.874**	.771**	.714*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.001	.001	.009	.020	
	N	10	10	10	10	10	10	10

K E R I N C I



## UJI RELIABILITAS

### A. UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

### B. UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	8

## UJI HIPOTESIS

### A. UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.309	7.838		3.867	.005
	Rekrutmen	.097	.342	.100	4.283	.784

### B. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.100 <sup>a</sup>	.010	.114	4.110089

## T TABEL

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

INS

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Page 1

K E R I N C I

# DOKUMENTASI

