

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BPRS ADECO KOTA LANGSA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh:

M. ARIEF KHAIRUDDIN

NIM. 4012015137

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2020 M / 1442 H**

LEMBAR PERSETUJUAN

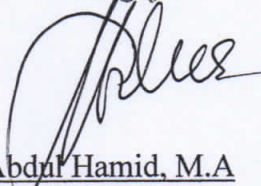
Lembar persetujuan “**PENGARUH PROSES REKRUTMEN dan PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS Kota Langsa**”.
M. Arief Khairuddin, NIM 4012015137, program studi perbankan syariah telah dimunaqasyahkan dalam Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 26 November 2020, skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (SE) pada program studi perbankan syariah.

Langsa, 26 november 2020

Panitia sidang Munaqasyah Skripsi

Program studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



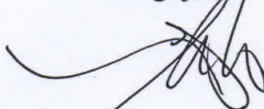
Abdul Hamid, M.A
NIP. 19730731 20081 1 007

Penguji II



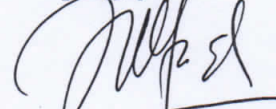
Nurjannah, M.Ek
NIP. 19880626201908 2 001

Penguji III



Safwan kamal, S.E.I M.E.I
NIP. 1990 0518 2020 12 1011

penguji IV




Zulfa Eliza, SE, M.Si
NIDN. 203048502

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Instut Agama Islam Negeri
(IAIN) Langsa




DR. Iskandar, M.CL
NIP. 19650616 199503 1 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS ADECO KOTA LANGSA

Oleh:

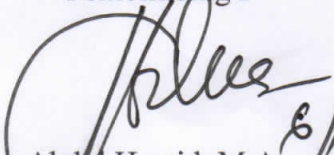
M. Arief Khairuddin

NIM: 4012015137

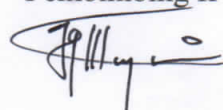
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 18 Agustus 2020

Pembimbing I


Abdul Hamid, M.A
NIP. 19730731 20081 1 007

Pembimbing II


Nurjannah, M.Ek
NIP. 19880626201908 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Early Ridho Kismawadi, S.E.I., M.A
NIDN. 2011118901

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. Arief Khairuddin
NIM : 4012015137
Tempat, Tanggal Lahir : Langsa, 26 April 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Prof. A Majid Ibrahim Matang Seulimeng
Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa**”, benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkannya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 18 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



M. Arief Khairuddin
Nim: 4012015137

MOTTO

“Demi waktu matahari sepenggalah naik, dan demi waktu malam apabila telah sunyi, Tuhan-mu tiada meninggalkan kamu dan tiada (pula) benci kepadamu, dan sesungguhnya akhir itu lebih baik bagimu dan permulaan, dan kelak Tuhan-mu pasti memberikan Karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas”.

(Q.S Adl-Dhuha: 1-5)

Aku berkata pada kalbuku saat aku didera rasa takut yang mengejutkan

“Bergembiralah, sebab kebanyakan hal yang kau takuti adalah dusta”

Fokuslah dengan apa yang menjadi tujuan hidupmu, bersabarlah dalam mendapatkan hasil yang sudah kamu kerjakan karena tiap individu memiliki zona waktu yang sudah ditetapkan oleh Tuhan, teruslah berusaha dan berjuang serta syukuri apa yang kamu dapatkan.

~Penyejuk Hati~

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT...

Kupersembahkan Karya sederhana ini kepada:

**Ibunda dan Ayahanda tercinta yang selalu memberikan
yang terbaik untukku..**

**Terimakasih atas segala cinta, pengorbanan, kesabaran,
keikhlasan dan do'a dalam menanti keberhasilanku.**

**Keluarga besar yang senantiasa memberikan dorongan
kepadaku..**

**Terimakasih untuk saudara seperjuanganku di Ilmu
Ekonomi serta Para Pendidikku Pahlawan Tanpa Jasa yang
Ku hormati..**

ABBSTRAK

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja Karyawan dapat dilihat dari beberapa sistem seperti Proses Rekrutmen dan Pelatihan. Kinerja Karyawan pada *PT. BPRS Adeco Kota Langsa* dalam beberapa tahun terakhir dinilai tidak menerapkan sistem sesuai SOP seperti adanya perekrutan karyawan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu sarjana ekonomi syariah. Hal tersebut dapat menghambat tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga membutuhkan pelatihan yang serius terhadap karyawan karena para karyawan pada *PT. BPRS Adeco Kota Langsa* tidak semuanya berlatar belakang pendidikan perbankan syariah. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui apakah Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, Untuk Mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa dan Untuk mengetahui Proses Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan peneliti adalah Karyawan *PT. BPRS Adeco Kota Langsa* dengan sampel yang berjumlah 33 responden. Hasil yang diperoleh dari uji t variabel X1 sebesar -2,136 (negatif) berarti $-2,136 < 1,697$ dan nilai probabilitas yang di hitung $0,041 < 0,05$ dan nilai probabilitas yang di tetapkan. Hasil yang diperoleh dari uji t variabel X2 sebesar 3,814 (positif) berarti $3,814 < 1,697$ dan nilai probabilitas yang di hitung $0,001 < 0,05$ dan nilai probabilitas yang di tetapkan. Sedangkan uji f diperoleh $F_{hitung} = 21,864$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $21,864 > 3,32$ dengan nilai p value $= 0,000$ (α) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, penelitian ini menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Proses Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Employee performance is a function of motivation and ability to complete tasks that should have a certain degree of willingness and ability. Employee performance can be seen from several systems such as the Recruitment and Training Process. Employee Performance at PT. BPRS ADECO Kota Langsa in the last few years has been deemed not to have implemented a system according to the SOP, such as the recruitment of employees who are not in accordance with their educational background, namely a degree in sharia economics. This can hamper the tasks assigned to employees so that it requires serious training for employees because employees at PT. BPRS Adeco Kota Langsa not all of them have a background in Islamic banking education. The purpose of this study is to determine whether the recruitment process affects the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City, to find out whether training affects the employee performance of PT. BPRS Adeco Kota Langsa and To find out the Recruitment and Training Process simultaneously influence the Employee Performance of PT. BPRS Adeco Langsa City. The method used in this research is quantitative method. The test is done by using the analysis requirements test, classical assumption test, multiple regression test and hypothesis testing. In this study the population used by researchers was employees of PT. BPRS Adeco Kota Langsa with a sample of 33 respondents. The results obtained from the t test for variable X1 are -2.136 (negative) means $-2.136 < 1.697$ and the calculated probability value is $0.041 < 0.05$ and the probability value is set. The results obtained from the t test variable X2 amounted to 3.814 (positive) means $3.814 < 1.697$ and the calculated probability value is $0.001 < 0.05$ and the probability value is set. While the f test obtained $F_{count} = 21.864$ and $F_{table} 3.32$. This means $21.864 > 3.32$ with $p \text{ value} = 0.000 (\alpha) < 0.05$ so it can be concluded that the hypothesis is accepted, this study shows that the recruitment process has a negative and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on employee performance. and simultaneously the Recruitment and Training Process has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Recruitment Process, Training and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji hanya milik Allah SubhanahuWata'ala atas berkah rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik guna memperoleh Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa dengan judul“ Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wassalam beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah mengajarkan agama islam dengan baik.

Secara khusus skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua peneliti yang senantiasa mengajarkan hal-hal yang baik sesuai dengan ajaran agama islam. Kepada Ibunda Rabiah Sri Rahayu dan Ayahanda Khairuddin yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tidak pernah putus untuk mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala hormat penulis juga menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, MCL, Selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

3. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, S.E.I., M.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Bapak Dr. Safwan Kamal, S.E.I., M.Si selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi dalam bidang pengembangan akademik bagi penulis.
5. Bapak Abdul Hamid, M.A, selaku Pembimbing I dan Ibu Nurjannah, M.Ek, selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh Staff Akademik dan Tata Usaha serta Staff Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Pimpinan dan seluruh Staff PT. BPRS ADECO yang sudah bersedia membantu pengisian kuesioner dalam penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2015 terkhusus untuk Perbankan Syariah Unit 4, terimakasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini serta telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
10. Semua keluarga besar Khairuddin, teman-teman dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan atas skripsi ini agar dapat memberikan motivasi yang membangun bagi penulis.

Akhir Kata, kepada Allah SWT kita berserah diri, Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Langsa, 18 Agustus 2020

Hormat saya

M. ARIEF KHAIRUDDIN
NIM. 4012015137

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	SB	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
— —	Kasrah	I	L
— —	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
— —	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و ----	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

d. Ta marbūtah.

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) ta marbutahhidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- 2) ta marbūtahmati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- 3) Kalaupun pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h).

e. Syaddah (Tasydid)

Syahdah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

f. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu : القلم

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تاخذن
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئى

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada

huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Faaufū al-kailawa al-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Faaufū al-kailawal-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Bismillāhimajrehāwamursāhā : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walillāhi 'alan-nāsihijju al-baiti : والله على الناس حخ البيت

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrunminallāhiwafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.5.1. Tujuan Penelitian	8
1.5.2. Manfaat Penelitian	8
1.6. Penjelasan Istilah.....	9
1.7. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	12
2.1. proses rekrutmen	12
2.1.1. Pengertian Proses Rekrutmen	12
2.1.2. Tujuan dan Proses Rekrutmen.....	14
2.1.3. Indikator Proses Rekrutmen	14
2.1.4. Proses Rekrutmen.....	15
2.1.5. Prinsip-Prinsip Proses Rekrutmen.....	16
2.2. Pelatihan	17
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	17
2.2.2. Manfaat Pelatihan.....	18
2.2.3. Faktor-Faktor yang Berperan Dalam Pelatihan.....	20

2.2.4. Indikator Pelatihan	21
2.2.5. Jenis-Jenis pelatihan.....	22
2.2.6. Sasaran Pelatihan	22
2.2.7. Syarat-Syarat Pelatihan	23
2.3. Kinerja Karyawan	24
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.3.4. Langkah-Langkah Penilaian Kineja Karyawan.....	27
2.4. Penelitian Terdahulu	27
2.5. Kerangka Teoritis	32
2.6. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.3.1. Populasi	34
3.3.2. Sampel.....	35
3.4. Data Penelitian	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Definisi Operasional.....	37
3.6.1. Variabel Independen	37
3.6.2. variabel Dependen.....	37
3.7. Instrumen Penelitian.....	40
3.7.1. Uji Validitas	40
3.7.2. Uji Reliabilitas	41
3.8. Teknik Analisi Data.....	41
3.8.1. Analisis Regresi Berganda	41
3.8.2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linearitas.....	43
c. Uji Multikolinearitas	40
d. Uji Heteroskedastisitas.....	40
e. UjiAutokorelasi.....	44
3.8.3. Uji Hipotesis.....	44
a. Uji t (Uji Parsial)	44
b. Uji F (Uji simultan)	45
c. Koefisien Determinasi	46

BAB IV	PEMBAHASAN.....	47
1.1.	Gambaran Umum BPRS Adeco Kota langsa.....	47
4.2.1.	Sejarah singkat BPRS Adeco Kota Langsa.....	47
4.2.2.	Visi Misi dan Motto	49
4.2.3.	Struktur Organisasi BPRS Adeco	50
1.2.	Gambaran Umum Responden	51
4.2.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.2.	Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.2.4.	Responden Berdasarkan Jurusan	53
4.2.	Uji Persyaratan Analisis	54
4.3.1.	Uji Validitas	54
4.3.2.	Uji Reliabilitas	55
4.4.	Analisis Regresi Berganda.....	55
4.5.	Uji Asumsi Klasik	57
4.5.1.	Uji Normalitas	57
4.5.2.	Uji Linearitas.....	59
4.5.3.	Uji Multikolinearitas	60
4.5.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.5.5.	Uji Autokorelasi	63
4.6.	Uji Hipotesis	64
4.6.1.	Uji t (Uji Parsial).....	64
4.6.2.	Uji F (Uji Simultan)	65
4.6.3.	Koefisien Determinasi R^2	66
4.7.	Interpretasi Hasil Penelitian.....	67
4.7.1.	Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota langsa.....	67
4.7.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa	68
4.7.3.	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karywan PT. BPRS Adeco Kota langsa	68
BAB V	PENUTUP.....	70
5.1.	Kesimpulan	70
5.2.	Saran	71
	DAFTAR PUSTAKA	72
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel dan Definisi Operasional	38
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan jurusan	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji t (Uji Parsial)	64
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	65
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Histogram	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	62
Gambar 4.1 Kerangka Teoritis.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini dituntut dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor rekrutmen.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹ Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Rekrutmen juga dilakukan bertujuan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada proses ini, seseorang yang ingin melamar harus memenuhi kualifikasi yang ditawarkan dan menyerahkan berkas kepada bagian umum. Kemudian berkas tersebut diperiksa untuk mengetahui kelengkapan berkas tersebut.

Seharusnya perekrutan karyawan yang dilakukan oleh bank syariah harus benar-benar merekrut orang-orang yang memahami konsep perbankan syariah sehingga sistem operasionalnya sesuai dijalankan dengan sistem syariah. Namun nyatanya banyak dijumpai pada perbankan syariah khususnya di BPRS adeco

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 158

tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu sarjana ekonomi syariah. Hal tersebut dapat menghambat tugas yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas masing-masing karyawan. Dalam dunia bisnis sekarang ini pada umumnya perusahaan menjalankan sistem pelatihan, seperti diberlakukannya training bagi karyawan baru maupun karyawan lama sebagai wujud pengembangan karyawan.²

PT. BPRS Adeco Kota Langsa merupakan salah satu lembaga perbankan yang beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, dan juga sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh. PT. BPRS Adeco Cabang Langsa mampu masuk dalam peringkat ke 3 terbesar total aset 25 miliar – dibawah 50 miliar. PT. BPRS Adeco Cabang Langsa merupakan salah satu peraih *infobank sharia institution award* 2019 memiliki peringkat ke 38 dari 67 BPRS.³

PT. BPRS Adeco Cabang Langsa menerapkan sistem pelatihan untuk karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan dapat lebih mengenali tugas dan posisinya dalam perusahaan tempat karyawan bekerja, serta oleh perusahaan biasanya proses ini digunakan untuk mengenali karakter serta untuk melihat keseriusan dan ketekunan, serta potensi yang dimiliki karyawan.

² *Ibid.*, h. 344

³ Infobank news.com

Pelatihan terdiri atas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Kinerja yang meningkat pada gilirannya menyiratkan bahwa terdapat perubahan yang dapat diukur dalam pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku sosial yang menuju pada proses prestasi kerja karyawan sendiri.⁴

Dari uraian pernyataan di atas, dapat dilihat letak pentingnya pelatihan karyawan, sehingga dampak dari pelatihan yang baik karyawan bisa menyelesaikan dengan baik masalah-masalah yang dibebankan kepadanya. Permasalahan pada pelatihan saat ini ialah terdapat karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang di adakan oleh PT. BPRS Adeco langsa sangatlah beragam dan sesuai dengan bidang yang mereka tekuni namun kinerja karyawan jika disesuaikan dengan perkembangan IPTEK belum bisa dikatakan mampu memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan yakni BPRS ADECO Kota Langsa.⁵

Kinerja yang bagus dan tenaga kerja yang handal berkaitan erat dengan proses rekrutmen dan seleksi. Apabila kedua komponen tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka produktivitas yang menjadi tujuan utama perusahaan akan tercapai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan

⁴ Agnes Hani T, *Manajemen sumber daya manusia* , (yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 84

⁵ Ibid, h. 118

bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁶

Seperti yang dijelaskan juga dalam Q.S Az-zukhruf ayat 32 bahwa Islam memperbolehkan seseorang untuk merekrut dan menyeleksi kemudian mengontrak tenaga kerja atau karyawan agar mereka bekerja. Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: *"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."*⁷

Adapun tafsir ayat di atas ialah apakah mereka yang membagi-bagi rahmat rabbmu? Yang di maksud dengan rahmat adalah kenabian. Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, maka kami jadikan sebagian dari mereka kaya dan sebagian lainnya miskin, dan kami telah meninggikan sebagian mereka dengan diberi kekayaan atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan golongan orang-orang yang berkecukupan sebagian yang lain atas golongan orang-orang

⁶ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), h. 44

⁷ Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Cv Wicaksana, 2016).

yang miskin sebagai pekerja. Dan rahmat rabbmu yakni surga rabbmu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan di dunia.⁸

PT. BPRS Adeco Kota Langsa merupakan salah satu lembaga perbankan yang beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, dan juga sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh. Bank ini tidaklah eksklusif, dikarenakan dapat melayani seluruh elemen masyarakat, dengan fokus utamanya pada pertumbuhan dan pengembangan Wirausaha Industri Kreatif dan Produktif bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).

Sumber daya manusia yang kompeten dan handal yang menjadi faktor untuk membantu keberhasilan PT. BPRS Adeco Kota Langsa dalam bersaing, sehingga pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh keberhasilan pencapaian visi dan misi PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Dalam hal ini, peneliti telah melakukan observasi pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa, permasalahan yang ditemukan peneliti dalam perusahaan tersebut yaitu terkait dengan proses rekrutmen karyawan, di mana terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menyandang gelar sarjana pertanian, sarjana hukum keluarga Islam, dan juga sarjana teknologi dan informasi.⁹ Hal tersebut tidaklah relevan dengan pekerjaannya, karena apabila seorang karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka

⁸ Tafsir kitab Jalalain

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Shinta Erika, Ka.bag operasional PT. BPRS Adeco Kota Langsa pada tanggal 15 Oktober 2019 pukul 10:00 wib.

akan menghambat tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Permasalahan pada pelatihan saat ini ialah terdapat karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang di adakan oleh PT. BPRS Adeco langsa sangatlah beragam dan sesuai dengan bidang yang mereka tekuni namun kinerja karyawan yang mereka miliki masih saja sama seperti biasanya dan tidak mengalami peningkatan kerja.

Masalah-masalah diatas akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri, bekerja dengan tidak sesuai latar belakang pendidikan pun akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan melihat fenomena yang terjadi, maka penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam suatu proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh, Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Adeco Kota Langsa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
- b. Karyawan yang bekerja memiliki latar belakang seperti sarjana pertanian, hukum keluarga islam, teknologi dan informasi, dan lain sebagainya.

- c. Terdapat karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT. BPRS Adeco Langsa namun kinerja karyawan tersebut belum maksimal dalam peningkatan kinerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti hanya membatasi penelitiannya pada dua variabel independen yaitu, Proses Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa?
3. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

- c. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis bagi IAIN Langsa

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan dan nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kajian dalam penelitian civitas akademika.

- b. Manfaat praktisi bagi PT. BPRS Kota Cabang Langsa

Sebagai evaluasi terhadap kebijakan yang selama ini diterapkan dan sebagai implikasi lebih lanjut dan memberikan informasi terhadap pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

- c. Manfaat bagi Mahasiswa IAIN Langsa

Sebagai bahan referensi untuk peningkatan sejenis dan penelitian lanjutan dimasa yang akan datang.

1.6 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kerancuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang terdapat pada judul penelitian ini, maka perlu dijelaskan istilah-istilahnya. Adapun penjelasan istilah tersebut yakni:

- a. Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.¹⁰
- b. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini.¹¹
- c. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

1.7 Sistematika Pembahasan

Penulis mengklarifikasi penelitian ini kedalam beberapa bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I ini menguraikan tentang latar belakang penelitian atau masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab ini II menguraikan secara singkat teori yang melandasi penelitian, tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada bab ini juga membahas

¹⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.158

¹¹ *Ibid.*, h.225

¹² Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 131

tentang penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, dan hipotesis yang merupakan dugaan awal dari hasil penelitian.

Bab III ini menguraikan secara detail tentang metode penelitian yang digunakan. Penjelasan dimulai dari pendekatan penelitian sampai teknik analisis data.

Bab ini IV menguraikan secara detail tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan Analisis penulis.

Bab ini V menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan keterbatasan penelitian, adapun saran ditujukan kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Proses Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Proses Rekrutmen

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar di cari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau di kumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk di seleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹³

Proses rekrutmen dapat juga di katakan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi karyawan atau dapat juga di artikan, penarikan adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja.¹⁴ Rekrutmen didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi dan menarik para karyawan potensial dalam hal akan menciptakan penyangga antara perencanaan dengan seleksi yang sebenarnya dari pada karyawan baru.¹⁵

Calon karyawan haruslah dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan, persoalan ini pernah diingatkan oleh rasulullah saw dalam sabdanya: “barang

¹³ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.158

¹⁴ R.I Mathis dan Jackson j.h, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.227

¹⁵ Raymond a. Noe, et, all, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.266

siapa yang memperkerjakan seseorang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut maka ia telah mengkhianati amanah yang telah di berikan oleh Allah”.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam AL-Qashash ayat 26:

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 di percaya”.¹⁶

Adapun tafsir ayat di atas adalah “ ya bapakku! Ambillah dia sebagai orang yang bekerja pada kita sebagai pekerja kita, khusus untuk mengembalakkan kambing milik kita, sebagai ganti kami. Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat di percaya”.Maksudnya adalah jadikanlah ia pekerja padanya, karena dia adalah orang yang kuat dan dapat di percaya.¹⁷

Dari ayat di atas di atas dapat di katakan bahwa islam sendiri dapat mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki, sebagaimana yang telah di jelaskan di AL-Qashash ayat 26.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa proses rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merelisasikan visi dan tujuannya.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Cv Wicaksana, 2016).

¹⁷ Tafsir kitab Jalalain

2.1.2 Tujuan dan Proses Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.¹⁸ Rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standard kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Meningkatkan citra umum organisasi yang gagal memiliki kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Indikator Proses Rekrutmen

Menurut Hasibuan, proses rekrutmen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus sebagai indikator dari proses rekrutmen, yaitu:

- a. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

- b. Sumber perekrutan

Dalam perekrutan dapat melalui dua sumber, yakni sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal dapat berupa memutasikan

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2005), h.173

karyawan yang telah memenuhi standar dari jabatan yang didudukinya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan sumber eksternal dapat berupa karyawan yang mengisi jabatan dengan lowongan tertentu dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan.

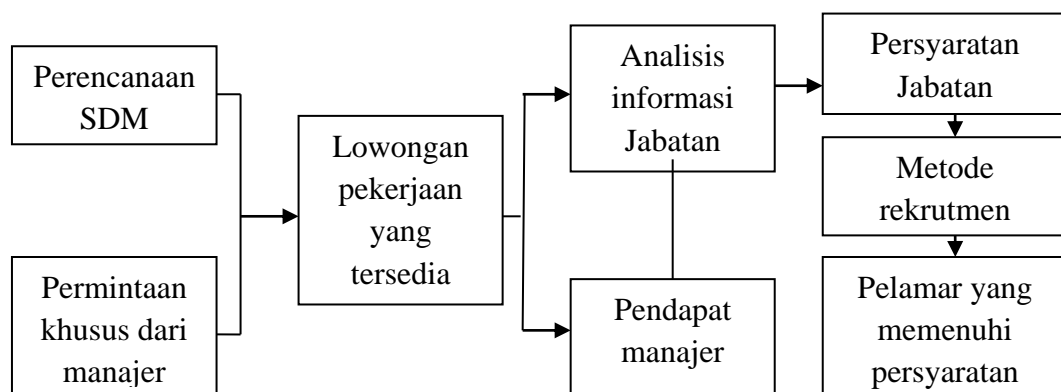
c. Metode Perekrutan

Karyawan yang akan direkrut biasanya dapat melalui dua metode, yakni metode terbuka dan metode tertutup. Metode tertutup dapat berupa perekrutan yang hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka dapat berupa perekrutan yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luas ke masyarakat.¹⁹

2.1.4 Proses Rekrutmen

Menurut T. Hani Handoko, proses rekrutmen secara ringkas dapat dijelaskan dengan gambar berikut:

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen



¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 41

Menurut Handoko, proses rekrutmen memiliki beberapa istilah populer, yaitu:

a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

c. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat minimum yang harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.1.5 Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Menurut Rivai, rekrutmen terdiri dari beberapa prinsip²⁰, yaitu:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - 1) Analisis Pekerjaan,
 - 2) Deskripsi Pekerjaan, dan
 - 3) Spesifikasi Pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)
- c. Biaya yang perlu diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibility.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu

²⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.158

saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini.²¹

Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru maupun lama, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.²² Menurut Sofyan, pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.²³

Sedangkan menurut Simamora, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang mencakup perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau perilaku untuk dapat meningkatkan kinerjanya.²⁴ Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dengan cara perolehan keahlian, peraturan, dan perilaku agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.225

²² Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, (Jakarta: Prenhalindo, 2013), h. 1

²³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.113

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 273

3. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 4. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 5. Membantu menghilangkan rasa takut untuk melaksanakan tugas baru.
 6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- b. Manfaat untuk perusahaan
1. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 2. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
 3. Memperbaiki moral SDM.
 4. Membantu pengembangan perusahaan.
 5. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 6. Mendukung otentisitas, keterbukaan, dan kepercayaan.
 7. Membantu meningkatkan image perusahaan yang lebih baik
 8. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 9. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 2. Meningkatkan kualitas moral.
 3. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

4. Meningkatkan keterampilan interpersonal.²⁵

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan, yaitu:

- a. Cost effectiveness (efektifitas biaya)

Merupakan sebuah metode untuk mengukur efisiensi relative dari sebuah program dengan membandingkan biaya dengan dampaknya.

- b. Materi program yang dibutuhkan

Hal ini bertujuan agar pelatihan yang diberikan dapat memenuhi pengetahuan karyawan akan program yang telah disusun.

- c. Prinsip-prinsip pembelajaran

Merupakan landasan pemikiran dengan tujuan agar pembelajaran yang diberikan dapat tercapai dan dapat dikembangkan dalam suatu organisasi.

- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

Merupakan kemampuan peserta pelatihan dalam memperoleh ilmu pembelajaran dari kegiatan pelatihan.

- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Merupakan kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan.²⁶

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 223

²⁶ *Ibid.*, h. 240

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai, indikator dari pelatihan diantaranya:

a. Materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah kelengkapan materi pelatihan.

b. Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah metode pelatihan yang sesuai.²⁷

c. Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah kemampuan instruktur pelatihan.

d. Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang

²⁷ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafind Persada, 2005), h. 14

telah ditetapkan. Indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan.

e. Sarana pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai. Indikatornya adalah kelengkapan peralatan, kondisi lingkungan, dan penyelenggaraan pelatihan.

2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Setiap pelatihan yang diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses kinerja yang efektif dan efisien. Jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja
- b. Magang
- c. Pelatihan diluar kerja
- d. Pelatihan ditempat mirip sesungguhnya
- e. Simulasi kerja.²⁸

2.2.6 Sasaran Pelatihan

Sutristo mengemukakan ada enam sasaran pelatihan, yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

²⁸ Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 86

- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.²⁹

2.2.7 Syarat-Syarat Pelatih

Pelatih atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. Teaching Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik dan mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan.³⁰

b. Communication Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pelatihan.

d. Social Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pelatihan.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 69

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 74

e. Technical Competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, memiliki sifat keterbukaan, serta memberikan nilai yang objektif.³¹

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.³² Menurut Wirawan, kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³³ Menurut Hasibuan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakupan, pengalaman dan kesungguhan waktu.³⁴

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sasaran hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan social. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur

³¹ *Ibid.*, h. 75

³² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 309

³³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 5

³⁴ Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 131

untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntun untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja.

Sedangkan menurut Bangun, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan pekerjaan biasa disebut hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang.³⁵

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, artinya faktor immi berasal dari dalam diri seorang karyawan.³⁶ Faktor ini biasanya meliputi:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Kemampuan
4. Keterampilan

³⁵ Bangun dan Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 99

³⁶ Robert L. Mathis dan Jackson H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Kedua, 2001), h. 82

5. Pengetahuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar, artinya faktor ini berasal dari luar diri seorang karyawan.³⁷ Faktor ini biasanya meliputi:

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Hubungan kerja

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja karyawan dapat digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan.³⁸ Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditetapkan.

³⁷ *Ibid.*, h. 98

³⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 309

d. Efektifitas

Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain

2.3.5 Langkah-Langkah Penilaian Kineja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan terdiri dari tiga langkah, yaitu:

a. Mendefinisikan pekerjaan

Berarti memastikan bahwa antara pemimpin dan karyawan telah sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.

b. Menilai kinerja

Berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.

c. Penilaian kinerja karyawan

Dalam hal ini biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan karyawan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.³⁹

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
1.	Ria Erawati Evena, “Pengaruh Rekrutmen,	Menggunakan teknik <i>statistik parametris dengan alasan</i>	Hasil penelitian ini ialah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja	Pada persamaan ini dengan terdahulu

³⁹ *Ibid*,

	Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Syariah Yogyakarta” (skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2018)	<i>data yang di analisis dalam skla interval. Pengumpulan data menggunakan sumber prime</i>	karyawan. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	ialah menggunakan variabel proses rekrutmen(x), dan kinerja karyawan(Y), Adapun perbedaan penelitian ini menggunakan metode analisis statistik menggunakan spss
2.	Isnawati, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung” (skripsi UIN Raden Fatah p Palembang,	Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan sumber primer.	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen, seleksi	Pada persamaan ini dengan terdahulu ialah menggunakan variabel proses rekrutmen(x), dan kinerja karyawan(Y

	2017).		dan gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.), Adapun perbedaan skripsi ini menggunakan teknik sampling jenuh menggunakan spss
3.	Hany Nurulhadi, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja” (skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018)	Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan sumber primer.	Hasil dari penelitian ini ialah: Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja secara bersama-	Pada persamaan ini dengan terdahulu ialah menggunakan variabel proses rekrutmen(x), dan kinerja karyawan(Y), Adapun perbedaan skripsi ini menggunakan teknik sampling jenuh menggunakan

			sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	n spss
4.	Yana Ristianigsih, “Pengaruh Rekrutmen, seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen” (skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017)	Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kusioner dan menggunakan teknik sampel jenuh.	Hasil dari penelitian ini ialah: rekrutmen berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.. Seleksi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Secara simultan rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS	Pada persamaan ini dengan terdahulu ialah menggunakan variabel proses rekrutmen (x), pelatihan (x) kinerja karyawan (Y), Adapun perbedaan skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kusioner dan mengunaka

			Sukowati Sragen.	n teknik sampel jenuh.
5.	Abdul Latif, Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Pt. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikiditiro, Yogyakarta ” (skripsi fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018)	Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif menggunakan metode perusahaan	Hasil dari penelitian ini ialah: Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikiditiro Yogyakarta. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikiditiro Yogyakarta. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat	Pada persamaan ini dengan terdahulu ialah menggunakan variabel proses rekrutmen (X), Pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y), Adapun perbedaan skripsi ini menggunakan teknik kuantitatif menggunakan metode perusahaan.

			Indonesia Cikditiro Yogyakarta.	
--	--	--	---------------------------------------	--

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan permasalahan penelitian.

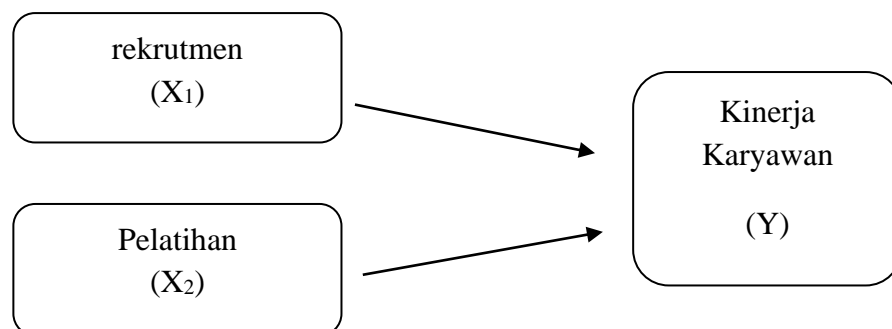
2.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan kemampuan seorang penulis dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara teori-teori yang mendukung masalah penelitian. Fungsi kerangka teoritis ini adalah untuk menerangkan, memprediksi, dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis.⁴⁰

Dalam penelitian ini, kerangka teoritis yang dikembangkan penulis adalah Pengaruh perencanaan sumber daya manusia(SDM), proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS ADECO Kota Langsa sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Teoritis



⁴⁰ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 224

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian.⁴¹ Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis sebagai berikut..

- a. H₀₁ : Proses Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₁ : Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H₀₂ : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H₀₃ : Proses Rekrutmen dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H₃ : Proses Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

⁴¹ *Ibid.*,

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yang mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positif dimana metode ini digunakan untuk meneliti sampel dan populasi dengan pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak dan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian.⁴²

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari awal bulan Januari 2020 sampai dengan selesainya penelitian ini. Lokasi yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian ini yaitu PT. BPRS Adeco Kota Langsa yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 88 - 90 Kota Langsa, Provinsi Aceh.⁴³

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.⁴⁴

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 14

⁴³ PT. BPRS Adeco Kota Langsa

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Shinta Erika, Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa pada tanggal 15 Oktober 2019 pukul 10:00 wib.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.⁴⁵ Pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari sebuah populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman sifat dan karakteristiknya akan dapat mengeneralisasikan sifat atau karakter tersebut pada elemen populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik total sampling, yang di mana total sampling merupakan teknik pengambilan sampel sama dengan banyaknya jumlah populasi yang ada.⁴⁶ Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 33 orang karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

3.4 Data Penelitian

Data penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Ada dua macam data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:⁴⁷

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus melalui wawancara, hasil pengisian kuesioner, serta observasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan kata lain, data dapat direkam dan dicatat oleh peneliti.⁴⁸

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 18

⁴⁶ Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 120

⁴⁷ Ibid., h. 46

⁴⁸ Johanathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 209

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mendapatkan berbagai informasi dalam penelitian yang nantinya digunakan dalam pengukuran variabel.⁴⁹ Dalam penelitian ini ada dua cara teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Pengisian Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden dan dianggap sebagai sebuah kebenaran.⁵⁰ Pengisian angket ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan program penelitian dan juga sebagai sampling sikap atau pendapat dari responden. Pengisian angket di lakukan oleh karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

b. Observasi

Menurut Arikunto, observasi adalah tehnik mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan langsung ke tempat yang dipilih menjadi objek penelitian.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 265

⁵⁰ *Ibid.*, h. 162

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung atau observasi di PT. BPRS Adeco Kota Langsa selama kurang lebih satu minggu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat.

3.6 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel independen dan variabel dependen.

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Proses Rekrutmen (X_1)

Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.⁵¹

b. Pelatihan (X_2)

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini.⁵²

⁵¹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.158

⁵² *Ibid.*, h.225

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dan merupakan pusat perhatian dalam penelitian. Dalam sebuah model penelitian hakikat permasalahan akan mudah dikenali dengan melihat berbagai variabel dependen yang digunakan.⁵³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Proses Rekrutmen (X1)	Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan 	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Pelatih 4. Peserta Pelatihan 5. Sarana Pelatihan 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan 	Skala

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 16

	seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert
--	---	---	--------

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.⁵⁴

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Pengukuran dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan.⁵⁵

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan mengenai item dimensi pada variabel independen dan variabel dependen.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 92

⁵⁵ Sugityono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 135.

Adapun skor tiap jawaban dari setiap item pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1) Sangat Setuju | skor nilai = 5 |
| 2) Setuju | skor nilai = 4 |
| 3) Ragu-ragu | skor nilai = 3 |
| 4) Tidak Setuju | skor nilai = 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | skor nilai = 1 |

Pengumpulan data dalam suatu penelitian membutuhkan beberapa instrument sebagai alat untuk mendapatkan data yang akurat dalam suatu penelitian. Maka dalam penelitian ini, akan digunakan beberapa instrument berupa catatan, angket, pedoman wawancara dan alat perekam. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi lima kriteria, yaitu: validitas, reliabilitas, sensitivitas, objektivitas dan fisabilitas. Maka penulis hanya memilih dua instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁶ Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil 58 yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.⁵⁷

3.8 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini Teknik Analisis Data menggunakan Statistik Deskriptif. Deskriptif karakteristik responden menjelaskan tentang gambaran umum responden, seperti jenis kelamin, umur responden, pekerjaan dan pendidikan terakhir responden yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi (persentase).⁵⁸ Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan menggunakan SPSS 17. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat

⁵⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*(Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 47

⁵⁷*Ibid*,

⁵⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 47.

dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.8.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Proses Rekrutmen

X2 = Pelatihan

β_1 - β_2 = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik data primer ini, maka peneliti melakukan Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi yang dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal grafik. Dasar pengambilan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka regresi mengikuti garis normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁵⁹

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁶⁰

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai toleransi tidak ada satupun variabel independen yang memiliki toleransi lebih dari 0,10.⁶¹

⁵⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 50.

⁶⁰*Ibid*, h.48

⁶¹*Ibid*, h. 51.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari Scatterplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y.⁶²

e. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*.⁶³

3.8.3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁶⁴ Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar

⁶²*Ibid, h.52*

⁶³Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2010), h.213

⁶⁴*Ibid, h. 98*

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2. Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- Jika probabilitas $>$ $0,05$, maka hipotesis ditolak
- Jika probabilitas $<$ $0,05$, maka hipotesis diterima
- Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negative) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.⁶⁵ Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

⁶⁵*Ibid, h. 89*

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien dterminasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) mempunyai interval antar 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendeteksi 1) dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika K_d mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.

2. Jika K_d mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BPRS Adeco Langsa

4.1.1 Sejarah Singkat BPRS Adeco Langsa

Sejumlah tokoh, intelektual, pengusaha yang berdomisili di Jakarta, Medan dan Aceh yang bergabung dalam wadah: *Aceh Business Club (ABC)* yang didirikan pada 3 Mei 1990 di Jakarta, mencetus "*Program Saweu Gampong Halaman*" dengan maksud dan tujuan untuk mendukung usaha rakyat yang berekonomi lemah di Jakarta dan sekitarnya, serta di Provinsi Aceh, dan membuka peluang pekerjaan bagi putra-putri Aceh untuk peningkatan kesejahteraan kehidupan keluarganya. Selain membantu pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi Aceh dalam mengatasi pengangguran dan peningkatan pendapatan daerah.

Program *Saweu Gampong*, merupakan kepedulian masyarakat Aceh di rantau untuk kampung halamannya dengan mendirikan beberapa usahanya sebagai "*pilot project*" di setiap Kabupaten/Kota. Pada 1994 mendirikan PT. BPR Tapeuna Dana (Jasa bank) di Depok; PT. Sarana Aceh Ventura di Banda Aceh (modal ventura); PT. Peudong Pakat di Sungai Kurug Tiga di Kabupaten Aceh Tamiang (Tambak Udang) dan PT. Adeco Internasional (jasa kontaktor), PT. Adeco Pratama serta beberapa yayasan untuk penyaluran beasiswa pendidikan dan sosial kemanusiaan. Program ini sempat tertunda sejak tahun 1997, disebabkan krisis ekonomi global dan keamanan di Aceh yang belum stabil.

Pada 2007 Program Saweu Gampong memulai kembali dengan mendirikan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco di Langsa, Provinsi Aceh.

Pertumbuhan perekonomian industri kreatif dan produktif berbasis kerakyatan, merupakan landasan pengembangan kemajuan suatu daerah. Indonesia hingga saat ini masih mengalami berbagai krisis, diantaranya yang paling terasa: *krisis ekonomi global yang berkepanjangan*, dan dampaknya seluruh lapisan masyarakat perkotaan hingga pedesaan, termasuk di daerah Provinsi Aceh. Provinsi Aceh, selain dampak *krisis ekonomi global pada 1997 sampai sekarang*, juga mengalami musibah bencana alam, gempa bumi, dan tsunami pada 26 Desember 2004, serta berbagai musibah akibat konflik dalam masyarakat, yang merupakan faktor lambannya pertumbuhan perekonomiannya. Fobiat terhadap kenyamanan juga merupakan faktor para investor sangat hati-hati untuk menanamkan modal di daerah serambi Mekah.

Pada masa krisis ekonomi global telah membuktikan bahwa usaha industri kreatif dan produktif milik rakyat kecil lebih bertahan, dan berkembang, termasuk perbankan syariah. Pertumbuhan pengembangan ekonomi kerakyatan di Aceh membutuhkan perhatian khusus, baik tingkat usaha skala mikro/makro. Skala usaha makro dipacu pembangunan sektor riil, berupa industri menengah keatas. Skala mikro ditumbuh kembangkan perekonomian yang berbasis kerakyatan, termasuk Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).

Bentuk usaha yang paling layak ditumbuh kembangkan di Aceh adalah wirausaha industri kreatif dan produktif, terutama bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM), karena dapat terciptakan berbagai kesempatan

lapangan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Dukungan Pemda dan Pemkot serta Dinas terkait untuk pengadaan peningkatan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi SDM. Hal ini penting, bila di daerah setempat terdapat SDM berkualitas, akan menjadikan lahan yang subur dalam menumbuhkan kembangkan wirausaha industri kreatif dan produktif.

Untuk kebersamaan dan kepeduliannya demi masyarakat di Aceh, Program *Saweu Gampong* yang sempat tertunda, dan melanjutkan programnya dengan mendirikan PT“BPR Syariah Adeco”(Aceh Development Corporation) yang berkantor pusatnya : Jl. A. Yani No. 88 - 92 Kota Langsa, Provinsi Aceh. pada 23 Maret 2007, dan mulai operasionalnya pada 10 Agustus 2009. BPR Syariah Adeco beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat dan sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh. Bank ini tidaklah eksklusif, dikarenakan dapat melayani seluruh elemen masyarakat, dengan fokus utamanya pada pertumbuhan dan pengembangan Wirausaha Industri Kreatif dan Produktif bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).

4.1.2 Visi, Misi dan Motto

Visi :Menjadikan perbankan yang prima dalam pengelolaan industry jasa perbankan syariah untuk peningkatan modal wirausaha bagi ekonomi kerakyatan dan UMKM. Peningkatan kesejahteraan pegawai dan para pemegang saham, dengan menjaga amanah, kehati-hatian, keterbukaan, berkesinambungan, berwawasan regional, nasional, global serta bermartabat dan ramah lingkungan.

Misi :

1. Prima dalam kinerja, meningkatkan mutu Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta Iman dan Taqwa (IMTAQ) profesional, kompeten pada perbankan syariah.
2. Prima dalam pertumbuhan wirausaha perbankan syariah, membangun perekonomian daerah yang unggul dengan memfokus pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang kreatif dan produktif.
3. Prima dalam pelayanan yang ramah, bermartabat dan terpercaya, kepada kemitraan.
4. Prima dalam pengelolaan usaha perbankan syariah, kehati-hatian, menjaga amanah, efisiensi, efektif, transparan, dan akuntabel serta berkesinambungan.

Motto : *“Lebih Adil dan Terpercaya Bersama Mitra”*

4.1.3. Struktur Organisasi BPRS Adeco Langsa

PT. BPR Syariah Adeco, diurus dan dikelola oleh manajemen yang profesional yang berpengalaman, menjaga amanah atas kepercayaan para pemegang saham dan nasabah/kemitraan. Kepengurusannya, sebagai berikut:

1. Dewan Direksi

Direktur Utama : Zulkifli A. Jalil, SE, MM.

Direktur : Mukhlis, SE

2. Dewan Komisaris :

Komisaris Utama : Teuku Anwar Djohansyah

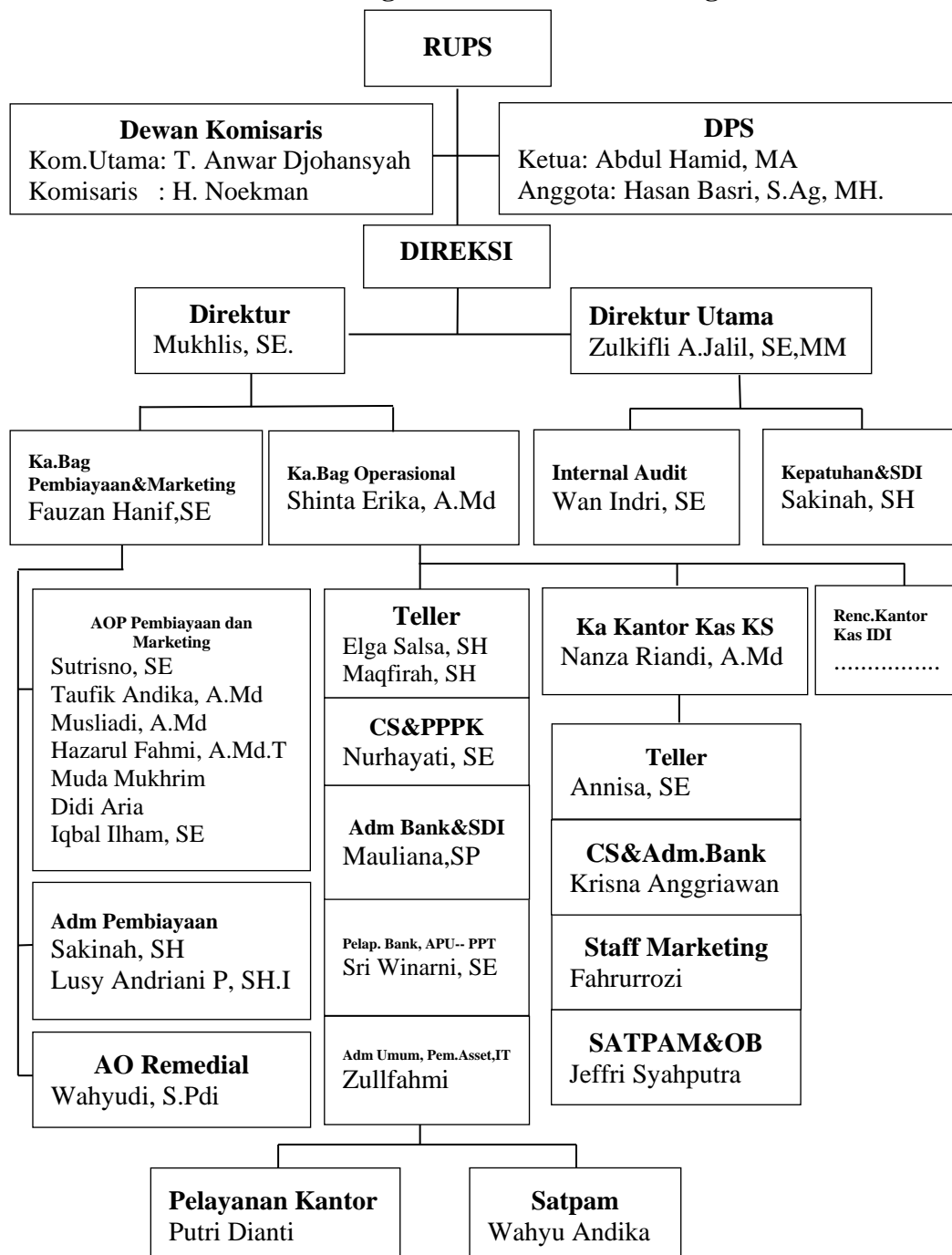
Komisaris : H. Noekman Darsono, SH, MH.

3. Dewan Pengawas Syariah (DPS) :

Ketua : Abdul Hamid, MA

Anggota : Hasan Basri, S.Ag. MH.

Struktur Organisasi BPRS Adeco Langsa



4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan BPRS Adeco Langsa yang dijadikan sampel N=33 merupakan jumlah keseluruhan karyawan dan di bawah ini adalah profil responden berdasarkan jenis kelamin.

1.1. Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-Laki	20	61
Perempuan	13	39
Total	33	100

Sumber: Data Angket Diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang sedangkan sisanya 13 orang responden perempuan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BPRS Adeco Langsa adalah laki-laki. Karena secara umum laki-laki lebih teliti, lebih sabar dan lebih mampu membangun relasi yang diharapkan mampu membangun hubungan emosional dengan nasabah.

4.2.2. Responden Berdasarkan Usia

4.2. Tabel Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	17-25 tahun	12	36
2.	26-40 tahun	18	55
3.	41-60 tahun	3	9
4.	> 60 tahun	0	0
	Total	33	100

Sumber: Data angket Diolah

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui usia responden 17-25 tahun sebanyak 12 orang dan 26-40 tahun sebanyak 18 orang dan 41-60 tahun

sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BPRS Adeco Langsa berusia antara 26-40 tahun.

4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SMA	3	9
2.	D III	12	36
3.	Sarjana	18	55
	Total	33	100

Sumber: Data angket Diolah

Berdasarkan tabel, diketahui pendidikan terakhir responden yang SMA sebanyak 3 orang, D III sebanyak 12 orang dan Sarjana sebanyak 18 orang. Ini menunjukkan sebagian karyawan BPRS Adeco Langsa adalah lulusan strata satu atau sarjana yang siap untuk menghadapi dunia kerja.

4.2.4. Responden Berdasarkan Jurusan

4.4 Tabel Responden Berdasarkan Jurusan

No.	Jurusan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Teknik Sipil	1	3
2.	Hukum	7	21
3.	Ekonomi Manajemen	7	21
4.	Akuntansi	7	21
5.	Ekonomi Islam	2	6
6.	I.T	2	6
7.	Pertanian	2	6
8.	Listrik	2	6
9.	Pendidikan	3	10
	Total	33	100

Sumber: Data angket Diolah

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menempuh pendidikan strata satu dengan jurusan hukum sebanyak 7 orang, ekonomi manajemen sebanyak 7 orang dan akuntansi juga sebanyak 7 orang.

4.3. Uji Persyaratan analisis

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan . Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. *Pearson Correlation* dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	Pernyataan 1	0,927 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,927 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X2)	Pernyataan 1	0,928 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,637 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,928 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,468 (Positif)	0,006 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,928 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,824 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,721 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,694 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,694 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa korelasi sebanyak 33 responden dengan tingkat *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh oleh variabel Proses Rekrutmen dan Pelatihan serta Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil 58 yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Alpha (α)	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,820	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	Reliabel

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.124	3.058		.695	.493
	ProsesRekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041
	Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa nilai α diperoleh sebesar 2,124, β_1 sebesar -1,484 dan β_2 sebesar 1,772. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,124 - 1,484 X_1 + 1,772 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta (α) sebesar 2,124 yang berarti apabila Proses Rekrutmen dan Pelatihan tidak ada perubahan maka Kinerja Karyawan cenderung Positif.
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) - 1,484 bernilai negatif, hal ini dapat diartikan bahwa Proses Rekrutmen (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) 1,772 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Pelatihan (X_2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

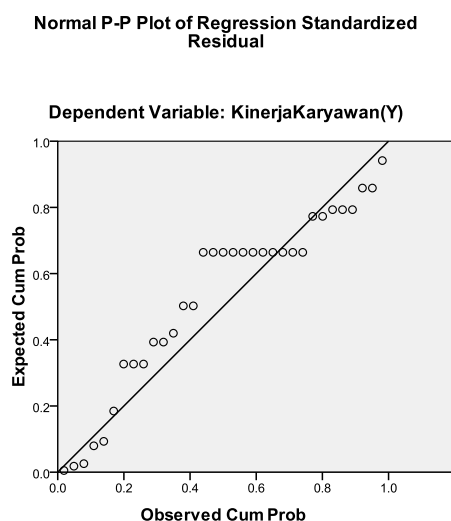
4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka regresi mengikuti garis normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

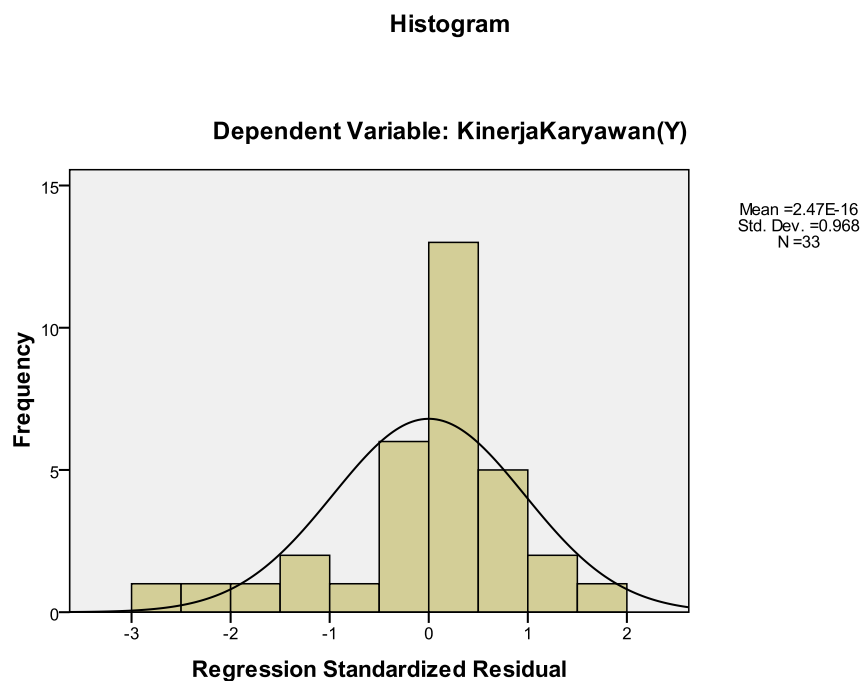


Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *normal probability plot* dapat diketahui bahwa sebaran butir-butir disekitar garis diagonal. Berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probabilitas.

Gambar 4.2

Hiostogram



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

4.5.2. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengukur sejauh mana spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam hal ini pengujian linearitas dapat dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan 0,05
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana apabila jika nilai F hitung $<$ F tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.6

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan(Y) * Between (Combined)	196.290	5	39.258	12.152	.000
ProsesRekrutmen(X1) Groups					
Linearity	112.216	1	112.216	34.736	.000
Deviation from Linearity	84.074	4	21.018	6.506	.001
Within Groups	87.225	27	3.231		
Total	283.515	32			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan(Y) * Pelatihan(X2) Between Groups	229.220	7	32.746	15.078	.000
Linearity	150.605	1	150.605	69.345	.000
Deviation from Linearity	78.615	6	13.103	6.033	.001
Within Groups	54.295	25	2.172		
Total	283.515	32			

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 nilai signifikansi (sig) *Deviation from Linearity* sig dari hubungan variabel Proses Rekrutmen (0,001) dan Pelatihan (0,001) terhadap $Y < 0,05$ yang berarti bahwa hubungan kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen linear.

4.5.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai toleransi tidak ada satupun variabel independen yang memiliki toleransi lebih dari 0,10. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.124	3.058		.695	.493		
ProsesRekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041	.079	12.580
Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001	.079	12.580

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

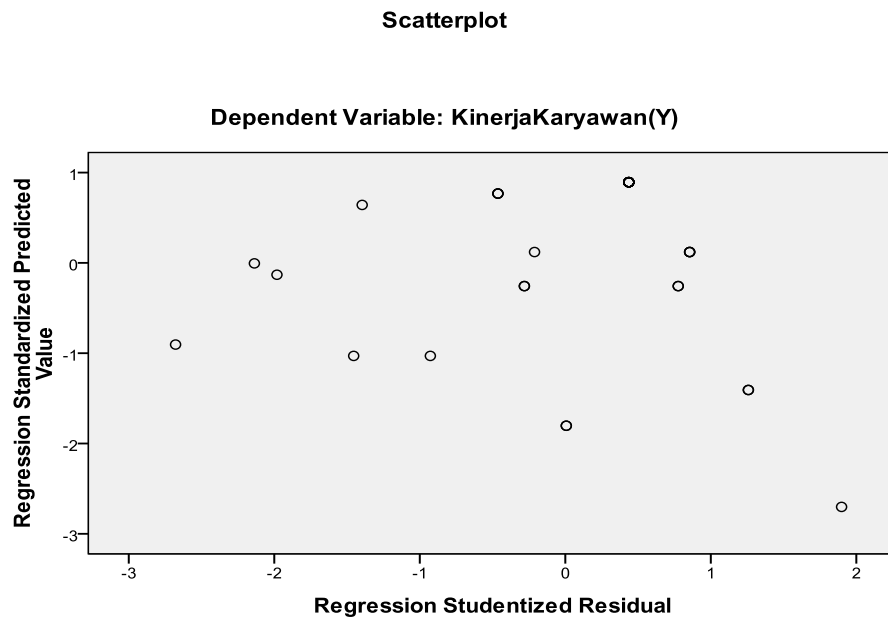
Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat diperoleh nilai toleransi untuk variabel Proses Rekrutmen (X1) yaitu sebesar 0,079 (diartikan bahwa $0,079 < 0,10$) dan Pelatihan (X2) sebesar 0,079 (diartikan bahwa $0,079 < 0,10$). Sementara nilai VIF untuk variabel Proses Rekrutmen sebesar 12,580 (diartikan bahwa $12,580 > 10$) dan Pelatihan sebesar 12,580 (diartikan bahwa $12,580 > 10$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari Scateplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Di bawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan gambar diatas, grafik *scatterplot* di atas, diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak terbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan jika tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.5.5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*. Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.566	1.961	2.247

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Proses Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan *Durbin Watson* yang diperoleh adalah 2,247. Maka dapat dinyatakan jika data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.124	3.058		.695	.493
Proses Rekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041
Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

H1 : Proses Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Proses Rekrutmen memperoleh nilai t hitung sebesar -2,136 (negatif). Hal tersebut berarti $-2,136 < 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,041 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

H2 : Pelatihan berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,814 (positif). Hal tersebut berarti $3,814 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H_2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.151	2	84.076	21.864	.000 ^a
	Residual	115.364	30	3.845		
	Total	283.515	32			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Proses Rekrutmen(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 21,864$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $21,864 > 3,32$ dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$ (α) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikansi.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Model R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 .

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.566	1.961

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), ProsesRekrutmen(X1)

Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2020

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,566 yang berarti bahwa 56,6 %. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variabel Proses Rekrutmen dan Pelatihan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel Kinerja Karyawan pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa sebesar 0,566 atau 56,6%. hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 56,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.1. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

Proses Rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merelisasikan visi dan tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,041 dan t_{hitung} sebesar -2,136 (negatif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig < 0,05 (0,041 < 0,05) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,136 > 1,697 maka terdapat kontribusi yang signifikan Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan , pengaruh negatif dan signifikan menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin meningkat jika Proses Rekrutmen dapat dilakukan dengan baik. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Ria Erawati Evena yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai nilai sig sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,814 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 1,697$) maka terdapat kontribusi yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh positif signifikan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ini memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin baik jika Pelatihan dapat diterapkan oleh PT. BPRS ADECO dengan baik. Hasil ini sama dengan penelitian Yana Ristianingsih yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS ADECO Kota Langsa.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 dan f_{hitung} sebesar 21,864 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,544 > 3,32$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Proses Rekrutmen dan Pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latif yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis peneliti dan skripsi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Setelah dilakukan Uji t, telah diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,136 (negatif). Hal tersebut berarti $-2,136 < 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,041 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Setelah dilakukan Uji t, telah diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,814 (positif). Hal tersebut berarti $3,814 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Setelah dilakukan Uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 21,864$ dan $F_{tabel} 3,32$. Hal ini berarti $21,864 > 3,32$ dengan nilai p value = 0,000 (α) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan keseluruhan Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2. Saran

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat memberikan pengajaran serta kajian keislaman secara lebih untuk seluruh mahasiswa terkhusus pada mahasiswa perbankan syariah agar pengaplikasian teori perbankan syariah dapat menjadi totalitas bagi mahasiswa perbankan syariah maupun alumni perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti Selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.
3. Bagi Pembaca
Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan mengenai Kinerja Karyawan.
4. Bagi perusahaan
Bagi perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai satu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Avena, Ria Erawati. “*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. 2018).
- Bangun dan Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jakarta: Prenhalindo. 2013.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2004.
- Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2004.
- Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Cv Wicaksana, 2016).
- Eko, Widodo Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Handoko. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2001.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016.

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Isnawati. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2017).
- Infobank news.com
- Kasmir dan Jakfar. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media. 2004.
- Latif, Abdul. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia c.g Cikiditiro, Yogyakarta. (Skripsi fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018).
- Mangkuprawira, Sjafrli. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia. Cet. Kedua (Edisi Kedua). 2014.
- Mathis, Robert L dan Jackson H. John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua. 2001.
- Mathis, R.L dan Jackson H John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Noe, Raymond a., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat. 2010.
- Nurulhadi, Hany. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja". (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018).
- PT. BPRS Adeco Kota Langsa
- Departemen Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang. Cv Wicaksana. 2016.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untyk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.

- Ristianingsih, Yana. “*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen*”. (Skripsi, fakultas dan ekonomi dan bisnis islam IAIN Salatiga. 2017).
- Sarwono, Johanathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006.
- Setiawan, dkk. *Ekonometrika*. Yogyakarta: ANDI OFFSET. 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. 2005.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sugityono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. 2012.
- Suntoyo, Danang. *Metodelogi Penelitian Ekonomi*. Bandung: PT. Rafika. 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2015.

Suntoyo, Danang. *Metodelogi Penelitian Ekonomi*. Bandung: PT. Rafika. 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.

Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I : Kuesioner

Rekrutmen

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Dasar Perekrutan						
1.	Proses rekrutmen pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa telah sesuai dengan Job Description					
Sumber Perekrutan						
2.	Sumber perekrutan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
Metode Perekrutan						
3.	Proses rekrutmen telah sesuai dengan metode standarisasi perekrutan yang ada di PT. BPRS ADECO Kota Langsa.					

Pelatihan

No.	Pernyataan	S	TS	R	TS	STS
Materi pelatihan						
1.	Saya mendapatkan materi yang berupa modul sebagai acuan pembelajaran.					
Metode pelatihan						
2.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.					
Pelatih						
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
Peserta pelatihan						
4.	saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan.					

	Sarana pelatihan					
5.	Saya merasa ruang aula yang luas, bersih dan terawat dapat mempermudah proses pelatihan.					

Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Kualitas					
1.	Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain					
	Kuantitas					
2.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan					
	Ketepatan waktu					
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu					
	Efektifitas					
4.	Saya dapat menegerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
	Kemandirian					
5.	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					

LAMPIRAN II : Data Tabulasi

Proses Rekrutmen (X1)			
item 1	item 2	item 3	Total
5	5	5	15
3	3	3	9
5	3	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	3	5	13
3	5	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
5	5	5	15
3	3	3	9
5	3	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12

Pelatihan (X2)					
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	Total
5	5	5	4	5	24
3	3	3	5	3	17
5	3	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	3	5	3	5	21
3	5	3	3	3	17
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
3	3	3	5	3	17
5	3	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19

Kinerja Karyawan (Y)					
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	Total
5	5	4	5	5	24
5	5	5	3	3	21
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	25
4	2	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	5	5	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	2	4	4	4	17
5	5	4	5	5	24
4	2	4	4	4	18
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
3	5	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	2	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	3	3	21
5	5	5	3	3	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
3	5	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	2	3	4	4	18

LAMPIRAN III : Uji Validitas

Variabel Proses Rekrutmen (X1)

		Correlations			
		Item_1	Item_2	Item_3	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.427*	1.000**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.000
	N	33	33	33	33
Item_2	Pearson Correlation	.427*	1	.427*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.013		.013	.000
	N	33	33	33	33
Item_3	Pearson Correlation	1.000**	.427*	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000
	N	33	33	33	33
Skor_Total	Pearson Correlation	.927**	.736**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Pelatihan (X2)

		Correlations					Skor_T
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	total
Item_1	Pearson Correlation	1	.427*	1.000**	.213	1.000**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.235	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_2	Pearson Correlation	.427*	1	.427*	.139	.427*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.013		.013	.440	.013	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_3	Pearson Correlation	1.000**	.427*	1	.213	1.000**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.235	.000	.000

	N	33	33	33	33	33	33
Item_4	Pearson Correlation	.213	.139	.213	1	.213	.468**
	Sig. (2-tailed)	.235	.440	.235		.235	.006
	N	33	33	33	33	33	33
Item_5	Pearson Correlation	1.000**	.427*	1.000**	.213	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.235		.000
	N	33	33	33	33	33	33
Skor_Total	Pearson Correlation	.928**	.637**	.928**	.468**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_T otal
Item_1	Pearson Correlation	1	.477**	.421*	.264	.264	.667**
	Sig. (2-tailed)		.005	.015	.138	.138	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_2	Pearson Correlation	.477**	1	.801**	.261	.261	.824**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.143	.143	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_3	Pearson Correlation	.421*	.801**	1	.139	.139	.721**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.440	.440	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_4	Pearson Correlation	.264	.261	.139	1	1.000**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.138	.143	.440		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Item_5	Pearson Correlation	.264	.261	.139	1.000**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.138	.143	.440	.000		.000

	N	33	33	33	33	33	33
Skor_Total	Pearson Correlation	.667**	.824**	.721**	.694**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	3

Variabel Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

LAMPIRAN IV: Uji Analisis Regresi Berganda

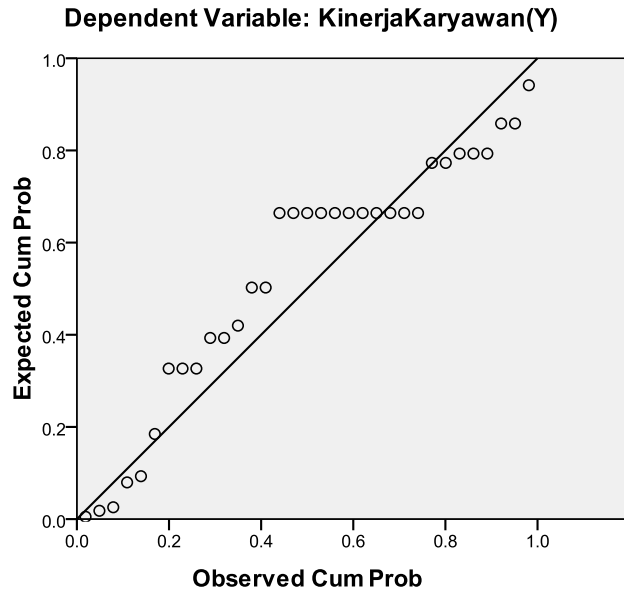
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.124	3.058		.695	.493
	ProsesRekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041
	Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001

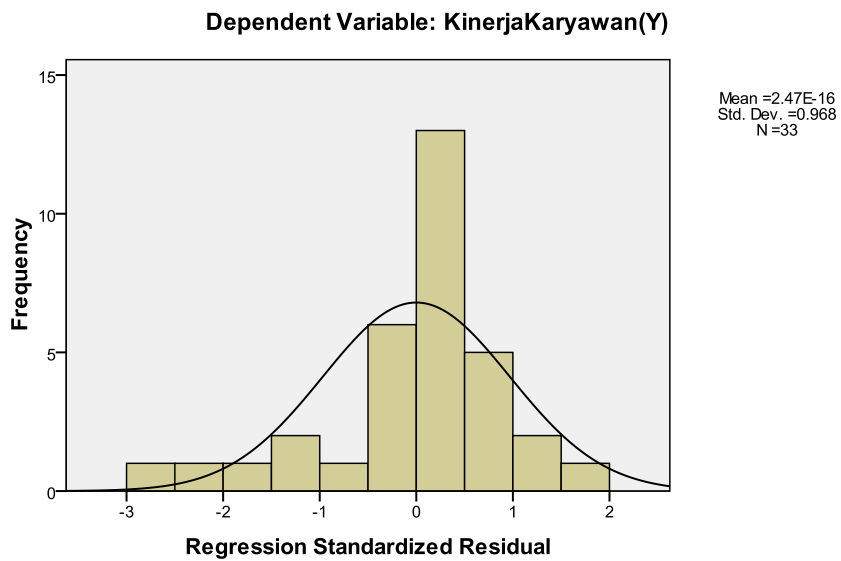
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

LAMPIRAN V: Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



LAMPIRAN V : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.124	3.058		.695	.493		
ProsesRekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041	.079	12.580
Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001	.079	12.580

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

LAMPIRAN VI : Uji Linearitas

Variabel Proses Rekrutmen (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan(Y) * Between (Combined) Groups	196.290	5	39.258	12.152	.000
ProsesRekrutmen(X1) Linearity	112.216	1	112.216	34.736	.000
Deviation from Linearity	84.074	4	21.018	6.506	.001
Within Groups	87.225	27	3.231		
Total	283.515	32			

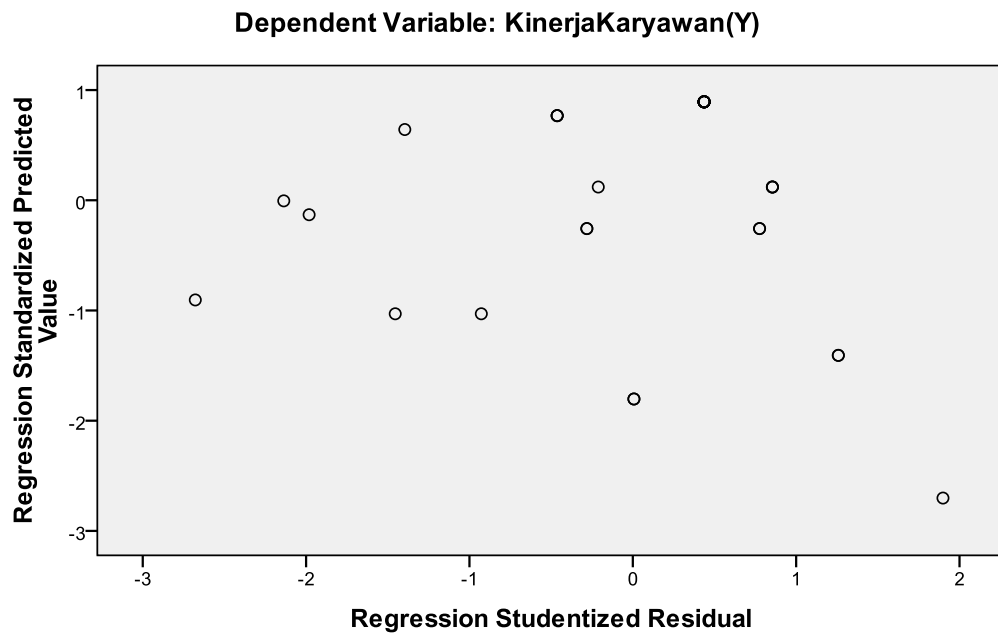
Variabel Pelatihan (X2)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan(Y) * Between (Combined) Groups	229.220	7	32.746	15.078	.000
Pelatihan(X2) Linearity	150.605	1	150.605	69.345	.000
Deviation from Linearity	78.615	6	13.103	6.033	.001
Within Groups	54.295	25	2.172		
Total	283.515	32			

LAMPIRAN VII : Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



LAMPIRAN VIII: Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.566	1.961	2.247

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), ProsesRekrutmen(X1)

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

LAMPIRAN IX: Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.566	1.961

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), ProsesRekrutmen(X1)

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.151	2	84.076	21.864	.000 ^a
	Residual	115.364	30	3.845		
	Total	283.515	32			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), ProsesRekrutmen(X1)

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.124	3.058		.695	.493
ProsesRekrutmen(X1)	-1.484	.695	-.882	-2.136	.041
Pelatihan(X2)	1.772	.465	1.575	3.814	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

LAMPIRAN X : Dokumentasi





