

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT BRI SYARIAH KANTOR
CABANG S PARMAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

AGUS

NIM. 53.15.3.003



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019 M/1440 H**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT BRI SYARIAH KANTOR
CABANG S PARMAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SI) Pada Jurusan
Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Oleh :

AGUS

NIM. 53.15.3.003



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019 M/1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUS

NIM : 53153003

Tempat/Tgl. Lahir : Rantau Prapat, 13 Agustus 1996

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jl. Balam Km. 31 Kecamatan Kubu Babussalam, Kab.
Rokan Hilir

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT BRI SYARIAH KANTOR CABANG S PARMAN MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 18 Juni 2019

Yang membuat pernyataan



AGUS

NIM. 53153003

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT BRI SYARIAH KANTOR
CABANG S PARMAN MEDAN**

Oleh :

AGUS

Nim. 53153003

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

Medan, 18 Juni 2019

Pembimbing I



Zuhri M. Nawawi, M.A
NIP. 197608182007101001

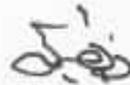
Pembimbing II



Aqwa Naser Daulay, SE.i., M.Si
NIB. 1100000091

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Zuhri M. Nawawi, M.A
NIP. 197608182007101001

Skripsi berjudul "PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT BRI SYARIAH KANTOR CABANG S PARMAN MEDAN" an. AGUS, NIM 53153003 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 24 Juli 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 30 Juli 2019

Panitia Sidang Munaqasah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

(Zuhrinal M. Nawawi, M.A)
NIP.197608182007101001

Sekretaris,

(Tuti Angaraini, M.A)
NIP.197705312005012007

Anggota

Pembimbing I

(Zuhrinal M. Nawawi, M.A)
NIP.197608182007101001

Pembimbing II

(Aqwa Naser Daulay, S.E.I., M.Si)
NIB.197601262003122003

Penguji I

(Yusrinal, S.E., M.Si)
NIP.197505222009011006

Penguji II

(Imran, M.Si)
NIP.198703032015031004

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Medan



Dr. Andri Sumitra, M.A
NIP.197608072006041002

ABSTRAK

Agus (2019). Nim 53153003. Dengan judul penelitian **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan**. Dibawah bimbingan Bapak Zuhrial M. Nawawi, M.A sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Aqwa Naser Daulay, S.E.I., M.Si sebagai Pembimbing Skripsi II.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya peningkatan kualitas SDM dikarenakan jadwal pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karyawan yang masih dadakan dan masih belum terencana dengan baik. Sehingga menyebabkan pengetahuan dan *sharia complaince* karyawan yang telah dilakukan perekrutan masih belum sesuai harapan dan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi dengan menggunakan *sampling jenuh* yaitu sebanyak 40 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner yang diuji validitas, normalitas dan realibilitas. Pada variabel terikat yaitu variabel kualitas SDM dan variabel bebas yaitu rekrutmen dan pengembangan karyawan pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM (Y) pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan dengan t hitung $(-0,959) < (2,026)$. Pengembangan karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM (Y) pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan dengan t hitung $(3,918) > (2,026)$. Serta terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap kualitas SDM pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan dengan $F_{hitung} (14,962) > (3,05) F_{tabel}$ dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,447 atau 44,7%. Hal ini berarti variabel kualitas SDM dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, dan Kualitas SDM.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.”** adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN) Jurusan Perbankan Syariah.

Dalam melakukan penulisan skripsi ini, penulis tidak bekerja sendirinya dan dalam penulisan ini juga dibantu, dibimbing dan didukung oleh banyak pihak dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada yang telah membantu penulis selama penulisan skripsi hingga penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
4. Ibu Dr. Hj. Nurlaila Harahap, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
5. Bapak Zuhrinal M. Nawawi, M.A, selaku Ketua Jurusan Perbankan SyariahFakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
6. Ibu Tuti Anggraini, M.A, selaku Sekretaris Jurusan Perbankan SyariahFakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri SumateraUtara.
7. Bapak Zuhrinal M. Nawawi, M.A, sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Aqwa Naser Daulay, SE.i.,M.Si selaku pembimbing II yang telah

8. meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Ayahanda Iwan dan Ibunda Boniem tercinta, yang telah memberikan cinta maupun kasih sayangnya yang tiada ternilai, dan tidak ada bosan bosannya selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dan doanya selama ini. Serta adik tercinta Yuliani, Andriawan dan Setiawati.
10. Teruntuk kakanda Nurul Jannah, M.E, Khairina Tambunan, M.Ei, Raras Risia Yogasnumurti, SE.i, dan Abangda Chandra S.Pd yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan membantu sampai skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Teruntuk M. Fathi Irfan Mangunsong dan Rafi Mahendra Siregar selaku teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
12. Teruntuk Kelompok Studi Perbankan Syariah yang memberikan semangat dan kontribusi untuk memajukan Jurusan Perbankan Syariah.
13. Terima kasih kepada seluruh sahabat Jurusan Perbankan Syariah (PS-A) angkatan 2015 yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis serta semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini sehubungan dengan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari pembaca agar skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang ekonomi dan perbankan syariah serta dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

Medan, 18 Juni 2019

Yang membuat pernyataan

AGUS

Nim. 53153003

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Rumusan Masalah..... | 5 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS..... | 7 |
| A. Landasan Teoritis..... | 7 |
| 1. Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 7 |
| a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 7 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM..... | 8 |
| c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| d. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam..... | 12 |
| 2. Rekrutmen..... | 13 |
| a. Pengertian Rekrutmen..... | 13 |
| b. Tujuan Rekrutmen..... | 14 |
| c. Proses Rekrutmen..... | 14 |
| d. Indikator Rekrutmen..... | 16 |
| e. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam..... | 17 |
| 3. Pengembangan Karyawan..... | 18 |
| a. Pengertian Pengembangan Karyawan..... | 18 |
| b. Indikator Pengembangan Karyawan..... | 18 |
| c. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| d. Pengembangan Karyawan Dalam Perspektif Islam..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| B. Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 32 |
| D. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 34 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 34 |
| B. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| C. Populasi Dan Sampel Penelitian..... | 34 |
| D. Jenis Dan Sumber Data..... | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| F. Definisi Operasional Variabel..... | 36 |
| G. Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 42 |
| 1. Sejarah Singkat PT Bank BRI Syariah..... | 42 |
| 2. Visi dan Misi PT Bank BRI Syariah..... | 43 |
| 3. Struktur Organisasi PT Bank BRI Syariah..... | 44 |
| B. Hasil Penelitian..... | 45 |
| C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 54 |
| 1. Uji Validitas..... | 54 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 55 |
| D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 56 |
| 1. Uji Normalitas..... | 56 |
| 2. Uji Multikolinearitas..... | 57 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas..... | 58 |
| E. Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| F. Uji Hipotesis..... | 60 |
| 1. Uji Determinan (R^2)..... | 60 |
| 2. Uji Parsial (Uji t)..... | 61 |
| 3. Uji Simultan (Uji F)..... | 63 |
| G. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 64 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| BABV PENUTUP..... | 67 |
| A. Kesimpulan..... | 67 |
| B. Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 69 |
| RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Hal |
|--------------|---|------------|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| 3.1 | Instrumen Skala Likert..... | 36 |
| 3.2 | Operasional Variabel..... | 37 |
| 4.1 | Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 45 |
| 4.2 | Jumlah Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia..... | 46 |
| 4.3 | Jumlah Responden Berdasarkan Status..... | 47 |
| 4.4 | Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 48 |
| 4.5 | Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| 4.6 | Hasil Angket Variabel Rekrutmen..... | 50 |
| 4.7 | Hasil Angket Variabel Pengembangan Karyawan..... | 51 |
| 4.8 | Hasil Angket Variabel Kualitas SDM..... | 52 |
| 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen..... | 54 |
| 4.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan..... | 54 |
| 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM..... | 55 |
| 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen..... | 55 |
| 4.13 | Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karyawan..... | 56 |
| 4.14 | Hasil Uji Reliabilitas Kualitas SDM..... | 56 |
| 4.15 | Hasil Uji Kolmogorov Smirnov..... | 57 |
| 4.16 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 57 |
| 4.17 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| 4.18 | Hasil Uji Determinasi (R^2)..... | 61 |
| 4.19 | Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 61 |
| 4.20 | Hasil Uji Simultan..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|--|------------|
| 2.1 Kerangka Konseptual..... | 33 |
| 4.1 Struktur Organisasi PT BRI Syariah Tbk Cabang Medan..... | 44 |
| 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 46 |
| 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Usia..... | 46 |
| 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Status..... | 47 |
| 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 48 |
| 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 58 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kegiatan manajemen SDM di perbankan syariah harus memperhatikan tenaga kerja yang berkualitas. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah rekrutmen. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen menjadi salah satu indikator untuk mengukur kualitas SDM pada perbankan syariah. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan¹.

Selanjutnya indikator lain yang mempengaruhi kualitas SDM adalah pengembangan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan yang baru maupun yang sudah lama bekerja perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Meskipun memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi dibidang manusia tersebut (*Human Investment*) akhirnya akan menyumbangkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi atau instansi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam hal pengembangan karyawan, indikator pengembangan karyawan dapat dilihat dari motivasi karyawan itu sendiri dalam bekerja, kepribadian orang tersebut, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.81

Adapun faktor yang mempengaruhi kualitas SDM adalah pertama, faktor perencanaan yakni dengan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Kedua, faktor pengorganisasian yakni suatu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Ketiga, faktor pengarahan dan rekrutmen yakni kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai dan adanya proses pencarian maupun penarikan karyawan baru untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keempat, faktor pengendalian yakni suatu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Kelima, faktor pengembangan yakni proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Keenam, faktor kompensasi yakni adanya pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Ketujuh, faktor pengintegrasian yakni melalui kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan. Dan kedelapan, faktor kedisiplinan yakni manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan, dalam meningkatkan kualitas perbankan syariah yang menjalankan proses muamalah dan transaksi keuangan secara syari'ah maka diperlukan SDM yang berkualitas, baik dari segi kompetensi di bidang perbankan syariah dan memiliki etika perbankan dan *sharia complaince*. Dalam upaya mewujudkan SDM yang berkualitas PT. Bank BRI Syari'ah mencari karyawan dengan prosedur rekrutmen yang ditetapkan dengan baik. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten sesuai dengan persyaratan yang ditentukan serta selaras dengan perkembangan perusahaan, PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan melakukan pengadaan karyawan yang berasaskan kepada

transparansi, akuntabilitas, independen, serta analisis kebutuhan pegawai untuk jangka pendek dan jangka panjang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa manager selaku pewawancara, fenomena yang terjadi saat proses rekrutmen pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan yaitu masih banyaknya calon pelamar yang memasukkan surat lamaran tetapi tidak sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya jurusan yang berbeda dan ketentuan lain yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Bank BRI Syariah itu sendiri. Hal ini menyebabkan manajemen harus sangat teliti dalam memilih data calon pelamar yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mengikuti tes tahap selanjutnya. Dan fenomena yang terjadi dalam proses pengembangan karyawan yaitu masih kurangnya perencanaan dan jadwal yang pasti untuk proses pelaksanaannya, artinya tidak ada ketetapan untuk melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan dalam hal pendidikan dan pelatihan tersebut. Dimana ketika terdapat informasi dari pusat untuk melaksanakan proses pengembangan karyawan, baru akan dilaksanakan proses pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh Bank BRI Syariah di BRIS University Kantor Cabang S Parman Medan.

SDM handal yang dapat menumbuh kembangkan ekonomi syariah, sejatinya adalah orang-orang yang dalam dirinya terpadu kualifikasi dan kualitas ulama, seperti yang digambarkan dalam al-Qur'an. Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level *regulator*, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah. Dengan kualitas SDM yang baik, perusahaan akan mampu menjawab setiap tantangan masa depan, dan memiliki SDM yang baik merupakan alat yang berharga dalam meningkatkan produktivitas.² Namun SDM syariah yang bekerja di lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah dewasa ini dianggap

² Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 173

sebahagian besarnya hanya SDM “dadakan” dan “karbitan” untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahnya dalam waktu yang sangat terbatas. Tidak mengherankan, atas dasar pertimbangan profesionalitas dan keunggulan individu, disamping disebabkan keterbatasan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan.

Bank BRI Syariah Cabang Medan merupakan intitusi bisnis yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah. Bank BRI Syariah dituntut memenuhi kebutuhan SDM yang handal. Namun kenyataannya, SDM yang direkrut pada Bank BRI Syariah Cabang Medan kebanyakan berasal bukan dari alumni ekonomi syariah atau perbankan syariah. Bank BRI Syariah saat ini memiliki jumlah karyawan atau pegawai sebanyak 40 orang. Karyawan atau pegawai berasal dari latar pendidikan yang berbeda-beda. Ada yang berasal dari lulusan universitas umum dan universitas Islam. Dengan jurusan yang berbeda-beda pula seperti: Tehnik, Pendidikan, Pertanian, Ekonomi, dan lain-lain. Dengan tingkat lulusan DIII, S1, hingga S2. Akan tetapi lulusan yang memiliki basic ekonomi Islam dan perbankan syariah hanya sekitar 5-10% dari jumlah pegawai. Manajemen Sumber daya manusia yang ada di Bank BRI Syariah masih kurang yang memahami dan memiliki basic Ekonomi Islam.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil obyek penelitian terhadap karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan. Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan membutuhkan perekrutan karyawan yang baik untuk meningkatkan kualitas SDM, karena dengan adanya perekrutan yang baik dan profesional, sistem perekrutan berdasarkan pendidikan dan pengetahuan tentang perbankan syariah, serta berdasarkan etika dan pemahaman tentang sharia complaince yang baik, maka kualitas SDM akan dapat diperoleh. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut sehingga akan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Bertolak dari latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karyawan masih kurang berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan belum tercapainya tujuan dan target perusahaan serta masih terdapat kesalahan dalam proses pekerjaan padahal sudah dilakukan pelatihan dan pendidikan.
2. Kurangnya peningkatan kualitas SDM dikarenakan jadwal pelaksanaan yang masih dadakan dan masih belum terencana dengan baik.
3. Pelaksanaan rekrutmen belum terencana atau tersistem dengan baik.
4. Pengetahuan dan *sharia complaince* karyawan masih belum sesuai harapan dan tujuan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM Berbasis Syariah pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan?
2. Apakah Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan?
3. Apakah Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak diantara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM yang lebih baik lagi.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya.³ Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan menurut Wirawan sumber daya manusia adalah Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Menurut Sugeng kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum professional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa

³Permadi Gandapradja, *Dasar dan Prinsip Pengawasan Bank*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), h. 117

mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik untuk mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkannya dapat dicapai.⁴

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Dan kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM⁵

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Rekrutmen

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 8

⁵ *Ibid.* h. 9

membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan karyawan baru untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7) Pengintegrasian

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia⁶

Adapun Indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

⁶ *Ibid. h. 10*

1) Disiplin

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baik dalam kelompok. Lebih jauh lagi, berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki²⁸. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara kataraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan karena disebabkan ketidakhati-hatian kerja⁷. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan cara iklim atau suasana kepemimpinan ataupun melalui contoh kepribadian.

2) Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara terminologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan aktivitas kinerja. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadaian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan⁸.

⁷Justine Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, (Jakarta: Mitra Kencana Media, 2007), h. 87

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 102

3) Beretika (Etika Perbankan)

Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani kuno yaitu *ethos* yang berarti cara berpikir, kebiasaan, adat, akhlak, watak, kesusilaan. Dalam tradisi filsafat istilah “etika” lazim dipahami sebagai suatu teori ilmu pengetahuan yang mendiskusikan tentang apa yang baik dan apa yang buruk berkenaan dengan tingkah laku manusia termasuk tugas moral dan kewajiban⁹. Etika adalah ilmu normatif penuntun hidup manusia yang memberi perintah apa yang harus dikerjakan. Etika dalam perusahaan atau organisasi bisnis biasa diimplementasikan melalui budaya perusahaan, tata kelola perusahaan yang baik, manual kode etik serta tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat. Adapun ketentuan yang diatur dalam etika adalah: *sikap dan perilaku, penampilan, cara berbicara, gerak gerik, cara bertanya*.

4) Memahami Syariah Compliance

Secara istilah, syari’ah berarti peraturan, undang-undang dan hukum, serta jalan yang jelas dan terang¹⁰. Syariat Islam diturunkan untuk terciptanya kemaslahatan bagi umat manusia. Ketika syari’at Islam ditinggalkan, yang terjadi adalah maraknya kemudharatan, kezaliman dan ketidakadilan. Bank Islam institusi perbankan yang melabelkan namanya dengan Islam, sudah seharusnya tundak dan patuh terhadap syari’at Islam yang mengatur berbagai transaksi muamalah. Bank syariah tentu saja harus selalu dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa produk/jasa yang ditawarkannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, misalnya tidak mengandung unsur spekulatif ataupun tipuan. Untuk itu, bank syariah membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi keilmuan *syariah muamalah* terkait keuangan dan perbankan syariah. Untuk SDM dengan kompetensi

⁹A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syari’ah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 8

¹⁰Imam Wahyudi dkk, *Manajemen Resiko Bank Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h.

demikian. Syariat Islam diharapkan tidak hanya digunakan pada produk-produk perbankan saja, namun juga dalam berbagai proses pengambilan keputusan manajerial di lingkungan bank Islam. Para komisaris, direksi dan seluruh karyawan, *back office* maupun *front liner*, seharusnya berusaha mengamalkan syariat islam secara *kaffah* dan menerapkannya dalam setiap aktivitas yang mereka lakukan.

d. Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Secara garis besar, dimensi ajaran Islam terbagi tiga. Sebagian ahli menyebutnya dengan trilogi ajaran Ilahi yang terdiri dari Iman, Islam dan Ihsan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa garis besar agama Islam terdiri dari *akidah*, *syari'ah*, dan *akhlak*.

Pada garis besarnya aturan-aturan tersebut dikelompokkan pada dua bahagian yaitu ibadah dan mua'malah. Ibadah yang di maksud disini adalah tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba (mahluk) dengan tuhanNya, yang tata caranya telah di tentukan secara rinci sebagaimana yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadits¹¹. Sebagaimana dalam ayat Al-Quran surah ash-Shaff: 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ (٤٤)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Q.S. As-Shaff : 4)¹²

Perencanaan SDM akan memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masa depan sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara terencana, terukur dengan jelas, maksimal, dan optimal dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan¹³.

¹¹Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Quran*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014), h. 1

¹² Q.S. As-Shaff (61): 4

¹³Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), h. 99

Organisasi apapun akan membutuhkan manajemen dalam mengatur segala kegiatannya. Pengelolaan yang baik dan rapi secara organisasional terhadap segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi akan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan pengelolaan dengan individual. Bagaimana bekerja dengan orang-orang, dengan pengelolaan sumber daya alam, agar bisa berkontribusi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif Islam, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk yang diciptakan sebagai hamba yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah Swt. Dan dalam waktu yang sama juga sebagai khalifah yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktivitas manusia.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Sedangkan menurut Hadari Nawawi, rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerjayang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.¹⁴ Menurut sirait, rekrutmen adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang dituntut suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.¹⁵

¹⁴Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Graha, 2008), h. 24

¹⁵Justin Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), h. 57

Dari Pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

b. Tujuan Rekrutmen¹⁶

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain:

- 1) Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- 2) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 3) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang telah ditentukan.
- 4) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

c. Proses Rekrutmen¹⁷

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Adapun tahapan rekrutmen yang dilakukan adalah sebagai berikut :

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid.h. 58*

- 1) Menentukan kebutuhan, yaitu spesifikasi orang seperti apakah yang diinginkan untuk melakukan pekerjaan khusus atau melaksanakan sebuah peran.
- 2) Menetapkan atau mengkonfirmasi persyaratan hubungan kerja, yakni gaji, tunjangan, jam kerja, dan lain-lain.
- 3) Menarik calon karyawan, yaitu menyisihkan dan memproses lamaran, menguji calon dengan wawancara, ujian tertulis, tes kesehatan, menawarkan pekerjaan melalui sistem kontrak.

Pada saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, mengingat bahwa ada rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya “bapakisme” yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang benar-benar cocok. Selain menuntut keahlian dan keterampilan, si petugas rekrutmen perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal. Agar semua tahapan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan serangkaian aktivitas untuk menilai dan menjalankan proses penarikan agar mendapatkan tenaga kerja yang *qualified* dibidang pekerjaan yang dibutuhkan.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen dibutuhkan seleksi yang jujur dan adil agar mendapatkan karyawan yang berpengalaman dibidangnya dan mendapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Penyaringan Pendahuluan

Penyaringan pendahuluan dilakukan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, hal ini juga berdampak untuk meminimalisir biaya dan waktu penyeleksian.

- 2) Memeriksa Surat Lamaran

Formulir lamaran juga merupakan alat seleksi karena memuat pendidikan, pengalaman dan karakteristik personal pelamar. Informasi yang bersifat rasial, suku bangsa, agama dan lain-lain.

3) Melaksanakan Testing

Beberapa tes yang dilakukan kepada calon pekerja seperti adanya tes kepatutan dan kelayakan calon karyawan, tes kemampuan umum atau kecerdasan, tes membaca Al-qur'an, tes pengetahuan pekerjaan dan kecerdasan, pengujian bakat dan kemampuan, dan tes kepribadian calon pelamar itu sendiri.

4) Melaksanakan Wawancara

Dengan percakapan langsung, pewawancara yang pengalaman dan jeli dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang lebih tinggi kemampuannya.

5) Melaksanakan Tes Kesehatan

Tes kesehatan yaitu memeriksa kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan

d. Indikator Rekrutmen¹⁸

Adapun indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1) Dasar Perekrutan

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

2) Sumber Perekrutan

a) Sumber Internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

b) Sumber Eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan kosong yang direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

¹⁸ *Ibid. h. 60*

3) Metode Perekrutan

a) Metode Tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.

b) Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

e. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Islam mendorong untuk memperlakukan setiap muslim itu secara jujur dan adil¹⁹. Jika pengelolaan sumber daya insani menjadi tanggung jawab setiap manajer, maka proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah memiliki sikap adil dalam dirinya²⁰, hal ini sesuai perintah Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa : 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Q.S. An-Nisa : 58)²¹

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka yang harus di perhatikan dalam rekrutmen secara syariah ialah pelaksanaan yang sama tertibnya dengan memilih seorang pemimpin yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang banyak kelebihanannya dan paling lengkap kriteriannya. Dalam proses rekrutmen hal-hal yang harus diperhatikan yaitu kepatuhan dan kelayakan calon karyawan, serta proses seleksi calon pegawai.

¹⁹Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 197

²⁰ Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2011), h. 16

²¹ Q.S. An-Nisa (4): 58

3. Pengembangan Karyawan

a) Pengertian Pengembangan Karyawan

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.²² Pengembangan menurut Suprianto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.²³

Dari pengertian pengembangan di atas, maka pengembangan tersebut dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerial. Jadi, dalam hal ini pengembangan ditujukan oleh seluruh pegawai yang baru saja direkrut maupun pegawai yang telah lama bekerja.

b) Indikator Pengembangan Karyawan²⁴

1) Motivasi

Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan

²² Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005), h .91

²³Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003), h. 50

²⁴ *Ibid.* h. 51

memanipulasi lingkungan), dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain).

2) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Adapun aspek – aspek kepribadian yaitu karakter, tempramen, sikap, stabilitas emosi, responsibilitas, dan sosiabilitas.

3) Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia, bermutu dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagaimana yang telah diisyaratkan.

c) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Desseler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.²⁵

Sementara itu, Rowley mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h. 5

secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat²⁶.

MSDM adalah “*Part of management that deals with people working in an organization. It takes of the well-being of these people so that they can work effectively as a group and contribute to the success of the organization.*” Menurut defenisi di atas ada beberapa hal yang perlu digaris bawahi: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja, atau staff yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat, karyawan, pekerja, atau staff yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok atau tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Dari defenisi yang di utarakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, penghargaan dan lain-lain.
2. MSDM mengenai SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*.
3. MSDM Memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.
4. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik di antaranya *recuitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain²⁷.

²⁶Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 6

²⁷Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 6

d) Pengembangan Karyawan Dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah lainnya yang ada dimuka bumi ini. Manusia mempunyai akal pikiran yang digunakan untuk berpikir sebelum melakukan atau mengerjakan sesuatu. Walaupun manusia sudah diberi akal pikiran yang baik oleh Allah, bukan berarti manusia mampu menjalankan hidupnya tanpa bantuan manusia lainnya, karena manusia adalah makhluk sosial. Jadi dapat dikatakan bahwa kehidupan manusia bergantung dengan manusia yang lain untuk saling membantu, gotong royong maupun melakukan kegiatan lainnya.

Dengan segala kesempurnaan yang diberikan Allah swt kepada manusia, manusia mempunyai potensi atau daya yang apabila dikembangkan akan bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti tenaga kerja yang menjadikan manusia mampu bekerja dan mencari nafkah, serta menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya, baik tanggung jawab kepada Allah maupun kepada lingkungan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia adalah hal terencana yang dilakukan oleh organisasi atau sejumlah orang dan untuk meningkatkan kompetensi kinerja dapat melalui program pelatihan, pendidikan, dan program lainnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dibuat oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan baik pada saat ini maupun yang akan datang²⁸.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia, dalam Al-qur'an dan Al-hadist telah memberikan beberapa petunjuk dalam proses kehidupan dimuka bumi ini. Selain itu, penting juga pembahasan mengenai hal kompensasi yaitu cara pemberian gaji kepada pegawai, dalam islam telah digariskan sesuai dengan sabda Nabi Saw:

²⁸Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2003), h. 33

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya : “Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR, Ibnu Majah).

Maksud dari hadist diatas yaitu bahwa seorang pimpinan disebuah perusahaan ataupun dalam sebuah bidang pekerjaan tertentu jika mempekerjakan seorang pekerja sebelum mereka memulai pekerjaannya sebaiknya harus disebutkan upahnya atau memberikan informasi gaji yang akan diterima, supaya dengan cara seperti itu diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi para pegawai untuk memulai pekerjaan dan memberikan rasa ketenangan. Dan apabila seseorang yang mempekerjakan tersebut berkata atau telah berjanji untuk memberi gaji kepada pegawainya setelah menyelesaikan pekerjaannya maka tunaikanlah janji itu sebelum keringatnya kering atau yang dimaksudkan ialah jangan sampai terlalu lama dan terlambat memberi upah atau gaji. Karena pegawai tersebut juga membutuhkan upah atau gaji itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sama halnya dengan menunda-nunda kebaikan itu dilarang. Jadi seorang pimpinan harus mampu melayani pegawai secara adil, jujur, dan transparan.

Islam memperbolehkan seseorang atau institusi untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, agar mereka bekerja untuk institusi tersebut. Namun semua itu harus sesuai dengan kaidah islam yang berlaku. Dan jika potensi alam yang dikelola oleh kaum penguasa yang hasilnya hanya untuk kepentingan pribadi tersebut, tidak untuk kepentingan masyarakat luas, akibatnya banyak sekali masyarakat yang tidak sejahtera, dan kemiskinan dan kelaparan akan menimpa masyarakat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Tahun | Judul | Metodologi | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|-------|--|-------------|--|
| 1. | Yoyon Hadi Saputra | 2015 | Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT Bank BRI Syariah Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam | Kuantitatif | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap kualitas SDM Pada PT Bank BRI Syariah Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Bank BRI Syariah Pekanbaru, dengan menggunakan metode <i>sampling jenuh</i> dimana jumlah semua populasi diambil seluruh karyawan menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). |

| | | | | | |
|----|------------------|------|--|-------------|--|
| | | | | | Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM (Y) di PT Bank BRI Syariah Pekanbaru. |
| 2. | Rosa Puspitasari | 2015 | Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri 2015 | Kuantitatif | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>purposive sampling</i>, dengan teknik pengumpulan data penyebaran angket sebanyak 36 karyawan terpilih sebagai sampel.</p> <p>Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa (1) Berdasarkan pengujian diperoleh t hitung proses rekrutmen sebesar 23,229 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>hipotesis yang pertama menyatakan proses rekrutmen berpengaruh secara parsial, menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (2)</p> <p>Berdasarkan pengujian diperoleh t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 4,545 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti hipotesis yang kedua menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (3) Hasil penelitian secara simultan</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|----|-----------------|------|---|-------------|---|
| | | | | | menunjukkan nilai f hitung sebesar 499,019 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ atas dasar perbandingan tersebut maka H_0 ditolak atau berarti variabel proses rekrutmen dan kualitas SDM yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja. |
| 3. | Muhammad Taufiq | 2017 | Pengaruh Disiplin dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. | Kuantitatif | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan, |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>menggunakan teknik <i>sampling non probability</i> dengan metode <i>sampling slovin</i> dimana jumlah semua populasi diambil sebahagian menjadi 80 sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>Dan dari hasil uji peneletian baik uji t maupun uji F terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|----|-----------------|------|--|-------------|--|
| 4. | Etty Rachmawati | 2014 | Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone). | Kuantitatif | Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta angket. Instrument proses analisis data secara logis dan rasional menggunakan pendekatan (multi disipliner) dengan pendekatan manajemen dan teologis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan rekrutmen dan program pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada Bank Syariah Mandiri |
|----|-----------------|------|--|-------------|--|

| | | | | | |
|----|----------------------|------|---|-------------|--|
| | | | | | Cabang Bone. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dalam penelitian tersebut. |
| 5. | Muhammad Aji Nugroho | 2012 | Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. | Kuantitatif | Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Untuk |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>aplikasi tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 19) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, dapat diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian tersebut. Dalam penelitian Yoyon Hadi Saputra, dengan judul pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam. Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan dan variabel terikat yaitu kualitas SDM. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Yoyon Hadi Saputra yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya yaitu pengembangan karyawan, serta studi kasus yang diteliti.

Dalam penelitian Rosa Puspitasari, dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri 2015. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Agus Priyono yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Sedangkan perbedaan keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yaitu menambahkan variabel kualitas SDM dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan serta studi kasus yang diteliti.

Dalam penelitian Muhammad Taufiq, dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu pengembangan SDM. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji hipotesis. Sedangkan perbedaan keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yaitu variabel disiplin dan variabel terikat yaitu Kinerja Kerja Karyawan serta studi kasus yang diteliti.

Dalam penelitian Etty Rachmawati, dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu

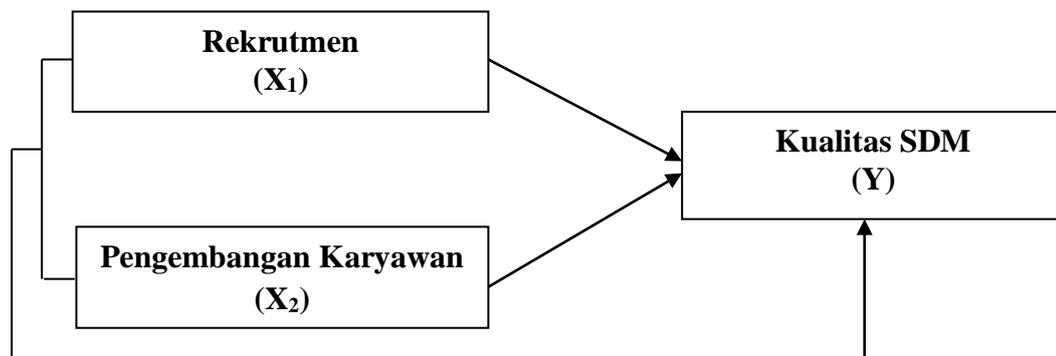
Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone). Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu rekrutmen dan pengembangan Sumber Daya Manusia serta adanya variabel terikat yaitu kualitas Sumber Daya Manusia. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada pasca lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, serta studi kasus yang diteliti.

Dalam penelitian Muhammad Aji Nugroho, dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel rekrutmen. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Sedangkan perbedaan keduanya terletak pada variabel bebas yaitu variabel seleksi dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan serta studi kasus yang diteliti.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu gambaran tentang hubungan variable dalam suatu penelitian yang diuraikan dalam oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Untuk memiliki Kualitas SDM, terdapat beberapa langkah penting yang dapat diterapkan dalam dunia perbankan dalam meningkatkan kualitas SDM. Diantaranya dengan adanya rekrutmen, dimana rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan dan pengembangan karyawan, dimana setelah sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut harus dapat memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas penelitian yang masih mengandung kemungkinan benar atau salah. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.
 H_a = Ada pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.
2. H_0 = Tidak ada pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.
 H_{a2} = Ada pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.
3. H_0 = Tidak ada pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.
 H_{a3} = Ada pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan suatu masalah yang terjadi pada manusia atau masyarakat yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variabel yang diukur oleh angka- angka dan dianalisa dengan cara statistik, selain itu untuk menentukan apakah teori yang digunakan untuk memprediksi itu benar atau tidak. Pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Adapun alasan menggunakan pendekatan tersebut adalah untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Medan dengan responden Karyawan/i Bank BRI Syariah. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Mei 2019.

C. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi yang bekerja sebagai banking staff pada objek penelitian berjumlah 40 orang, oleh karena itu peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber. Dalam hal ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup, meliputi pelaksanaan rekrutmen, pelatihan dalam pengembangan karyawan, dan kualitas karyawan dengan menggunakan skala pengukuran Interval. Jawaban responden kemudian diberi bobot dan diolah dengan alat ukur statistika untuk mendapatkan pendekatan kuantitatif terhadap penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.²⁹ Dalam pengambilan data terdapat beberapa metode yang bermacam-macam, namun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Kuesioner (Angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.³⁰ Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan dengan keadaan subyek yang berupa pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Medan. Dari setiap hasil jawaban pertanyaan angket tersebut akan diberi skor sebagai ukuran yang sesuai dengan metode skala *Likers* dengan nilai antara 5 sampai 1 dengan kriteria sebagai berikut:

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 224

³⁰ *Ibid*, h. 158

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *Dependent*

Suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain disebut dengan variabel dependent. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kualitas SDM Pada Bank BRI Syariah Cabang Medan. Kualitas SDM merupakan pengelolaan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang handal dalam melaksanakan suatu kegiatan yang akan dicapai. Variabel ini dapat di ukur melalui responden sebanyak 40 orang.

2. Variabel *Independent*

Suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain disebut dengan variabel independent. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan

Rekrutmen merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dan Pengembangan Karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Variabel ini diukur melalui responden sebanyak 40 orang.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator |
|---------------------------------|--|---|
| Rekrutmen (X_1) | Rekrutmen adalah suatu proses pencarian untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan |
| Pengembangan Karyawan (X_2) | Pengembangan Karyawan adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia melalui proses perencanaan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan |
| Kualitas SDM (Y) | Kualitas SDM adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan, keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Kompetensi 3. Etika Perbankan 4. <i>Sharia Complaince</i> |

G. Analisis Data

Analisis data adalah usaha untuk mencari dan menyusun secara sistematis catatan-catatan wawancara dan angket untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai

temuan. Analisis data dilakukan dalam upaya mencari makna.³¹ Analisis data merupakan proses penelaan dan penyusunan secara sistematis semua catatan lapangan hasil pengamatan, transkrip wawancara, dan bahan-bahan lainnya yang dihimpun untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman mengenai data tersebut dan mengkomunikasikan apa yang telah ditemukan dari penelitian. Berhubungan dengan permasalahan yang tertulis pada perumusan masalah, maka metode analisa yang digunakan yaitu analisa kuantitatif dengan model regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ilmiah adalah suatu penelitian yang menuntut prosedur ilmiah, sehingga kesimpulan yang diperoleh betul-betul objektif dan tepat. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Sedangkan reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang realibel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r_{alpha} positif atau $> N$ of items, maka pernyataan reliabel
- b. Jika r_{alpha} negatif atau $< N$ of items, maka pernyataan tidak reliabel.

Sampel uji validitas adalah minimal 10% dari populasi. Uji validitas dan rentabilitas dilakukan terhadap 40 orang karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Medan.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai value inflation factor (VIP) dan Tolerance yang merupakan indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bias dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai $VIP > 10$ dan nilai $Tolerance < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika scatterplot terdapat pola tertentu yang jelas dan teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dimaksudkan untuk meramalkan nilai pengaruh dan hubungan variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kualitas SDM

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Skor dimensi variabel Rekrutmen

X_2 = Skor dimensi variabel Pengembangan Karyawan

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a) Uji-F (Signifikan Simultan)

Uji-F (Signifikan Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada hubungan positif dan pengaruh yang signifikan oleh variabel bebas dan variabel terikat. Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti hubungan negatif dan tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel bebas dan variabel terikat.

b) Uji-t (Signifikan Individual)

Uji-t (Signifikan Individual) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada hubungan positif dan pengaruh yang signifikan oleh variabel bebas dan variabel terikat. Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti hubungan negative dan tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel bebas dan variabel terikat.

c) Uji Koefisien Determinan Majemuk (R^2)

Uji Koefisien Determinan Majemuk (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Bank BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRI Syariah Tbk secara resmi beroperasi. Kemudian PT Bank BRI Syariah Tbk merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam.

Dua tahun lebih PT Bank BRI Syariah Tbk hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT Bank BRI Syariah Tbk di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT Bank BRI Syariah Tbk yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., Aktivitas PT Bank BRI Syariah Tbk semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur

Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah Tbk.

Saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT Bank BRI Syariah Tbk tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT Bank BRI Syariah Tbk menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

2. Visi dan Misi PT Bank BRI Syariah

Bank BRI Syariah telah memiliki visi dan misi sebagai landasan terciptanya budaya unggul perusahaan dan menjaganya agar tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapainya.

a. Visi

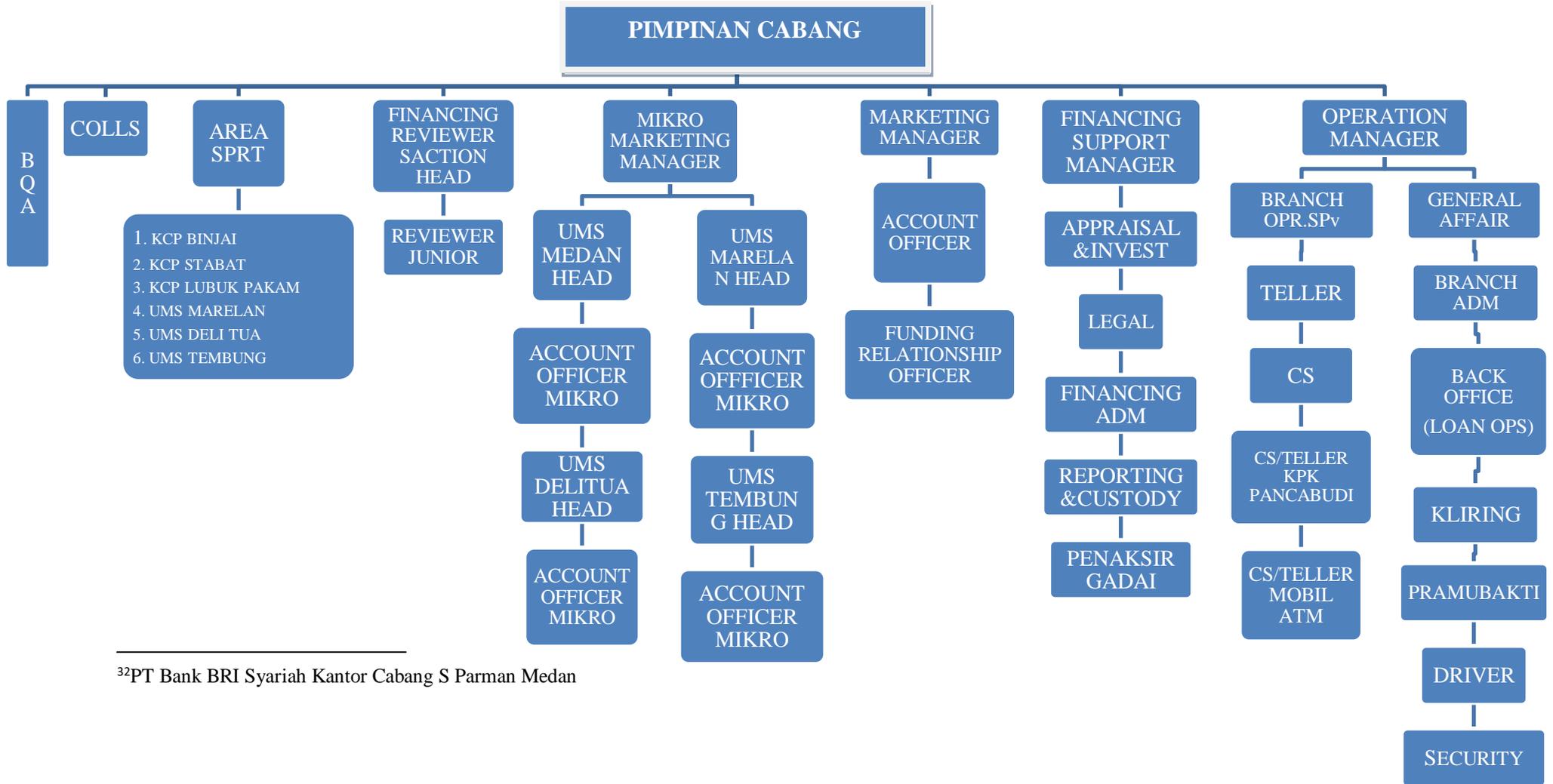
Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

3. Struktur Organisasi PT Bank BRI Syariah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT BRI Syariah Tbk Cabang Medan³²



³²PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM. Melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang menjadi sampel penelitian. pada analisis deskriptif ini, data responden dijelaskan melalui data tunggal. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian.

a. Karakteristik Responden

Sampel penelitian pengukuran pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM Pada Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan, dan masa kerja. Berikut ini adalah masing-masing responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

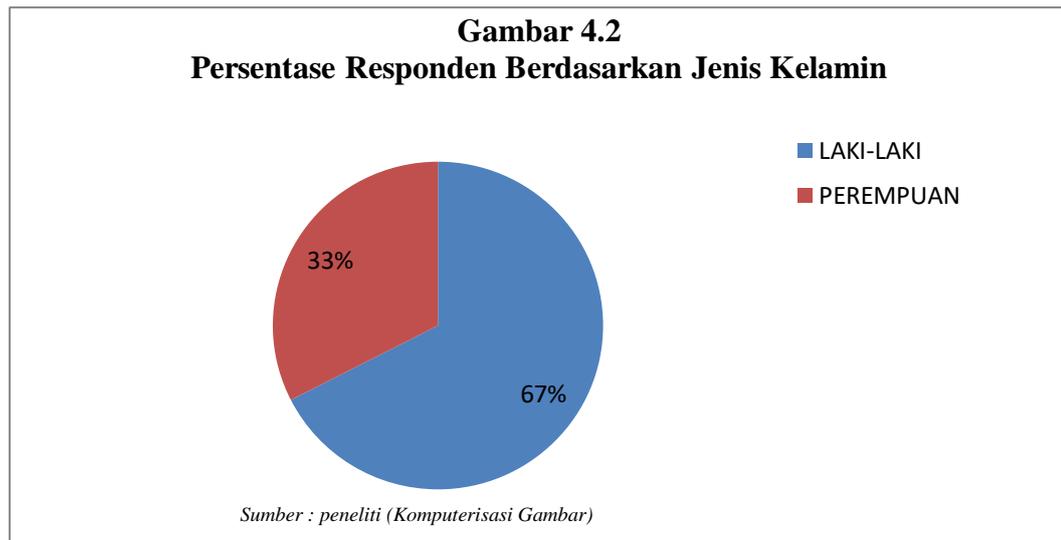
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki – Laki | 27 | 67,5 |
| 2 | Perempuan | 13 | 32,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5% adalah responden laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan yakni sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut :



2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

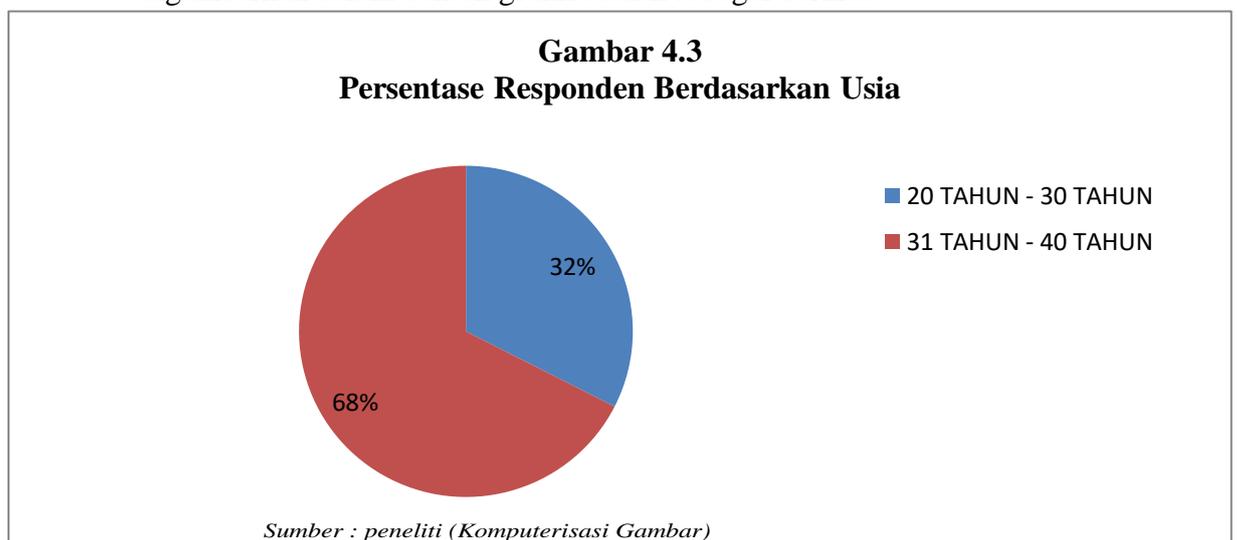
Jumlah responden berdasarkan usia pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

| No. | Rentang Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | 20 Tahun - 30 Tahun | 13 | 32,5 |
| 2 | 31 Tahun - 40 Tahun | 27 | 67,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan usia dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5% adalah responden berusia 31 tahun – 40 tahun kemudian usia 20 tahun – 30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut :



3) Karakteristik Responden Berdasarkan Status

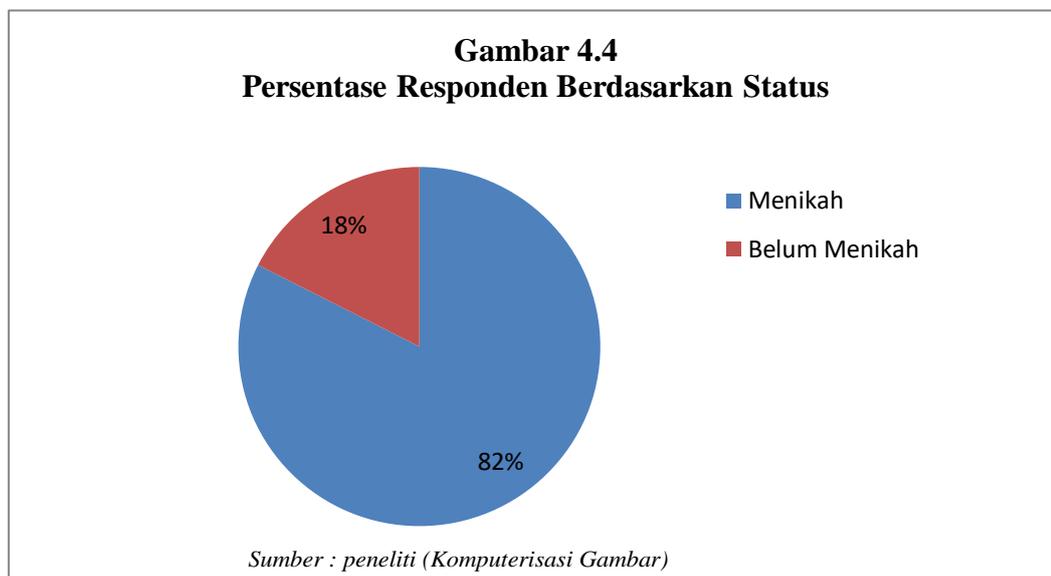
Jumlah responden berdasarkan status pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Status

| No. | Status | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Menikah | 33 | 82,5 |
| 2 | Belum Menikah | 7 | 17,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Tabel 4.3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan status dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 82,5% adalah responden dengan status menikah dan responden sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5% adalah responden dengan status belum menikah. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut :



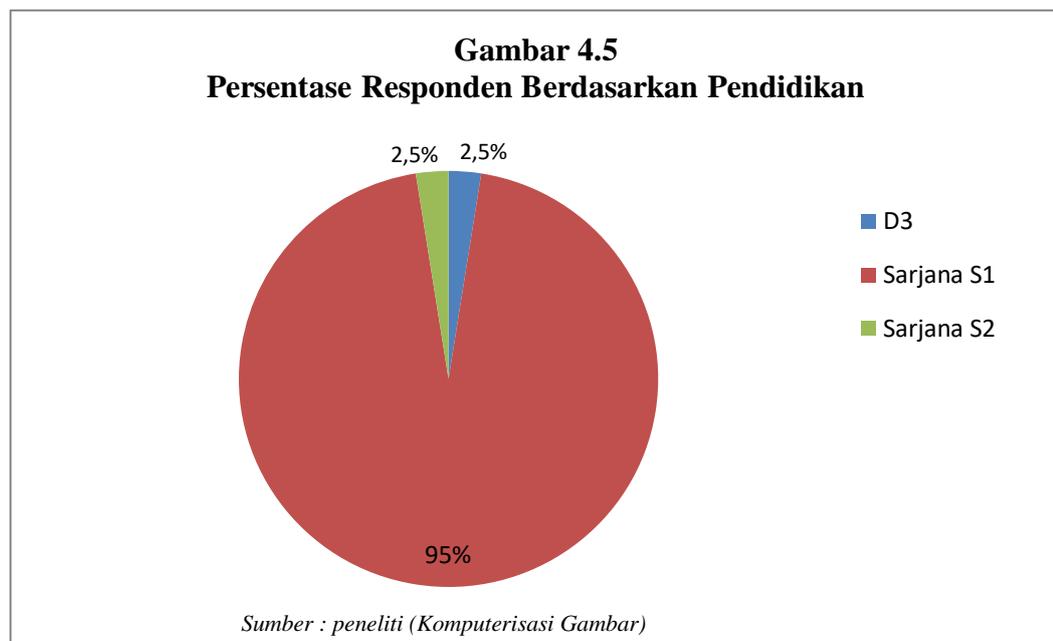
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------------|------------|-----------|------------|
| 1 | D3 | 1 | 2,5 |
| 2 | Sarjana S1 | 38 | 95,0 |
| 3 | Sarjana S2 | 1 | 2,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Tabel 4.4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 38 orang atau sebesar 95,0% adalah responden berpendidikan S1 dan sisanya adalah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% dan D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut :



5) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

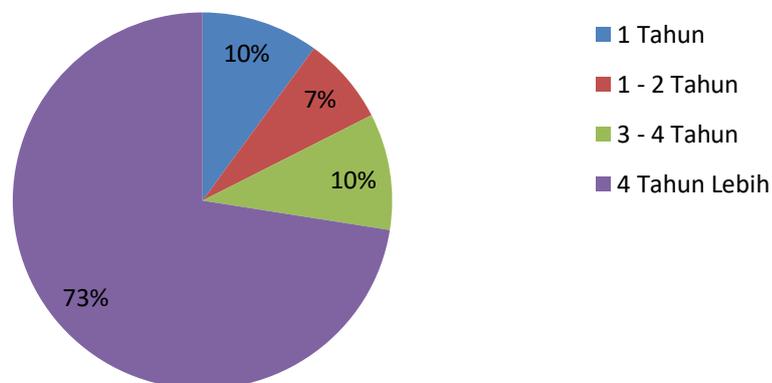
Jumlah responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 1 Tahun | 4 | 10,0 |
| 2 | 1 - 2 Tahun | 3 | 7,5 |
| 3 | 3 - 4 Tahun | 4 | 10,0 |
| 4 | 4 Tahun Lebih | 29 | 72,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Tabel 4.5 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan masa kerja dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 29 orang atau sebesar 72,5% adalah responden yang sudah bekerja 4 tahun lebih, 4 orang atau sebesar 10% adalah responden yang sudah bekerja 1 tahun dan 3 – 4 tahun, serta sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5% adalah responden yang sudah bekerja selama 1 – 2 tahun. Jika digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : peneliti (Komputerisasi Gambar)

b. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu rekrutmen (X_1), Pengembangan Karyawan (X_2), dan Kualitas SDM (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban responden terhadap item pernyataan yang akan diberikan penulis kepada responden. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil angket yang telah disebarakan yaitu:

1) Variabel Rekrutmen

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel rekrutmen yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Angket Variabel Rekrutmen

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Kurang Setuju (KS) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|----|--------------------|------|------------|------|--------------------|------|-------------------|-----|---------------------------|-----|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 47,5 | 20 | 50,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 4 | 10,0 | 29 | 72,5 | 4 | 10,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 10 | 25,0 | 29 | 72,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 100 | 100 |
| 4 | 9 | 22,5 | 29 | 72,5 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 | 100 | 100 |
| 5 | 11 | 27,5 | 28 | 70,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 6 | 6 | 15,0 | 28 | 70,0 | 4 | 10,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Untuk item 1, sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, 20 orang (50%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.
- b) Untuk item 2, sebanyak 4 orang (10%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- c) Untuk item 3, sebanyak 10 orang (25%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, 4 orang (10%) kurang setuju, dan 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju.
- d) Untuk item 4, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, 1 orang (2,5%) tidak setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- e) Untuk item 5, sebanyak 11 orang (27,5%) menjawab sangat setuju, 28 orang (70%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.

- f) Untuk item 6, sebanyak 6 orang (15%) menjawab sangat setuju, 28 orang (70%) menjawab setuju, 4 orang (10%) kurang setuju, dan 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa rekrutmen melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dari jawaban responden yang lebih mendominasi setuju.

2) Variabel Pengembangan Karyawan

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel pengembangan karyawan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Angket Variabel Pengembangan Karyawan

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Kurang Setuju (KS) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|----|--------------------|------|------------|------|--------------------|------|-------------------|-----|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 5 | 12,5 | 29 | 72,5 | 4 | 10,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 6 | 15,0 | 29 | 72,5 | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 13 | 32,5 | 27 | 67,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 8 | 20,0 | 29 | 72,5 | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 8 | 20,0 | 30 | 75,0 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 6 | 10 | 25,0 | 29 | 72,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Untuk item 1, sebanyak 5 orang (12,5%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, 4 orang (10%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.
- b) Untuk item 2, sebanyak 6 orang (15%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, 2 orang (5%) menjawab kurang setuju, dan 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju.
- c) Untuk item 3, sebanyak 13 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, dan 27 orang (67,5%) menjawab setuju.

- d) Untuk item 4, sebanyak 8 orang (20%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, 2 orang (5%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
- e) Untuk item 5, sebanyak 8 orang (20%) menjawab sangat setuju, 30 orang (75%) menjawab setuju, 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
- f) Untuk item 6, sebanyak 10 orang (25%) menjawab sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pengembangan karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh yang kuat didalam perusahaan terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

3) Variabel Kualitas SDM

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel kualitas SDM yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Angket Variabel Kualitas SDM

| No | Sangat Setuju (SS) | | Setuju (S) | | Kurang Setuju (KS) | | Tidak Setuju (TS) | | Sangat Tidak Setuju (STS) | | Jumlah | |
|----|--------------------|------|------------|------|--------------------|------|-------------------|-----|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 9 | 22,5 | 28 | 70,0 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 10 | 25,0 | 28 | 70,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 11 | 27,5 | 29 | 72,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 8 | 20,0 | 24 | 60,0 | 6 | 15,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 9 | 22,5 | 31 | 77,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 6 | 9 | 22,5 | 30 | 75,0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 7 | 11 | 27,5 | 27 | 67,5 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 8 | 10 | 25,0 | 26 | 65,0 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Untuk item 1, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, 28 orang (70%) menjawab setuju, dan 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
- b) Untuk item 2, sebanyak 10 orang (25%) menjawab sangat setuju, 28 orang (70%) menjawab setuju, dan 2 orang (5%) menjawab kurang setuju.
- c) Untuk item 3, sebanyak 11 orang (27,5%) menjawab sangat setuju, dan 29 orang (72,5%) menjawab setuju.
- d) Untuk item 4, sebanyak 8 orang (20%) menjawab sangat setuju, 24 orang (60%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.
- e) Untuk item 5, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, 31 orang (77,5%) menjawab setuju.
- f) Untuk item 6, sebanyak 9 orang (22,5%) menjawab sangat setuju, 30 orang (75%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.
- g) Untuk item 7, sebanyak 11 orang (27,5%) menjawab sangat setuju, 27 orang (67,5%) menjawab setuju, dan 2 orang (5%) menjawab kurang setuju.
- h) Untuk item 4, sebanyak 10 orang (25%) menjawab sangat setuju, 26 orang (65%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kualitas SDM melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh yang kuat didalam perusahaan terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan. Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah 40 orang. Pengolahan data dilakukan dengan *software* SPSS versi 21.

1. Uji Validitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel rekrutmen (X_1) sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|------------|
| Item 1 | ,778 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,3120$ | Valid |
| Item 2 | ,528 | | Valid |
| Item 3 | ,602 | | Valid |
| Item 4 | ,820 | | Valid |
| Item 5 | ,477 | | Valid |
| Item 6 | ,724 | | Valid |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel rekrutmen semua item pernyataan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan karyawan (X_2) seebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|------------|
| Item 1 | ,737 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,3120$ | Valid |
| Item 2 | ,822 | | Valid |
| Item 3 | ,495 | | Valid |
| Item 4 | ,827 | | Valid |
| Item 5 | ,809 | | Valid |
| Item 6 | ,685 | | Valid |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel pengembangan karyawan semua item pernyataan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya. Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel kualitas SDM (Y) seebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM

| Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|------------|
| Item 1 | ,845 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,3120 | Valid |
| Item 2 | ,750 | | Valid |
| Item 3 | ,842 | | Valid |
| Item 4 | ,661 | | Valid |
| Item 5 | ,851 | | Valid |
| Item 6 | ,720 | | Valid |
| Item 7 | ,851 | | Valid |
| Item 8 | ,820 | | Valid |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari delapan item pernyataan variabel kualitas SDM semua item pernyataan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji reliabilitas untuk variabel rekrutmen sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,858 | 6 |

Dari hasil analisis dapat diperoleh nilai Alpha sebesar 0,858 dan nilai tersebut lebih besar dari pada nilai N of Items yaitu 6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel pengembangan karyawan diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karyawan

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,898 | 6 |

Dari hasil analisis dapat diperoleh nilai Alpha sebesar 0,898 dan nilai tersebut lebih besar dari pada nilai N of Items yaitu 6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Selanjutnya untuk variabel kualitas SDM diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Kualitas SDM

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|-------------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,934 | 8 |

Dari hasil analisis dapat diperoleh nilai Alpha sebesar 0,934 dan nilai tersebut lebih besar dari pada nilai N of Items yaitu 8. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.15
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,70222279 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,179 |
| | Positive | ,179 |
| | Negative | -,137 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,153 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai Asymp Sig sebesar 0,153, maka nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Rekrutmen | ,340 | 2,945 |
| Pengembangan Karyawan | ,340 | 2,945 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

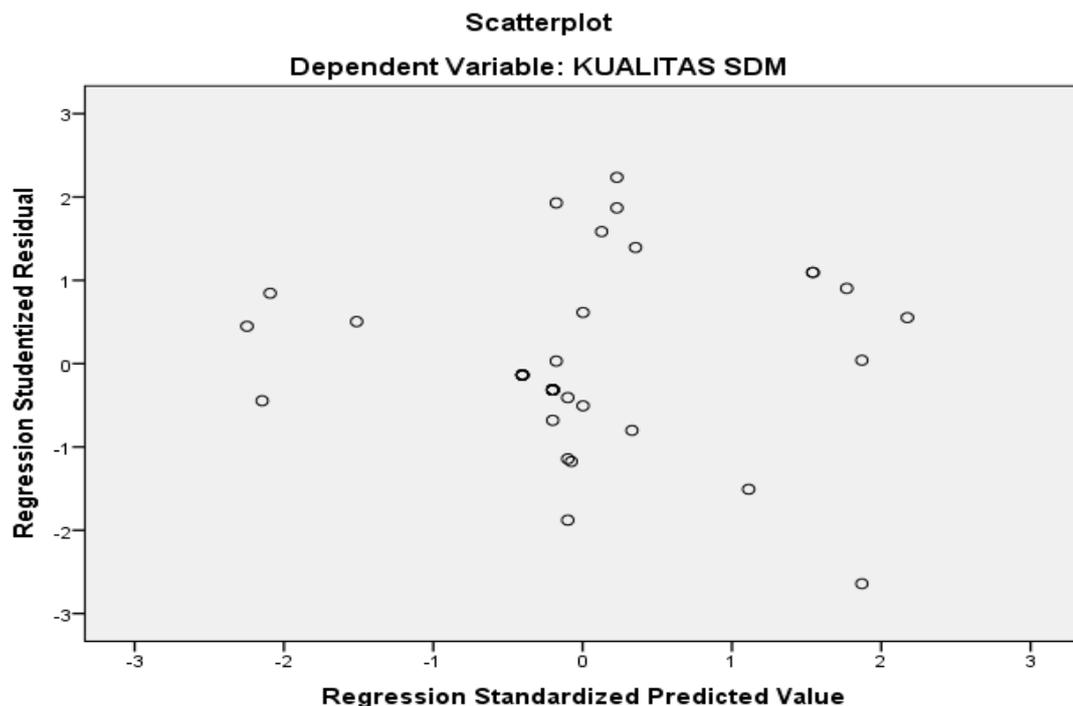
Jika dilihat dari tabel 4.16 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* 2,945 untuk variabel rekrutmen dan variabel pengembangan karyawan, 2,945 untuk dan angka masing-masing variabel < dari 10, dan nilai *Tolerance* 0,340 untuk variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan dan angka masing-masing variabel > dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Gambar 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.7 ciri-ciri gambar scatterplot model tersebut adalah :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa ciri-cirinya terpenuhi sehingga dapat dikatakan dalam model regresi pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM tidak terjadi heterokedastisitas sehingga uji asumsi klasik heterokedastisitas terpenuhi. Maka dalam hal ini dapat dilanjutkan ketahap uji regresi linear berganda.

E. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13,720 | 3,989 | | 3,440 | ,001 |
| Rekrutmen | -,247 | ,257 | -,201 | -,959 | ,344 |
| Pengembangan Karyawan | 1,044 | ,267 | ,822 | 3,918 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Dari perhitungan menggunakan SPSS maka didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 13,720$$

$$b = -0,247$$

$$b_2 = 1,044$$

Berdasarkan data tabel 4.17 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,720 - 0,247X_1 + 1,044X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

Nilai analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagaimana berikut ini:

1. Nilai konstanta sebesar 13,720 berarti jika variabel rekrutmen (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan sama dengan nol, maka kualitas SDM (Y) akan bernilai sebesar 13,720.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = -0,247$ menunjukkan apabila rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kualitas SDM pada PT BRI Syariah S Parman Medan sebesar -0,247 poin.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 1,044$ menunjukkan apabila pengembangan karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kualitas SDM pada PT BRI Syariah S Parman Medan sebesar 1,044 poin.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien

determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,669 ^a | ,447 | ,417 | 2,77429 |

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengembangan Karyawan

Dilihat dari tabel 4.18 dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,447 atau 44,7% artinya variabel kualitas SDM dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar dari variabel penelitian.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan beberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kualitas SDM dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21 selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients^a | | |
|---------------------------------|-------|------|
| Model | T | Sig. |
| 1 (Constant) | 3,440 | ,001 |
| Rekrutmen | -,959 | ,344 |
| Pengembangan Karyawan | 3,918 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t diatas dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

sebesar 2,026 yang diperoleh dari t tabel dengan $df = N-k$ (40-3) yaitu 37 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan:

a. Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kualitas SDM (Y) Hipotesis:

H_0 : Bahwa rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

H_{a1} : Bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel rekrutmen diperoleh $t_{hitung}(-0,959) < t_{tabel}(2,026)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,344 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

b. Pengaruh Pengembangan Karyawan (X_2) Terhadap Kualitas SDM (Y) Hipotesis:

H_0 : Bahwa pengembangan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

H_{a2} : Bahwa pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pengembangan karyawan diperoleh $t_{hitung}(3,918) > t_{tabel}(2,026)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap variabel terikat kualitas SDM secara bersama-sama. 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. Dengan kriteria uji tabel F, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya jika signifikan dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun uji sig, jika $Sig \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan, jika $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 = Rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

H_{a1} = Rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 21 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Hasil Simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| ¹ Regression | 230,322 | 2 | 115,161 | 14,962 | ,000 ^b |
| Residual | 284,778 | 37 | 7,697 | | |
| Total | 515,100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengembangan Karyawan

Dari uji anova atau F test didapat nilai $F_{hitung}(14,962) > F_{tabel}(3,05)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan rekrutmen dan pengembangan karyawan secara bersama-sama terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel rekrutmen memiliki koefisien b yang negatif, berarti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y , namun sebaliknya variabel pengembangan karyawan memiliki koefisien b yang positif, berarti variabel bebas pengembangan karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y . Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas SDM pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} (-0,959) < t_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,344 > 0,05$. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan dikarenakan variabel rekrutmen tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya pengaruh dalam hal pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini sama seperti sebelumnya yaitu penelitian dari Nila Mardiyah (2015) Pengaruh Rekrutmen karyawan Terhadap Kualitas SDM pada Bank BNI Syariah Makassar. Hasil penelitian menggunakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan rekrutmen dan program pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. Hal ini berarti rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.

2. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kualitas SDM sebesar 3,918 lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,918 > 2,026$, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan. Penelitian ini seperti penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ety Rachmawati (2014) Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Syariah Berbasis Syariah Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone). Hasil penelitian menggunakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan rekrutmen dan program pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. Hal ini berarti pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas SDM pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.

3. Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,962 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,962 > 3,05$) dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan. Berdasarkan penelitian yang sudah ada sebelumnya yaitu Ety Rachmawati (2014) Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Mutu Sumber Daya Manusia Syariah Berbasis Syariah

Pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone). Hasil penelitian menggunakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan rekrutmen dan program pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yang menunjukkan secara simultan atau bersama-sama bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas SDM.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kualitas SDM (Y) dan hal tersebut menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu untuk lebih meningkatkan Kualitas SDM Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM pada Bank BRI Syariah S Parman Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM dikarenakan variabel rekrutmen tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya pengarahan dalam hal pendidikan dan pelatihan.
2. Pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengembangan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan.
3. Rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kualitas SDM Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti rekrutmen dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM pada Bank BRI Syariah kantor cabang S Parman Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, disimpulkan bahwa ada pengaruh antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kualitas SDM pada Bank BRI Syariah S Parman cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan mempunyai peranan penting terhadap kualitas SDM. Maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bank BRI Syariah harus memperhatikan pengembangan karyawan yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM. Dan rekrutmen yang dilakukan Bank BRI Syariah sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya apabila rekrutmen dan pengarahan dilakukan secara bersama sama. Dengan dilakukan rekrutmen, maka selanjutnya yang dapat dilakukan yaitu memberikan pengarahan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan yaitu Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

2. Bagi Penelitian

Mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis dalam penelitian ini, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan penelitian ini seperti menambah variabel atau faktor-faktor lain dalam menganalisis kualitas SDM pada Bank BRI Syariah S Parman Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan. *Menggagas Manajemen Syari'ah*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Gandapradja, Permadi. *Dasar dan Prinsip Pengawasan Bank*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Hasan, Muhammad Tholhah. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press, 2003.
- Jusmaliana. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Dharma, 2003.
- Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- Rowley, Chris. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sirait, Justin. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo, 2006.
- Sirait, Justine. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Kencana Media, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.

- Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Quran*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Graha, 2008.
- Wahyudi, Imam. *Manajemen Resiko Bank Islam*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : AGUS
Nim : 53153003
Tempat/Tanggal Lahir : Rantau Prapat, 13 Agustus 1996
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Balam Km. 31 Kecamatan Kubu
Babussalam, Kabupaten Rokan Hilir

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2003-2009 : SDN 024 Pematang Langsung
2. Tahun 2009-2012 : SMP Satria Budi Pematang Langsung
3. Tahun 2012-2015 : SMK Teknologi Balam

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Ketua Kelompok Studi Perbankan Syariah (2018)
2. Ketua Duta Baca Perpustakaan UIN Sumatera Utara (2018-2019)
3. Ketua HRD SB Chapter Medan (2019)

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Medan”.

Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kualitas Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yang membuat pernyataan

AGUS
Nim. 53153003

Identitas Responden

Nama Responden (Inisial) :

1. Jenis kelamin anda
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia anda
 - a. 20 tahun – 30 tahun
 - b. 31 tahun – 40 tahun
 - c. 41 tahun – 50 tahun
 - d. 51 tahun keatas
3. Status anda
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah
4. Pendidikan anda
 - a. SMA / Aliyah
 - b. D 3
 - c. Sarjana S1
 - d. Sarjana S2
5. Masa kerja anda
 - a. 1 Tahun
 - b. 1 - 2 Tahun
 - c. 3 - 4 Tahun
 - d. 4 Tahun Lebih

Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon lengkapi identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban. Pilih salah satu dari jawaban dan beri tanda checklist (\surd) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

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

1. Pernyataan Variabel Rekrutmen (X1)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Kemampuan berkomunikasi sangat penting dilakukan saat merekrut karyawan baru. | | | | | |
| 2 | Latar belakang pendidikan yang anda miliki merupakan pilihan anda dalam memilih posisi pada saat rekrutmen. | | | | | |
| 3 | Informasi rekrutmen diperoleh melalui pemanfaatan iklan, surat kabar, maupun media yang lainnya. | | | | | |
| 4 | Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan transparan serta sesuai dengan ketentuan perusahaan. | | | | | |
| 5 | Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas. | | | | | |
| 6 | Metode rekrutmen yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. | | | | | |

2. Pernyataan Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Program pelatihan yang dilakukan perusahaan diikuti dengan antusias. | | | | | |
| 2 | Metode pengembangan yang dilakukan perusahaan mendorong anda untuk semakin meningkat. | | | | | |
| 3 | Anda bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda. | | | | | |
| 4 | Program pengembangan yang anda ikuti memberikan manfaat yang baik, khususnya bagi pekerjaan anda. | | | | | |
| 5 | Dengan pelatihan yang diberikan dapat mendorong anda menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. | | | | | |
| 6 | Pengembangan karyawan dapat mendorong karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan. | | | | | |

3. Pernyataan Variabel Kualitas SDM (Y)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dan kesesuaian dengan target selalu tercapai. | | | | | |
| 2 | Anda selalu hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan perusahaan. | | | | | |
| 3 | Kemampuan intelegensi anda dalam bekerja tergolong baik. | | | | | |
| 4 | Bidang Pendidikan anda sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. | | | | | |
| 5 | Selalu terbuka dalam menerima saran maupun kritik terdapat didalam diri anda. | | | | | |
| 6 | Selalu berorientasi pada keberhasilan dalam melakukan tugas atau pekerjaan. | | | | | |
| 7 | Mampu membuat keputusan untuk menjawab permasalahan nasabah dalam waktu tertentu. | | | | | |
| 8 | Mudah memahami dan menyelesaikan masalah terkait istilah akad dalam perbankan syariah. | | | | | |

Lampiran 2**Tabulasi Data Angket****Tabulasi Data Angket Rekrutmen**

| Res | Item Pernyataan | | | | | | Total |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 11 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 13 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |

Tabulasi Data Angket Pengembangan Karyawan

| Res | Item Pernyataan | | | | | | Total |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 17 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |

Lampiran 3 : Hasil Olah Data SPSS
Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

| | | Jenis Kelamin | Usia | Status | Pendidikan | MasaKerja |
|---|---------|---------------|------|--------|------------|-----------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 27 | 67,5 | 67,5 | 67,5 |
| | Perempuan | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 Tahun-30 Tahun | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| | 31 Tahun-40 Tahun | 27 | 67,5 | 67,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Status

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah | 33 | 82,5 | 82,5 | 82,5 |
| | Belum Menikah | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | D3 | 1 | 2,5 | 2,5 |
| Valid | Sarjana S1 | 38 | 95,0 | 97,5 |
| | Sarjana S2 | 1 | 2,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | |

Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|---------|---------------|--------------------|
| | 1 Tahun | 4 | 10,0 | 10,0 |
| | 1 Tahun-2 Tahun | 3 | 7,5 | 17,5 |
| Valid | 3 Tahun-4 Tahun | 4 | 10,0 | 27,5 |
| | 4 Tahun Lebih | 29 | 72,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | |

Frekuensi Tabel Rekrutmen

Statistics

| | | Rekrutmen 1 | Rekrutmen 2 | Rekrutmen 3 | Rekrutmen 4 | Rekrutmen 5 | Rekrutmen 6 |
|---|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Rekrutmen 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Setuju | 20 | 50,0 | 50,0 | 52,5 |
| | Sangat Setuju | 19 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Rekrutmen 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Kurang Setuju | 4 | 10,0 | 10,0 | 17,5 |
| | Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 90,0 |
| | Sangat Setuju | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Rekrutmen 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 75,0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Rekrutmen 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Valid Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 5,0 |
| Valid Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 77,5 |
| Valid Sangat Setuju | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Rekrutmen 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Valid Setuju | 28 | 70,0 | 70,0 | 72,5 |
| Valid Sangat Setuju | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Rekrutmen 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Valid Kurang Setuju | 4 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| Valid Setuju | 28 | 70,0 | 70,0 | 85,0 |
| Valid Sangat Setuju | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Frekuensi Tabel Pengembangan Karyawan

Statistics

| | P. Karyawan 1 | P. Karyawan 2 | P. Karyawan 3 | P. Karyawan 4 | P. Karyawan 5 | P. Karyawan 6 |
|---------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| N Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Pengembangan Karyawan 1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Kurang Setuju | 4 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| Valid Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 87,5 |
| Sangat Setuju | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pengembangan Karyawan 2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Tidak Setuju | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 12,5 |
| Valid Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 85,0 |
| Sangat Setuju | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pengembangan Karyawan 3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid Setuju | 27 | 67,5 | 67,5 | 67,5 |
| Sangat Setuju | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pengembangan Karyawan 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 7,5 |
| Valid Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 80,0 |
| Sangat Setuju | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pengembangan Karyawan 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Kurang Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 5,0 |
| Valid Setuju | 30 | 75,0 | 75,0 | 80,0 |
| Sangat Setuju | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Pengembangan Karyawan 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kurang Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Valid Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 75,0 |
| Sangat Setuju | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Frekuensi Tabel Kualitas SDM

Statistics

| | | Kualitas SDM 1 | Kualitas SDM 2 | Kualitas SDM 3 | Kualitas SDM 4 | Kualitas SDM 5 | Kualitas SDM 6 | Kualitas SDM 7 | Kualitas SDM 8 |
|---|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Kualitas SDM 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Setuju | 28 | 70,0 | 70,0 | 77,5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Setuju | 28 | 70,0 | 70,0 | 75,0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 29 | 72,5 | 72,5 | 72,5 |
| | Sangat Setuju | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Kurang Setuju | 6 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| | Setuju | 24 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| | Sangat Setuju | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju | 31 | 77,5 | 77,5 | 77,5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Setuju | 30 | 75,0 | 75,0 | 77,5 |
| | Sangat Setuju | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Setuju | 27 | 67,5 | 67,5 | 72,5 |
| | Sangat Setuju | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Kualitas SDM 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Kurang Setuju | 3 | 7,5 | 7,5 | 10,0 |
| | Setuju | 26 | 65,0 | 65,0 | 75,0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,858 | 6 |

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 20,3250 | 6,328 | ,778 | ,815 |
| X1.2 | 20,9250 | 6,430 | ,528 | ,858 |
| X1.3 | 20,6000 | 6,297 | ,602 | ,843 |
| X1.4 | 20,6750 | 5,404 | ,820 | ,798 |
| X1.5 | 20,5250 | 7,281 | ,477 | ,861 |
| X1.6 | 20,8250 | 5,943 | ,724 | ,819 |

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898 | 6 |

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 20,7250 | 5,487 | ,737 | ,878 |
| X2.2 | 20,7000 | 5,036 | ,822 | ,865 |
| X2.3 | 20,3250 | 6,738 | ,495 | ,909 |
| X2.4 | 20,5500 | 5,536 | ,827 | ,863 |
| X2.5 | 20,5250 | 5,692 | ,809 | ,867 |
| X2.6 | 20,4250 | 6,302 | ,685 | ,887 |

Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,934 | 8 |

Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 29,2000 | 10,062 | ,845 | ,920 |
| Y2 | 29,1500 | 10,438 | ,750 | ,927 |
| Y3 | 29,0750 | 10,533 | ,842 | ,922 |
| Y4 | 29,4000 | 9,579 | ,661 | ,941 |
| Y5 | 29,1250 | 10,676 | ,851 | ,923 |
| Y6 | 29,1500 | 10,797 | ,720 | ,929 |
| Y7 | 29,1250 | 10,061 | ,851 | ,920 |
| Y8 | 29,2250 | 9,512 | ,820 | ,922 |

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,70222279 |
| | Absolute | ,179 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,179 |
| | Negative | -,137 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,153 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

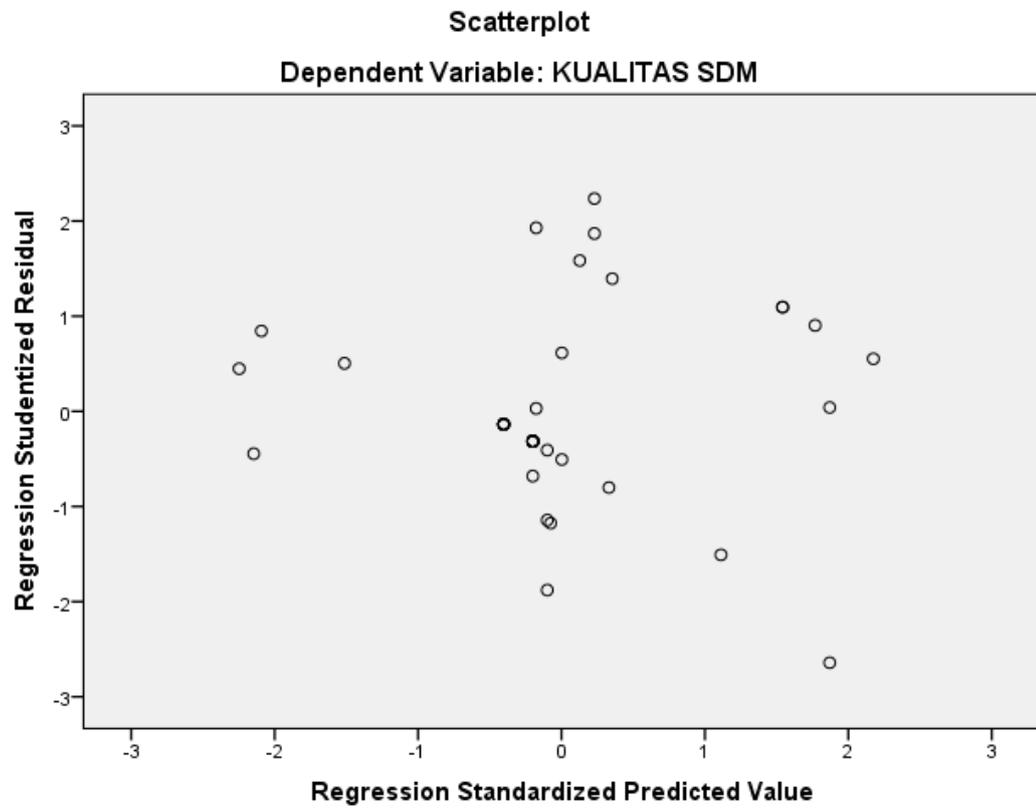
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | |
| | (Constant) | 13,720 | 3,989 | | 3,440 | ,001 | | |
| 1 | Rekrutmen | -,247 | ,257 | -,201 | -,959 | ,344 | ,340 | 2,945 |
| | Pengembangan Karyawan | 1,044 | ,267 | ,822 | 3,918 | ,000 | ,340 | 2,945 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 6

REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji Determinan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,669 ^a | ,447 | ,417 | 2,77429 |

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kualitas SDM

Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,720 | 3,989 | | 3,440 | ,001 |
| | Rekrutmen | -,247 | ,257 | -,201 | -,959 | ,344 |
| | Pengembangan Karyawan | 1,044 | ,267 | ,822 | 3,918 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Uji Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 230,322 | 2 | 115,161 | 14,962 | ,000 ^b |
| | Residual | 284,778 | 37 | 7,697 | | |
| | Total | 515,100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM SDM

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengembangan Karyawan