PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BPRS CARANA KIAT ANDALAS

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

ARDIAN

NIM : 3314.243

JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

BUKITTINGGI

2019 M /1440 H

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas".** Rekrutmen karyawan merupakan sebuah proses penarikan calon karyawan untuk mengisi lowongan yang terdapat dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pula suatu prestasi atau performa kerja. Seharusnya, karyawan adalah pemacu dalam mencapai tujuan sesuatu perusahaan namun, tidak kalah juga karyawan penyebab runtuhnya perusahaan. Justru rekrutmen karyawan pasti berperan dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian guna memperoleh data. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Carana Kiat Andalas sebanyak 30 orang. Analisis kuantitatif meliputi uji instrument penelitian yaitu dengan analisis regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji f, uji t, uji r^2 dengan menggunakan aplikasi *IBM SPPSS Statistics 19*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada BPRS Carana Kiat Andalas dan besar nilai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah 25%.

Kata kunci: *Rekrutmen, Karyawan,* dan *Kinerja SDM*

DAFTAR TABEL

Tabel3.1 Kisi-kisiInstrumenPenelitian 31
Tabel4.1 DistribusiFrekuensiBerdasarkanJenisPenelitian 51
Tabel 4.2 DistribusiFrekuensiBerdasarkanUsia 52
Tabel 4.3 DistribusiFrekuensiBerdasarkan Status Pernikahan..... 52
Tabel 4.4 DistribusiFrekuensiBerdasarkan Tingkat Pendidikan 53
Tabel4.5 MembuatPengumumanLowonganPekerjaan..... 54
Tabel 4.6 PengumumanLowonganPekerjaanMudahDidapatkan 55
Tabel 4.7 MembukaLowongan yang LebihLuas..... 56
Tabel 4.8 SistemRekrutmen yang DilakukanSudahBaik 57
Tabel 4.9 SistemRekrutmenSudahMemenuhiStandar..... 58
Tabel 4.10 Rekrutmen yang BaikMemberikan Citra yang Baik 59
Tabel 4.11 MenyeleksiDenganTeliti 60
Tabel 4.12 Rekrutmen yang BerkualitasMeningkatkanProduksi..... 60
Tabel 4.13 KaryawanmemilikiKeahlianDibidangnya 62
Tabel 4.14 KaryawanMenguasaiBidangPekerjaan..... 62
Tabel 4.15 KaryawanKompetenDibidangnya 63
Tabel 4.16 KaryawanBekerjadenganKesalahan Minimum..... 64
Tabel 4.17 KaryawanSelaluBekerjadenganBaik..... 65
Tabel 4.18karyawanMenyelesaikanPekerjaanTepatWaktu..... 65
Tabel 4.19 PengujianValiditas Item PernyataanKuesioner..... 70
Tabel 4.20 PengujianReliabilitasKuesioner 71
Tabel 4.22 UjiNormalitas..... 73
Tabel 4.24 UjiHeteroskedastisitas..... 73

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan keajaiban-Nya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat beserta salam tak lupa pula disampaikan kepada junjungan umat yakni Nabi Besar Muhammad SAW yang telah berhasil meletakkan panji-panji keislaman dan seberkas cahaya iman, sehingga ajaran beliau telah mampu mengangkat derajat manusia dari kehinaan kepada martabat yang setinggi-tingginya dan beliau meninggalkan dua pedoman yang apabila kita berpegang teguh kepada keduanya kita akan selamat dunia akhirat yaitu Al-Quran dan Sunnahnya. Tidak ada satupun nikmatnya yang dapat didustakan, salah satunya dengan selesainya penulisan skripsi ini, serta pendidikan penulis pada jurusan Strata Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Kupersembahkan skripsi ini kepada Orang Tua Bapak Mahrizal, Ibu Erniati dan Keluargayang senantiasa berdoa, mangasuh, mendidik, memberikan motivasi serta dorongan yang sangat luar biasa dan dengan penuh kasih dan sayang telah memberikanku segalanya demi mewujudkan cita-cita. Do'a-do'a yang tak terdengar oleh telinga, namun terdengar sampai kelangit itulah yang membuat segala urusanku menjadi lebih mudah. Amin ya Rabb.

Selanjutya penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah, Pegawai Pustaka dan Bapak/Ibu Dosen-dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan untuk kepentingan perkuliahan dari awal hingga penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Era Sonita, SE. M.Si selaku PA yang memberikan dorongan, motivasi, semangat dan telah mendidik penulis selama dikampus.
3. Ibu Dr. Hesi Eka Puteri, SE, M.Si selaku pembimbing I, dan Ibu Rahmi, M.A selaku pembimbing II, yang senantiasa membimbing dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan saran-saran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga perkuliahan di Intsitut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
4. Pimpinan *PT. BPRS Carana Kiat Andalas* yang telah memberikan izin penelitian dan yang telah memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Karyawan-karyawati *BPRS Carana Kiat Andalas* yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada teman-teman seperjuangan Faisal Asri, Rizky Gunawan, M. Rival Aras, Yulia Dwi Ulfah, Devi Permata Sari dan teman-teman lokal PS. G yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih untuk kebersamaan yang sudah terjalin selama kurang lebih empat tahun ini.

7. Tak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Terakhir penulis mendoakan mudah-mudahan selurruh bentuk bantuan yang diterima dari semua pihak, dan semoga dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Perbankan Syariah.

Bukittinggi, 9 Januari 2019

Penulis

(ARDIAN)

NIM: 3314.243

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektiv dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.[1]

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

[1]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hal.2.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.[2]

Pada saat ini persaingan di dunia perbankan sangat ketat di tandai dengan lahirnya berbagai macam bank, baik itu bank swasta ataupun bank milik negara yang mengatasnamakan syariah ataupun konvensional dengan berbagai macam produk unggulannya, untuk menghadapi persaingan antara lembaga perbankan yang semakin ketat, sekarang ini telah di kembangkan dalam berbagai konsep pelayanan nasabah dengan tujuan untuk mempertahankan nasabah dan menjangkau nasabah-nasabah potensial.

Dunia perbankan yang bergerak di bidang jasa dan inovasi untuk menghasilkan berbagai layanan, disini bank harus menyadari tugas utama bank yaitu memenuhi kebutuhan nasabah-nasabahnya dan berusaha memuaskanya.

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perncanaan tenaga kerja sebelumnya. Kebutuhan tenag kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh melalui berbagai cara melalui rekrutmen karyawan.

Perencanaan tenaga kerja yang telah disusun berisi kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang harus dipenuhi untuk periode tertentu dengan kualifikasi yang

[2] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hal.45.

telah diterapkan. Artinya yang dibutuhkan adalah kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang sudah dibuat sebelumnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut maka perlu ditarik dari berbagai sumber yang tersedia, surat-surat masuk, referensi atau cara lainya.

Selanjutnya tenaga kerja ygang sudah direkrut maka perlu dipilih sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perlu dilakukan seleksi karyawan. Tujuanya agar karyawan yang dipilih benar-benar memnuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan. Kegiatan penarikan dan memilih karyawan inilah kita kenal dengan rekrutmen dan seleksi karyawan.

Pertanyaanya seberapa pentingkah rekrutmen dan seleksi harus dilakukan oleh pihak manajemen? Jawabanya tentu sangat penting mengingat kebutuhan tenaga kerja tidak dapat ditunda, bahkan segera harus dipenuhi apalagi dalam posisi yang sangat mendesak. Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang benar dan secara berkala sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, maka akan tersedia sejumlah tenaga kerja yang diinginkan tepat pada waktunya dibutuhkan.[3]

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang sttrategis dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia hrus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

[3]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada)*edisi kedua, hlm 93-94

Bermacam –macam pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian dengan cara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusiaadalah Mengelola Sumber Daya Manusia.[4]

Sumber daya manusia (SDM) tertuju pada pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan, mereka diharapkan mampu menunjukan kinerja yang optimal.Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.Karena pada dasarnya Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.[5]

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Sumber daya manusia. Proses rekrutmen pada BPRS Carana Kiata Andalas padang luar tidak seperti proses rekrutmen yang dijelaskan bank lain, karena pada BPRS Carana Kiat Andalas proses rekrutmen karyawan hanya melalui tes wawancara. Sehingga proses rekrutmen tidak terlalu maksimal.

Berdasarkan fakta yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan pihak bank. Penulis mendapatkan fakta bahwa proses rekrutmen yang berdasarkan

[4]Edi sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta:)Edisi Pertama, hlm5-6*

[5]Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontenporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) Edisi Pertama, hlm. 105-106

hasil wawancara saja justru tidak meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, ini disebabkan karena pola rekrutmen yang sederhana.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul: **"PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BPRS CARANA KIAT ANDALAS"**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti dan dirumuskan sebagai berikut, yaiyu:

1. BPRS Carana Kiat Andalas merekrut karyawan sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang diinginkan.
2. BPRS Carana Kiat Andalas melakukan seleksi karyawan untuk melihat apakah karyawan memenuhi persyaratan kualifikasi yang diterapkan BPRS.

C. Batasann Masalah

Permasalahan penelitian ini dibatasi pada PengaruhRekrutmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada BPRS Carana Kiat Andalas, dimana proses rekrutmen menentukan kinerja Sumber daya manusia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah diatas, maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh rekrutmen karyawan yang dilaksanakan pada BPRS Carana Kiat Andalaas terhadap kinerja sumber daya manusia pada BPRS.

E. Tujuandan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia pada BPRS Carana Kiat Andalas.

2. Manfaat yang diharapkan nantinya dari penelitian ini adalah :
   a. Manfaat Akademik, secara akademik penelitian ini dilakukan dalam rangka prasarat untuk memenuhi persyaratan pembuatan skripsi guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) .
   b. Manfaat Teoritis, secara teori penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam melihat pengaruh pembiayaan lembaga keuangan syariah terhadap kesejahteraan nasabah.
   c. Manfaat Praktis, secara praktis penelitian ini bisa menjadi referensi bagi bank syariah untuk melihat bagaimana pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia.

F. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami makna yang dimaksud, penulis perlu menjelaskan istilah – istilah yang dipakai dalam pembahasan ini:

Rekrutmen :Rekrutmen adalah proses menarik, skrining, dan memilih orang yang memenuhi syarat pekerjaan. Semua perusahaan dalam industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan perekrut profesional atau proses alih daya untuk agen perekrutan.[6]

Karyawan :Karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.[7]

Kinerja :Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.[8]

[6]*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010),hal.701

[7]*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010),hal.419

[8]*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010),hal. 445.

Sumber Daya Manusia :Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.[9]

Jadi yang dimaksud dengan judul diatas adalah suatu usaha untuk melihat akibat atau hasil yang ditimbulkan dari rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia pada BPRS Carana Kiat Andalas.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun penulis guna memberikan gambaran yang menyeluruh tentang penelitian ini. Tulisan ini disusun atas lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran umum permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan judul, penelitian terdahulu, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

[9] *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru,* (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010),hal. 487

Meliputi pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, definisi rekrutmen, dan kinerja sumber daya manusia.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pokok dari keseluruhan penelitian, yaitu gambaran umum mengenai daerah penelitian, hasil penelitian, serta analisis atas hasil pengolahan tersebut.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran - saran atas hasil penelitian yang ditunjukkan kepada berbagai pihak.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen Karywan

1. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power).Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.[10]

Menurut H Hadari Nawawi, secara lebih khusus SDM dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertianya dapat dilihat dari tiga sudut.[11]

a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi / perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya.
b. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi / perusahaan.
c. Manusia sebagai sumber daya adalah mahluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi / perusahaan berbeda dengan sumber daya lainya.

---

[10]Abdurrahmat Fathoni, "*Managemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) Cetakan pertama hlm 11

[11]Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003) Cet kedua, hlm. 37-38

Sedangkan menurut Safaruddin Alwi, sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi / perusahaan yang sering pula disebut karyawan atau employee.[12]

Sedangkan pengertian rekrutmen itu sendiri adalah menurut Hadari Nawawi, rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan / pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi / perusahaan.[13]

Menurut Malayu S.P Hasibuan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamaranya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang terbaik.[14]

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.[15]

Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber di mana terdapat calon karyawan dapat mencari melalui macam-macam sumber, misalnya lembaga

---

[12]Safaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2001) Edisi Pertama, hlm.6

[13]Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), hlm. 169

[14]Veithzal Rivai, *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Cet Pertama, hlm. 158

[15]Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), Cet Ketiga, hlm. 138

pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa, dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.[16]

Menurut Patricia Buhler yang diterjemahkan oleh sugeng Haryanto, rekrutmen adalah proses mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan tertentu sehingga mereka melamar posisi tersebut.

Jadi rekrutmen itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Qashas (28):26:

إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Artinya: "karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Karena itu dalam merekrut kayawan hendaknya terlebih dahulu memperhatikan beberapa aspek yang telah dicantumkan seperti dalam surat Al-Qashas di atas, yaitu antara lain, sehat jasmani dan rohani serta mencari pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik.

2. Tujuan Rekrutmen

Untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi .[17]

[16]Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positvistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) Edisi Pertama, hlm. 24

[17]Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008) hlm. 85

Organisasi yang baik akan senantiasa mencari individu-individu yang mempunyai etos kerja muslim di dalam dirinya sehingga ketika hal tersebut telah dimiliki oleh sebuah organisasi maka ia akan mampu bertahan ditengah persaingan yang penuh dengan kompetisi dan perubahan yang begitu cepat.

3. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur dan seleksi yang dilaksanakan. Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Dan berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong
b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
c. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
f. Membuat pengumuman lowongan pekerjaan.
g. Menyaring atau menyeleksi kandidat.[18]

[18]Suhendra dan Murdiyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UINJakarta Dengan UIN Jakarta Press, 2006) hlm. 47

4. Metode Rekrutmen

Kasmir mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menerik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:[19]

a. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan ,kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
b. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
c. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
d. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
e. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

[19]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 94.

5. Tujuan dan Kegunaan Rekrutmen

Program penarikan tenaga kerja yang baik perlu melayani banyak tujuan.Tujuan penarikan tenaga kerja yang sering disebutkan yaitu memikat sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemerosesan.

a. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial

Dalam hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak dirugikan akibat penarikan tenaga kerja,apabila dibiarkan.

b. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien.

Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat.Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.

c. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik.

Hal ini disesuaikan dengan gejolak di suatu Negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.[20]

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Istilah Manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketata laksanaan, kepemimipinan, pemimpin, ketata pengurusan, administrasi, dan sebagainya. Untuk lebih jelasnya ada beberapa definisi atau pengertian dari Manajemen, yaitu sebagai berikut: John D. Millett membatasi Managment menjadi: *"management is the proceess of directing and facilitating the work of people organized in formal groups to achive a desired goal* (adalah suatu proses pengarahan dan

[20] Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 54

pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan)".[21]

Definisi lainnya dari manajemen adalah seperti yang diuraikan oleh G.R. Terry. Menurutnya manajemen adalah: *"management is distinict process consisting of planing, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources* (manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya)".[22]

Harold Koontz dan Cyrill O'Donnel, ahli lainnya mengartikan manajemen sebagai berikut: "*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people* (manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan

[21] Siswanto, *Pengantar manajemen*¸ (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 1.

[22]Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 2

pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Terminologi sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaanya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuanya. Sumber daya inilah yang membuat sumber daya lainya berjalan.[23]

Menurut H Hadari Nawawi, secara lebih khusus SDM di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertianya dapat dilihat dari tiga sudut[24]:

a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

[23] Sadili Samsudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), Cet, Pertama, hlm. 20

[24] Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjaha Mada Universiti Press, 2003), Cet. Kedua, hlm.37-38

b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi perusahaan.
c. Manusia sebagai sumber daya adalah mahluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi/oerusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi, inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi. Berikut dijelaskan masalah tiga peran sumber daya manusia dalam organisasi[25]:

a. Peran Administrasi Sumber Daya Manusia Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan lain sebagainya.
b. Peran Operasional Manajemen Sumber daya Manusia Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi

[25] Ike Kusdyah Rachmawati,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008) hlm. 7

dan wawancara, pelatihan dan pengembangan program K3, system kompensasi.

c. Peran Strategis Sumber Daya Manusia Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

4. Pentingnya Sumber Daya Manusia

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalamperusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Di samping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.[26]

5. Kinerja Sumber Daya Manusia

[26]Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo persada, 2004) h. 16

Menurut Maryoto, kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi.[27]

Mathis dan Jackson menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Robins mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mangkunegara juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[28]

Menurut Belows, syarat kriteria yang baik adalah *reliable*, realistis, representatif, *acceptable*, dan dapat digunakan prediksi (*predictable*).

a. *Reliable*, berarti apa yang diukur dan metode pengukuran yang memberikan hasil yang dapat diandalkan akurasinya (konsisten).
b. Realistis, berarti pengukuran kinerja memiliki standart tertentu.
c. Representatif, berarti aspek-aspek kinerja yang diukur benar-benar mencerminkan jenis pekerjaan yang dinilai.

[27] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), hlm. 91.

[28]Tini Nurhayati, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru), *Jom FISIP Volume 3 NO.1 Februari 2016*, hlm. 4.

d. *Acceptable*, berarti aspek-aspek, metode dan standart penilaian dapat diterima pegawaidan organisasi.

e. *Predictable*, berarti hasil penilaian dapat digunakan utnuk memprediksi kinerja dimasayang akan datang. Jika kriteria suatu pekerjaan sudah ditentukan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja (*job performance*) adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seorang pegawai.[29]

C. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan gambaran dan menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini, diantaranya yaitu :

Listi Tiyasari, (2008) **Rekrutmen Sumber daya Manusia Pada Bank DKI Syariah**. Yang lebih fokus membahas pada proses rekrutmen karyawan yang terjadi di Bank DKI Syariah dengan penghitungan secara manual, pada penelitian ini beliau lebih fokus kepada stategi dari perekrutan tenaga kerja tersebut.[30]

Nila Mardiah, (2008) **Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dalam Perspektif Islam**. Penelitian ini lebih membahas tentang rekrutmen dalam perspektif Islam, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam pengolahan data.

---

[29] Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong dan Silcyljeova Moniharapon, Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016,* hlm. 456.

[30]Listy Tiyasari, *Rekrutmen Sumber daya Manusia Pada Bank DKI Syariah*, Skripsi S1 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, 2008 hlm. 3.

M. Setiadi Hartoko, (2016) **Rekrutmen Calon Karyawan Tetap**. Lebih fokus kepada untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihambati oleh lembaga terkait dengan rekrutmen karyawan tetap.

Baiq Setiani, **Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan.** Lebih fokus membahas tentang cara perekrutan dan seleksi calon karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif eksporatif. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif bagi perusahaan.

Yuniari Susilowati, **Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia.**[31] Jurnal ini lebih membahas tentang pengembangan kualitas kerja dan peningkatan kinerja sumber daya manusia, pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan menggunakan metode kuantitatif murni.

Merisa Fajar Aisyah, **Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.** Jurnalini lebih fokus membahas tentang kualitas sumber daya manusia sebagai tolak ukur dalam kemajuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

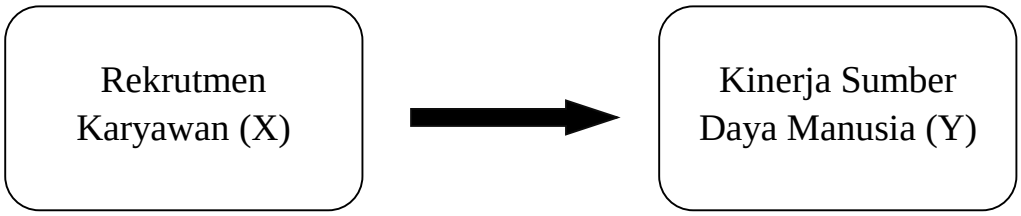
[31]Yuniari Susilowati, *Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia*, Institut Pertanian Bogor, Sekolah Tinggi Manajemen PPM Jakarta. 2013

Dari semua peneliti terdahulu yang telah dilakukan, ternyata memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, persamaan yang penulis maksud yaitu sama-sama berkaitan dengan SDM. Adapun letak perbedaanya adalah apa yang penulis bahas cara penghitunganya menggunakan metode SPSS sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan cara manual. Selain itu perbedaan lainya adalah tempat melakukan penelitian dan penulis sendiri melakukan penelitian di BPRS Carana Kiat Andalas..

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas mengenai rekrutmen dan kinerja sumber daya manusia, maka berikut ini adalah kerangka pemikiran yang akan diterapkan dalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh rekrutmen karyawan (X) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y). Berdasarkan landasan teori diatas, maka diperlukan sebuah analisa mengenai bagaimana pengaruh rekrutmen karyawan (X) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. H_0 : $\alpha = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. H_1 : $\alpha_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja sumber daya manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penyusunan skripsi ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif, yaitu menggambarkan dengan menganalisis pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia (studi kasus BPRS Carana Kiat Andalas Padang Lua Kab.Agam). Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yang mana penelitian survey adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta dari fenomena yang ada, baik fenomena sosial maupun ekonomi dari suatu kelompok atau daerah.[32] Survey yang dilakukan pada semua populasi dinamakan survey populasi atau penelitian sensus, sedangkan jika penelitian data hanya dilakukan pada sebagian populasi disebut sebagai survey sample.[33]

B. Jenis Penelitian

[32] Basilius Redan Werang,*Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial,*(Yogyakarta : Calpulis, 2015) hal 5

[33] Suharisimi Arikunto,*Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktek,*(Jakarta : Rineka Cipta, 1998) hal 245

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan penelitian survey yaitu penelitian yang menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini akan meneliti tentang data kajian yang bersifat numerik/angka yang nantinya akan menghasilkan interpretasi data.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi dan waktu penelitian harus sesuai dengan pemilihan kasus, situasi yang akan ditempuh oleh peneliti. Dengan demikian masalah yang diteliti tidak melebar yang akan menyulitkan peneliti. Dalam penelitian kuantitatif peneliti perlu melakukan lokalisasi dan pemilihan kasus untuk situasi atau medan tertentu. Yang dimaksud dengan lokasi adalah pemilihan tempat tertentu yag berhubungan langsung dengan kasus dan situasi masalah yang akan diteliti.

Penelitian yang dilakukan bertempat di BPRS Carana Kiat Andalas yang terletak di Jl. Simpang 4 Padang Luar, Ladang Laweh, Nagari Padang Luar, Padang Lua, Banuhampu, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Yang dilakukan dari bulan Oktober sampai dengan selesai.

D. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan objek penelitian yang menjadi fokus pengkajian dalam suatu penelitian.[34] Variabel dalam penelitian ini adalah

[34] Moh Pabundu Tika,*Metode Riset Bisnis,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006) hal 57

Rekrutmen Karyawan (X) *Variabel Independen* dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) *Variabel Dependen*.

Defenisi operasional variabel adalah menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct* yang lebih baik.[35] Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu.[36] Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Carana Kiat Andalas dibagian divisi SDM, berdasarkan data mereka yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

   Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampil yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

[35]Moh Pabundu Tika,*Metode Riset Bisnis*,...., hal 19

[36] Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), Edisi ke-1, hlm. 27.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Adapun penarikan sampelnya dilakukan dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono, yang mengatakan bahwa: "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila samua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus".

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.[37]

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk tujuan pengumpulan data baik data primer maupun data skunder penulis melakukan :

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Adapun pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang.[38] Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = skor 2

[37]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif dan R&D,* (Bandung : Alfabeta,2011) hal 142

[38] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), Cetakan ke-1, hlm. 132.

3. Cukup setuju (CS) = skor 3
4. Setuju (S) = skor 4
5. Sangat Setuju (SS) = skor 5

2. Interview

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Dengan melakukan wawancara peluang untuk menjajaki permasalahan yang ada menjadi lebih besar.[39]

G. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya penelitian ini adalah melakukan pengukuran harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini adalah berupa angket atau kuisioner yang disusun menurut skala likert dalam pengukuran jawaban dari responden.

Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

[39] Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 49.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Rekrutmen Karyawan (X)	1. Membuat pengumumuan lowongan pekerjaan. 2. Menyaring atau menyeleksi kandidat.	1-3 4-8
2	Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	1. Kompeten dalam bidang atau posisi pekerjaan yang ditempati. 2. Konsisten terhadap pekerjaan.	1-3 4-6

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai seuah peristiwa atau fenomena sosial.

Dalam penyusunan angket ini disusun menurut skala Likert dengan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju	(CS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

H. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting, dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Berikut teknik analisa data yang digunakan antara lain :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

   Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan dengan rumus linier sederhana sebagai berikut :

   y = a + bx

Keterangan :

y : Variabel Dependent (Kinerja Karyawan).

x : Variabel Independent (Rekrumen Karyawan)

a : Kostanta.

b : Koefisien Regresi.

2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bergantung pada tingkat atau skala pengukuran variabel X dengan skala pengukuran variabel Y.[40]

Rumus koefisien korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

I. Pengujian Model

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Menggunakan $\alpha = 0{,}05$

[40]Eeng Ahman, Epi Edriani, *Membina Kompetensi Ekonomi*, (Bandung : Grafindo Media Pratama,2007) hal 156.

(5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur. Rumus uji validitas ditunjukkan sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang reliabel akan menunjukkan bahwa instrumen tersebut akan mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya (dapat diandalkan). Uji reliabilitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croancbach alpa* > 0.60. Rumus *croanbach alpa* sebagai berikut :

$$r_{n=\left[\frac{k}{k-1}\right]\left\{1-\frac{\sum ab^2}{ab^2}\right\}}$$

Dimana :

r_n =Nilai reliabilitas

$\sum ab^2$ = Jumlah varians skor tiap – tiap item

ab^2 = Varians total

k = Jumlah item

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.[41] Cara mengetahui bahwa data yang diambil terdistribusi normal salah satunya dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva $Z \leq Z$ tabel atau nilai *asymp* Sig (2-*tailed)* > α pada tabel uji *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. “Bila signifikan

[41] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006) hal 110.

hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan dalam model tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%) berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. [42]

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji-F (uji serentak) adalah untuk melihat apakah variabel indenpendent secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Pengujian ini menggunakan bantuan software *IBM SPSS Statistics 19.* Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapatnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia.

H_1 = Terdapatnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

H_0 diterima, apabila tingkat signifikan $\geq 0{,}05$

H_1 diterima, apabila tingkat signifikan $\leq 0{,}05$

[42]Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Kuesioner dan Alalisis Data...,* Hal. 73

b. Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji apakah rata-rata populasi signifikan dengan rata-rata harga tertentu.[43] Maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r}$$

Dimana :

t : nilai t-hitung

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Pada tingkat signifikan 5 persen dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

1) Jika sig > 0.05 maka H_1 diterima.
2) Jika sig < 0.05 maka H_1 ditolak.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi yaitu bagaimana dari keberagaman total variabel Y (variabel yang dipengaruhi atau dependen) yang dapat diterangkan atau diperhitungin oleh keberagaman variabel X

[43] Singgih Santoso, *Menggunakan SPSS untuk Statistic Parametric,* (Jakarta : PT Alex Media Komputindo,2005) hal 35.

(variabel yang memengaruhi indenpenden). Dapat dihitung dengan rumus :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar

1. Sejarah Berdirinya BPRS Carana Kiat Andalas

Dengan Semboyan "Untuk Nusa Kubangun Desaku", Berkumpul 10 orang mantan Gerakan Pemuda Banuhampu (GPB) dan mereka merencanakan untuk mendirikan sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) yang kemudian diberi nama dengan BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas, berlokasi di Jl. Raya Kapas Panji Km. 3 Bukittinggi, Kec. Banuhampu Sungai Puar Kabupaten Agam.

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah ini bersendikan syari'ah Islam (BPRS) yang berbentuk perseroan Terbatas (PT),dan telah mendapat persetujuan Pemerintah Republik Indonesia serta restu dari

Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta terhitung sejak bulan Mei 1997.

Pemilihan nama Perseroan , lokasi kantor dan aplikasi syari'ah untuk beroperasi telah mendapat pertimbangan sepenuhnya yaitu tolak ukur keberhasilan menajemen Bank tersebut nantinya bukan semata-mata "Profit Motif" dari pengelolahan potensi, melainkan kepuasan masyarakat Banuhampu dan masyarakat Kabupaten Agam umumnya. yang menggunakan fasilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Carana Kiat Andalas.

Bank Andalas ini didirikan dengan Akte Notaris Ny. Asni Sayati Latif, SH (Tanggerang) No. 739 tanggal 30 November 1996. dan telah mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C-2.2002 HT. 01. 01 tahun 1997 tanggal 11 Februari 1997. dan mulai beroperasi tanggal 9 Juni 1997 sesuai SK Menkeu No. Kep-228/Km.17/1997 tertanggal 28 Mei 1997. BPRS ini diresmikan tanggal 5 Agustus 1997 oleh Mamak Dt.S. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu.

Pendiri PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini terdiri dari 17 orang, dengan modal dasar RP. 400.000.000,- dan modal disetor Rp. 125.000.000.,-

Para pendiri BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut:

1. Prof.Dr.H.Amir Syarifuddin.
2. Drs.Muslim Mulyani.

3. H.Darnis Habib.
4. H. Anas.
5. H.Darsyah.
6. Ir.H.Salman Sayuti.
7. Ir.H.Zaizar Mawardi.
8. Drs.H.Jusfar Maulana.
9. H.Willem Nastin.
10. H.Oesman Zen (alm).
11. Drs.H.Nizar Chan.
12. Dra .Zuraida.
13. Prof.Dr.Azwar Agoes.
14. Ir.Edi Yosfi.
15. Drs.H.Herman Djanain.
16. Drs.H.Darias.
17. H.Zulharbi Salim.

Pengoperasian Bank Syari'ah ini mendapat tanggapan positif dan memperoleh support dari setiap lapisan masyarakat Banuhampu, Bank Syari'ah ini merupakan Lembaga monumental untuk pengembangan Kecamatan Banuhampu secara menyeluruh.

Sesuai dengan perkembangan usaha dan kineraja manajemennya, tentunya ekspansi kegiatan bank syari'ah ini akan sanggup melampaui batas-batas daerah kecamatan Banuhampu guna

mendapatkan nasabah yang lebih banyak, bukan hanya untuk daerah Banuhampu saja.

2. Visi Dan Misi BPRS Carana Kiat Andalas

a. Visi

1. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membutuhkan tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
2. PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil.
3. PT. BPRS Carana Kiat Andalas mngkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetitif produk yang akan diberikan pembiayaan.
4. PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembantu dilokasi yang strategis.
5. Menerapkan servise excellent melalui pelayanan antar jemput door to door.
6. Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti: membantu pengusaha muslim yang membutuhkan dana melalui Qardul hasan

b. Misi

1. PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah lembaga keuangan yang menerapkan sistem dan operasional perbankan berdasarkan prinsip syariat islam, sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan al-quran dan hadist.
2. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak menggunakan perangkat bunga, melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syariat islam.
3. PT. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola dengan tenaga-tenaga muslim yang profesional yang insyaallah akan menampilkan sosok BPRS yang sehat, berkualitas dan memenuhi harapan.

3. Moto Dan Slogan BPRS Carana Kiat Andalas

a. Moto BPRS Carana Kiat Andalas

"Merajut laba, menepis riba, maju bersama dengan keridhoan Allah"

b. Logo BPRS Carana Kiat Andalas



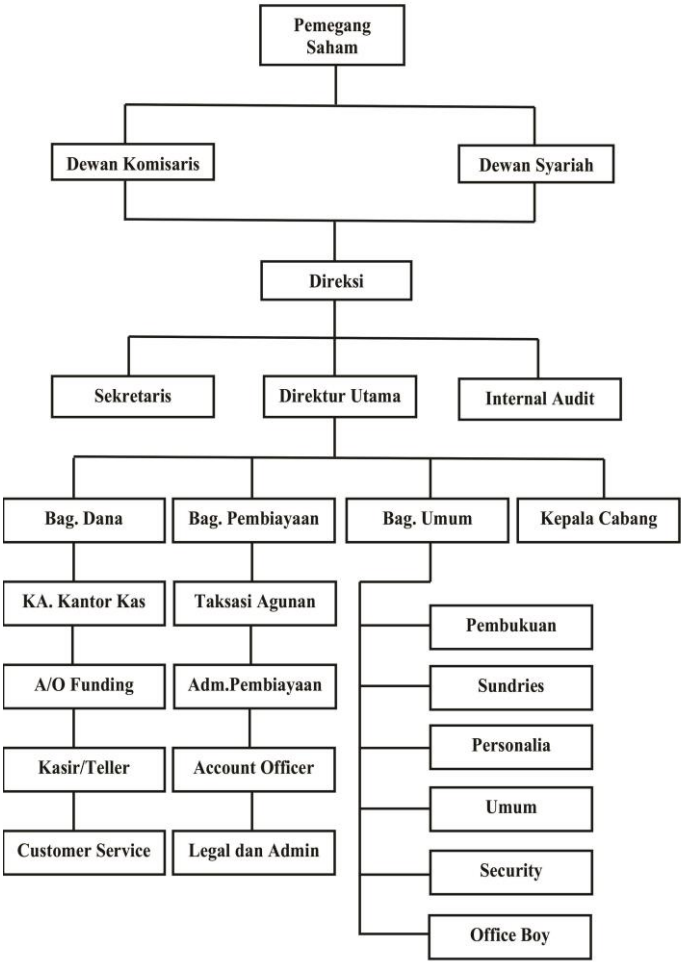
4. Tujuan Pendirian BPRS Carana Kiat Andalas

a. Membantu meningkatkan taraf hidup orang Islam, khususnya golongan menengah kebawah melalui pembiayaan yang diberikan.
b. Menampung dan menjaga dana umat Islam yang ingin terbebas dari sistem bunga untuk dikelola secara professional sesuai dengan Syari'ah Islam.

5. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas

Untuk menjalankan operasional Bank sehari-hari telah disusun struktur organisasi, dimana masing-masing bagian dihubungkan dengan garis yang mengatur job kerja masing-masing. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas



Sumber : PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Struktur organisasi BPRS Carana Kiat Andalas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah perwakilan dari pemegang saham perusahan. Tugasnya adalah untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank guna menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip perbankan sebagaimana ditetapkan

oleh Bank Indonesia ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah bertugas mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank untuk menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip syariah Islam.Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pertimbangan agar sistem operasional dan produk yang dikeluarkan bank tidak menyalahi ketentuan prinsip-prinsip syariah dalam muamalah.

c. Direksi

Direksi bank adalah pelaksana petugas harian dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.Direksi bertugas untuk mengarahkan seluruh tingkatan manajemen agar dapat melaksanakan segala keputusan dan arahan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.Direksi juga berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pembinaan lainnya kepada para karyawan agar bank berjalan dengan baik tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada nasabah.

Staf pada BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

a. Bagian Audit

Bagian ini bertugas mencatat dan menganalisa laporan keuangan, apakah telah sesuai dengan prosedur atau prinsip akuntansi yang berlaku.

b. Sekretaris

Bagian yang berugas membantu dewan direksi dalam menjalankan segala urusan administrasi dalam perusahaan.

Selanjutnya bagian yang berada di bawah direksi adalah :

a. Bagian Dana

Bagian dana merupakan bagian dari perusahan yang melaksanakan dan mengawasi penyaluran dana pada bank. Bagian dana ini membawahi beberapa bagian untuk membantunya dalam melaksanakan tugas. Bagian tersebut adalah :

1. Customer Service

   Customer Service merupakan bagian dari perusahaan yang mempunyai tugas melayani dan memberikan informasi-informasi yang diperlukan nasabah.

2. AO (Account Officer) Funding

   Bagian ini bertugas untuk mengumpulkan dana dengan cara mencari nasabah yang mau menabung di BPRS Carana Kiat Andalas.

3. Kasir/Teller

   Kasir merupakan bagian perusahaan yang bertugas dalam pembiayaan dan penerimaan sejumlah uang baik dalam bentuk tabungan maupun deposito atau kegiatan keuangan lainnya.

4. K.A (Kepala) Kantor Kas

K.A Kantor Kas adalah pengembangan pelayanan dalam menghimpun dan menyalurkan dana nasbah dengan membentuk kantor cabang BPRS Carana Kiat Andalas.

b. Bagian Pembiayaan

Merupakan bagian dalam perusahaan yang bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada nasabah.Bagian ini membawahi :

1. Administrasi Pembiayaan

   Administrasi Pembiayaan merupakan bagian yang mencatat administrasi pembiayaan dan pembukuan besarnya pembiayaan yang diberikan serta angsuran yang dibayar nasabah.

2. Taksasi Agunan

   Bagaian ini bertugas menilai dan menaksir jaminan (agunan) yang diberikan nasabah sebagai jaminan pada saat melakukan pembiayaan.

3. Account Officer

   Account Officer bertugas memberikan pembiayaan kepada nasabah dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pembiayaan yang diberikan.

4. Legal

   Bagian yang melakukan analisa dan pengecekan jaminan dan kelengkapan persyaratan yang diberikan nasabah.

c. Bagian Umum dan Personalia

Bagian yang bertugas mencatat kegiatan adminstrasi di dalam perusahan dan mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian.Bagian ini membawahi :

1. Pembukuan

   Pembukuan merupakan bagian dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk membukukan segala aktifitas yang terjadi setiap harinya dan kemudian membuat laporan yang dibutuhkan.

2. Deposito dan Tabungan

   Bagian yang melayani nasabah yang akan menjadi penabung atau menanamkan modal deposito pada perusahaan.

3. Sundries

   Merupakan bagian yang bertugas untuk menyetor dan menarik dana antar bank

6. Produk-produk BPRS Carana Kiat Andalas

Dalam operasionalnya, BPRS Carana Kiat Andalas memberi pelayanan kepada maasyarakat dalam menghimpun dana dan menyalurkan dana. Dalam menghimpun dana dari masyarakat BPRS Carana Kiat andalas mempunyai beberapa produk diantaranya :

a. Tabungan Mudharabah

   1. Tabungan Andalas

Adalah tabungan umum yang dimiliki perorangan.

2. Tabungan Tarbiyah/Pendidikan (TABAH)

   Adalah tabungan khusus untuk semua pelajar,yang biasanya disimpan untuk cadangan biaya pendidikan,baik untuk pribadi maupun perencanaan orang tua untuk putra putrinya.

3. Tabungan Qurban (TAQWA)

   Adalah simpanan pihak ke tiga yang dihimpun untuk ibadah qurban dimana penarikan dilakukan pada saat akan melaksanakan ibadah qurban,atau atas kesepakatan antara pihak Bank dengan Nasabah.

4. Tabungan Hajji (Al – Muqarramah)

   Adalah simpanan pihak ketiga yang di himpun untuk ibadah hajji dan Umrah,atau kondisi-kondisi tertentu sesuai dengan perjanjian antara Bank dengan Nasabah.

5. Tabungan Keluarga/Kelompok (TAKLIM)

   Adalah tabungan yang disediakan untuk melayani simpanan yang dimiliki oleh suatu perkumpulan atau majelis taklim pada mesjid-mesjid/mushalla.

6. Tabungan Zakat (TAZKIA)

   Adalah tabungan yang disediakan oleh bank untuk nasabah yang ingin menyalurkan zakatnya lewat bank.

7. Tabungan Beasiswa (TABSIS)

   Adalah tabungan ini diberikan kepada siswa/siswi yang berprestasi dan kurang mampu,yang mana nama-nama siswa/siswi ini diajukan oleh nagari maupun oleh siswa yang bersangkutan kelembaga sosial Ganto Banua Maimbau.PT.BPRS Carana Kiat Andalas berfungsi menyalurkan dana tersebut kepada yang berhak memperoleh beasiswa tersebut.

b. Deposito Mudharabah

   Jenis-jenis Deposito Mudharabah BPRS Andalas :

   1. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 1 Bulan.
   2. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 3 Bulan.
   3. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 6 Bulan.
   4. Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 12 Bulan.

c. Pembiayaan

   1. Pembiayaan Murabahah

      Jual beli dengan margin yang bersaing untuk kebutuhan konsumtif diantaranya pembiayaan untuk renovasi rumah, pembelian kendaraan dan lainnya dengan pembayaran tangguh.

   2. Pembiayaan Musyarakah

Kongsi kepemilikan property yang adil dan transparan

3. Pembiayaan Mudharabah

   Pembiayaan Mudharabah adalah sutu perjanjian antara bank dengan pengusaha. Dalam hal ini bank sebagai penyedia dana (mudharib), sementara pengusaha adalah sebagai pengelola dana (sahibul Mal). Dimana hasil dari pembiayaan modal atau proyek ini akan di bagi sesuai perjanjian antara bank dengan pengusaha.

4. Pembiayaan Qardhul Hasan

   Pembiayaan Qardhul Hasan produk yang merupakan pinjaman lunak bagi pengusaha kecil yang benar-benar kekurangan modal. Dalam produk ini nasabah hanya membutuhkan mengembalikan pokok pinjamannya pada waktu jatuh tempo dengan nilai beli sama pada saat meminjam (tanpa margin), dan keuntungan yang diperoleh nasabah tidak dibagi dengan bank, hanya saja dibebani untuk membayar biaya administrasi.

B. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar Kabupaten Agam, yang berjumlah 31 orang. Identitas responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan dan usia.Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan diperoleh gambaran sebagai berikut

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Pria	14	47
Wanita	16	53
Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang atau 53% yang artinyamencakup setengah dari responden yang diteliti. Sedangkan jumlah responden pria sebanyak 14 orang atau 47% dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang.

2. Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia pada penelitian ini ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase(%)
21-30 tahun	12	40
31-40 tahun	11	37
>40 tahun	7	24
Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan pada penelitian ini adalah responden dengan usia kisaran 21-

30 tahun yang berjumlah 12 orang atau 40%. Kemudian responden dengan usia31-40 tahun yang berjumlah 11 orang atau 37%. Lalu diikuti responden dengan usia kisaran >40 tahun yang berjumlah 7 orang atau 24%dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang.

3. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Identitas responden berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase(%)
Menikah	24	80%
Belum menikah	6	20%
Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa status pernikahan yang paling dominan pada penelitian ini adalah menikah sebanyak 24 orang atau 80%.Kemudian belum menikah sebanyak 6 orang atau 20% dari keseluruhan responden sebanyak 30 orang.

4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
SMA	4	13%
Diploma	16	54%
Sarjana	10	33%
Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan pada penelitian ini adalah pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang atau 54%. Kemudian responden pada tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang atau 33% dan SMA sebanyak 4 orang atau 13%. Dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang.

C. Analisis Deskriptif

1. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan / pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi / perusahaan.

Tujuan dari rekrutmen karyawan itu sendiri adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

a. Membuat Pengumuman Lowongan Pekerjaan

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas membuat pengumuman lowongan pekerjaan.

Tabel 4.5
Membuat Pengumuman Lowongan Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	10	33%
5	Sangat Setuju	18	60%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa BPRS Carana Kiat Andalas membuat pengumuman lowongan pekerjaan, maka sebanyak 18 orang atau 60% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 10 orang atau 33% memberikan jawaban setuju.Sedangkan untuk jawaban ragu-ragusebanyak 2 orang atau 7%, serta sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

b. Pengumuman lowongan pekerjaan mudah untuk didapatkan

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat

Andalas. Pengumuman lowongan pekerjaan PT.BPRS Carana Kiat Andalas mudah untuk saya dapatkan.

Tabel 4.6
Pengumuman Lowongan Pekerjaan Mudah Untuk Didapatkan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	2	7%
5	Sangat Setuju	26	86%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa pengumuman lowongan pekerjaan PT.BPRS Carana Kiat Andalas mudah untuk saya dapatkan , maka sebanyak 26 orang atau 86% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 2 orang atau 7% memberikan jawaban setuju.Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 7% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

c. Membuat lowongan yang lebih luas

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas membuka lowongan pekerjaan yang lebih luas untuk mencari tenaga kerja yang dibutuhkan.

Tabel 4.7
Membuka Lowongan Yang Lebih Luas

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	10	33%
5	Sangat Setuju	18	60%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber:Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa BPRS Carana Kiat Andalas membuka lowongan pekerjaan yang lebih luas untuk mencari tenaga kerja yang dibutuhkan , sebanyak 18 orang atau 60% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 10 orang atau 33% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 7%, serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

d. Sistem rekrutmen yang dilakukan sudah baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. Sistem rekrutmen yang dilakukan BPRS Carana Kiat Andalas sudah baik.

Tabel 4.8
Sistem Rekrutmen yang Dilakukan Sudah Baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup setuju	4	13%
4	Setuju	11	37%
5	Sangat Setuju	15	50%

Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Sistem rekrutmen yang dilakukan BPRS Carana Kiat Andalas sudah baik., maka sebanyak 15 orang atau 50% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 11 orang atau 37% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 13%, serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

e. Sistem rekrutmen sudah memenuhi standar.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. Sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BPRS Carana Kiat Andalas sudah memenuhi standar perekrutan karyawan..

Tabel 4.9
Sistem Rekrutmen yang Sudah Memenuhi Standar

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	4	13%
4	Setuju	12	30%
5	Sangat Setuju	14	57%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BPRS Carana Kiat Andalas sudah memenuhi standar perekrutan karyawan., maka sebanyak 14 orang atau 57% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 12 orang atau 30% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragusebanyak 4 orang atau 13% dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

f. Rekrutmen yang baik memberikan rekrutmen yang baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. Dengan diadakanya rekrutmen karyawan yang baik akan memeberikan citra yang baik bagi BPRS.

Tabel 4.10
Rekrutmen yang Baik Memberikan Citra yang Baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	8	27%
4	Setuju	6	20%
5	Sangat Setuju	16	53%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Dengan

diadakanya rekrutmen karyawan yang baik akan memeberikan citra yang baik bagi BPRS, maka sebanyak 16 orang atau 53% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 6 orang atau 20% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 27% dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

g. Menyeleksi dengan teliti.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas menyeleksi kandidat dengan teliti.

Tabel 4.11
Menyeleksi Dengan Teliti

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	0	0
4	Setuju	13	40%
5	Sangat Setuju	18	60%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwadari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa BPRS Carana

Kiat Andalas menyeleksi kandidat dengan teliti, maka sebanyak 18 orang atau 60% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 13 orang atau 40% memberikan jawaban setuju.Sedangkan untuk jawaban ragu dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

h. Rekrutmen yang berkualitas meningkatkan produksi perusahaan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (X) yaitu rekrutmen karyawan di BPRS Carana Kiat Andalas. Rekrutmen karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan/BPRS.

Tabel 4.12
Rekrutmen yang Berkualitas Meningkatkan Produksi Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	2	7%
5	Sangat Setuju	26	86%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwadari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Rekrutmen

karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan/BPRS, maka sebanyak 26 orang atau 86% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 2orang atau 7% memberikan jawaban setuju.Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 7% dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

2. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan atau SDM adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi.Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

a. Karyawan memiliki keahlian dibidangnya.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. Karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman serta kepribadian yang baik yang cocok dengan bidang pekerjaan yang ditempati.

Tabel 4.13
Karyawan Memiliki Keahlian Dibidangya

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	12	40%
5	Sangat Setuju	16	53%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman serta kepribadian yang baik yang cocok dengan bidang pekerjaan yang ditempati, maka sebanyak 16 orang atau 53% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 12 orang atau 40% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 7% dan tidak setuju , serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

b. Karyawan menguasai bidang pekerjaan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. karyawan menguasai bidang pekerjaan yang ditempati.

Tabel 4.14
Karyawan Menguasai Bidang Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	2	7%
4	Setuju	12	40%

5	Sangat Setuju	16	53%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwakaryawan menguasai bidang pekerjaan yang ditempati, maka sebanyak 16 orang atau 53% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 12 orang atau 40% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 7% dan tidak setuju , serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

c. Karyawan kompeten dibidangnya.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. karyawan kompeten dalam bidang pekerjaan yang ditempatkan oleh pihak BPRS Carana Kiat Andalas.

Tabel 4.15
Karyawan Kompeten Dibidangya

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	4	13%
4	Setuju	14	47%
5	Sangat Setuju	12	40%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan

jawaban setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan kompeten dalam bidang pekerjaan yang ditempatkan oleh pihak BPRS Carana Kiat Andalas, maka sebanyak 14 orang atau 47% memberikan jawaban setuju. Kemudian sebanyak 12 orang atau 40% memberikan jawaban sangat setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 13%,serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

d. Karyawan bekerja dengan kesalahan inimum.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. Karyawan melakukan pekerjaan dengan kesalahan yang minimum.

Tabel 4.16
Karyawan Bekerja Dengan Kesalahan Minimum

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	6	20%
4	Setuju	8	27%
5	Sangat Setuju	16	53&
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa Karyawan melakukan pekerjaan dengan kesalahan yang minimum, maka

sebanyak 16 orang atau 53% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 8 orang atau 27% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 20% dan tidak setuju , serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

e. Karyawan selalu bekerja dengan baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.17
Karyawan Selalu Bekerja dengan Baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	4	13%
4	Setuju	14	47%
5	Sangat Setuju	12	40%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan bahwa Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik, maka sebanyak 14 orang atau 47% memberikan jawaban setuju. Kemudian sebanyak 12 orang atau 40% memberikan jawaban sangat setuju. Sedangkan untuk jawaban

ragu-ragu sebanyak 4orang atau 13%,serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

f. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berikut ini tanggapan responden mengenai butir pernyataan variabel (Y) yaitu kinerja Sumber Daya Manusia di BPRS Carana Kiat Andalas. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.18
Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Cukup setuju	6	20%
4	Setuju	8	27%
5	Sangat Setuju	16	53%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa dari 30 orang responden yang diteliti, maka rata-rata respoden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., maka sebanyak 16 orang atau 53% memberikan jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 8 orang atau 27% memberikan jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 20%, dan tidak setuju , serta sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

D. Analisa Temuan

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y).Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi sederhana didapat sebagai berikut:

$y = a + bx$

$y = 10,318 + 0,436x$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka penulis membuatpenjabaran persamaan penelitian sebagai berikut:

$F_{hit} = 9,328$

$R^2 = 0,250$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 10,318 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) adalah sebesar 10,318.Koefisien regresi X sebesar 0,436 menyataka bahwa setiap penambahan 1% nilai Rekrutmen Karyawan (X), maka nilai Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) bertambah sebesar 0,436.Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dapat diketahui bahwa diperoleh nilai R sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup atau sedang dengan kinerja sumber daya manusia, sebab nilai R = 0,500 yakni berada di interval koefisien 0,40 - 0,599.

E. Pengujian model

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner.Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Jadi, validitas menunjuk kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengujian validitas menggunakan rumus *Product Moment* dari *Pearson* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pernyataan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 19* yang akan menghasilkan r_{hitung}. Selanjutnya r_{hitung}dibandingkan dengan$r_{tabel,}$ dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan valid begitupun sebaliknya. Besarnya nilai r_{tabel} dengan jumlah responden 30 orang dengan *level of significance* = 0,05 adalah 0,3610 (lihat r_{tabel} untuk df = 1-50).

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut, maka dapat disajikan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Rekrutmen Karyawan			
Xa	0,413	0,3610	Valid
Xb	0,555	0,3610	Valid
Xc	0,430	0,3610	Valid
Xd	0,783	0,3610	Valid
Xe	0,747	0,3610	Valid
Xf	0,721	0,3610	Valid
Xg	0,465	0,3610	Valid
Xh	0,555	0,3610	Valid
Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia			
Ya	0,571	0,3610	Valid
Yb	0,571	0,3610	Valid
Yc	0,719	0,3610	Valid
Yd	0,711	0,3610	Valid
Ye	0,645	0,3610	Valid
Yf	0,584	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa dari 14 item pernyataan yang digunakan, semuanya valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$,

sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.Reliabilitas didefinisikan sebagai kehandalan suatu alat ukur untuk mengukur suatu variabel tanpa suatu kesalahan (bias). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 19*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*>0,6.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas dapat disajikan hasil pengolahan data yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.20
Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Cronbach's Alpha	N of Items
0,801	14

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk 14 item pernyataan yang diuji, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,6. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *crobach's alpha* sebesar 0,801.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal.Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.Dalam uji normalitas model kolmogrov smirnov data akan berdistribusi normal apabila nilai signifikasi > 0,05. Dan tidak berdistribusi normal apabila < 0,05. Berikut hasil pengujian normalitas menggunakan model kolmogrov smirnov.

Tabel 4.21
Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikan	Kesimpulan
0,508	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa skor dari hasil uji normalitas yaitu (besar dari) > 0,05 dengan nilai 0,508. Artinya nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan heteroskedastisitas glejser yaitu jika nilai signifikasi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas .

Tabel 4.22
Heteroskedastisitas

Model	Signifikan	Kesimpulan
0,508	0,883	Normal

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas glejser pada tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikasi variabel rekrutmen karyawan adalah sebesar 0,883 yang berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang penulis lakukan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Dari analisis regresi sederhana diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 9,328 dengan signifikansi sebesar 0,005. Besarnya nilai f_{tabel} dengan jumlah responden 30 orang dengan *level of significance* = 0,05 adalah 4,20 (lihat f_{tabel} untuk df = 1-45). Dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapatnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia.

H_1 = Terdapatnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni 9,328 > 4,20 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, maka hasil membuktikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (Rekrutmen Karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja Sumber Daya Manusia) maka dilakukan uji t dengan cara membandingkan t_{hitung}dengan $t_{tabel.}$ Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan. Besarnya nilai t_{tabel}denganjumlah responden 30 orang dengan *level of significance* = 0,05 adalah 2,04523 (lihat t_{tabel}untuk df = 1-40).

Berdasarkan hasil analisis regresi, untuk variabel Rekrutmen Karyawan (X)diperoleh nilai t_{hitung}sebesar 3,054 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 .Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X)berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$dengan nilai 3,054 > 2,04523 dan memiliki nilai signifikansi = 0,005 < 0,05, sehingga dapat dipastikan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji determinasi (R^2).Dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 19* diperoleh nilai R square sebesar 0,250 atau 25%.Hal ini berarti nilai Kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh 25% variabel independen. Sisanya yaitu (100% - 25% = 75%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

F. Analisis Temuan

Dari analisis hipotesis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial (terpisah) antara rekrutmen karyawan (X) terhadap kinerja SDM (Y) di BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t_{hitung}variabel X yaitu dengan nilai 3,054 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,04523 dengan nilai signifikansi 0,005. Dan berdasarkan uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni 9,328 > 4,20 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, maka hasil membuktikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Untuk hasil Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,250. Besarnya angka koefisien

determinasi (R Square) 0,250 sama dengan 25%. Sedangkan sisanya (100% - 25% = 75%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja sumber daya manusia. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan metode uji regresi diketahui nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas dan telah diuji dengan *SPSS* bahwa besar pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah 25%. Hal ini terbukti dengan nilai R square adalah 0.250 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X 25% yang sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam perspektif islam, berdasarkan Al-Qur'an surat Al-Qhasas ayat 26 di atas dapat kita simpulkan bahwa pencarian karyawan bagi suatu perusahaan atau pekerjaan perlulah diadakan proses pemilihan yang ketat. Karyawan yang telah dipilih pastilah mempunyai kualifikasi dan kualiti yang sesuai dengan posisi kerja yang akan diletakkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahaasan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada BPRS Carana Kiat Andalas dapat dijelaskan melalui persamaan Y = 10,318 + 0,436X. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Apabila rekrutmen karyawan dianggap konstan atau variabel independen (rekrutmen karyawan) tidak mempengaruhi variabel dependen (kinerja sumber daya manusia) maka nilai rekrutmen karyawan sebesar nilai konstanta yaitu sebesar 10,318.
2. Apabila rekrutmen karyawan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan tingkat kinerja sumber daya manusia sebesar satu satuan. Dalam penelitian ini rekrutmen karyawan meningkat sebesar 0,436 atau 43,6%.

Maka hasil penelitian ini memperoleh hasil dari pengujian hipotesis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,500, ksrens koefisien korelasi yang diperoleh berada antaara 0,40 sampai 0,599 maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa hubungan rekrutmen karyawan dengan kinerja sumber daya manusia memiliki hubungan yang cukup berarti atau sedang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. PT. BPRS Carana Kiat Andalas melaksanakan rekrutmen karyawan yang lebih baik dimasa mendatang. Karena dalam penelitian diperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. PT. BPRS Carana Kiat Andalas hal ini terkait dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bakal merealisasikan seluruh aspirasi, harapan dan impian perusahaan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan dan kinerja.

Lampiran: Data Pernyataan Responden

Respondent	X (Rekrutmen Karyawan)									Y (Kinerja SDM)						
No	Xa	Xb	Xc	Xd	Xe	Xf	Xg	Xh	Total	Ya	Yb	Yc	Yd	Ye	Yf	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	28
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	5	5	5	5	26
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	3	24
6	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	4	4	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
8	5	3	5	4	4	3	4	3	31	5	5	5	4	4	5	28
9	5	5	5	5	5	3	4	5	37	5	5	4	4	3	3	24
10	3	5	3	5	5	5	5	5	36	5	5	4	4	4	5	27
11	5	5	4	4	4	3	4	5	34	4	4	4	3	4	3	22
12	4	5	4	3	3	5	5	5	34	4	4	4	5	5	4	26
13	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	3	5	5	5	26
14	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	4	3	3	3	4	5	31	4	4	3	3	3	5	22
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	5	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	5	5	5	5	26
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	3	4	4	23
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	3	24
21	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
23	5	3	5	4	4	3	4	3	31	5	5	5	4	4	5	28
24	5	5	5	5	5	3	4	5	37	5	5	4	4	3	3	24
25	3	5	3	5	5	5	5	5	36	5	5	4	4	4	5	27
26	4	5	4	4	4	3	4	5	33	4	4	4	3	4	3	22
27	4	5	4	3	3	5	5	5	34	4	4	4	5	5	4	26
28	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	3	5	5	5	26
29	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	3	3	3	4	5	31	4	4	3	3	3	5	22