

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU**

OLEH:

DELLA OCTARINI

15820033

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DELLA OCTARINI
15820033

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DOSEN PEMBIMBING:

ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1044/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2019

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH REKUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DELLA OCTARINI
Nomor Induk Mahasiswa : 15820033
Telah diujikan pada : Senin, 11 Maret 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 05 April 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Della Octarini

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Della Octarini

NIM : 15820033

Judul Skripsi : "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Jumadil Akhir 1440 H

26 Februari 2019

Pembimbing,

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.

NIP. 19880524 201503 1 010

SYARAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Della Octarini

NIM : 15820033

Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 21 Jumadil Akhir 1440 H
26 Februari 2019



Penyusun

Della Octarini
15820033

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Della Octarini
NIM : 15820033
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 26 Februari 2019

Yang Menyatakan,



(Della Octarini)

MOTTO

“THE BEST SWORD THAT YOU HAVE IS A LIMITLESS PATIENCE”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk Seluruh Penyemangatku

Allah SWT

Rahmat, rizki dan anugerah dari-Nya

Ayah da Ibu Tercinta

*Hanya karena ridho Allah maka ada ridhomu, di setiap keajaiban yang terjadi
pada ku karena doa kalian, dan syurga ku berada di bawah telapak kaki mu*

Saudara-Saudaraku

Kakakku sayanng Randy Vallian dan Denis Kumara

*Segala doa dan support kalian adalah sumber kesabaran ku dalam menyelesaikan
skripsi ini*

Teman-Temanku

*Pengalaman yang ku hadapi bersama kalian, baik susah dan senang
perjalanan hidup selama di rantauan ini adalah sesuatu yang akan ku catat
sebagai sejarah dalam hidup ku*

Almamaterku

*Ilmu yang kau ajarkan sangat lah bermanfaat bagi ku
Semoga kalian tetap dalam lindungan Allah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1978 dan 0543/U/1978.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	Š	es (titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	Ḥ	ha (titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (titik di atas)
ز	Rā'	R	Er
ش	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es

ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es (titik di bawah)
ض	Ḍād	Ḍ	de (titik di bawah)
ط	Ṭā'	Ṭ	te (titik di bawah)
ظ	Ẓā'	Ẓ	zet (titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
و	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ها	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

يَتَعَدَّدَةُ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
---------------	---------	---------------------

عِدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

III. *Tā' marbūṭah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	'illah
كَسَابَةُ الْأَوْنِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>

IV. Vokal Pendek dan Penerapannya

—	Fathah	ditulis	A
—	Kasrah	ditulis	I
—	Dammah	Ditulis	U

فَعَم	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
تَكْسِر	Kasrah	Ditulis	<i>Ṭukira</i>
يَرْهَم	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

V. Vokal Panjang

1.Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.Fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansā</i>

3.Kasrah + ya" mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كسبي	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فسوض	Ditulis	<i>Furuḍ</i>

VI. Vokal Rangkap

1.Fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ai</i>
تينكى	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتى	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
ننشكستى	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

انقشاً انقشاً	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
انقياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti hurup Syamsiyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyah

انساء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
انشّس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IX. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

X. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوئانفسوض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهلائسنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Alhamdulillah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta”. Skripsi ini belum tentu selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Perbankan Syariah yang telah membagi ilmunya terhadap penulis selama belajar di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Segenap karyawan yang telah banyak membantu terhadap kelancaran proses belajar di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Kepada Bank Muamalat Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan ilmu yang bermanfaat serta data-data yang mendukung penulisan skripsi ini.
9. Keluargaku tercinta, kedua orang tuaku Ayahanda Ansyorie dan Ibunda Meilini Nurdin, serta kedua kakakku Randy Vallian dan Denis Kumara, yang telah memberikan semangat, doa, serta senantiasa berjasa dalam memberi dukungan pada penulis. Keluarga besar Atok Nurdin dan keluarga besar Atok Ali, yang selalu memberikan dukungan dan doa.
10. Keluarga besar Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI) dan Departemen Social and Entrepreneur (SnE) yang telah memberikan banyak pengalaman hidup berorganisasi.
11. Kepada sahabat-sahabat saya yang sudah banyak membantu di dalam proses penulisan skripsi ini untuk sahabat ESTAFFADE (Firdayanti, Nur Amalia Tsani, Femeilia Rifky Wardani dan Septika Kusuma) dan teman seperjuangan walau wisuda nya tidak serentak (Ni'ima Hiya Sa'idah, Khanif Aslam, Dina Fitri Mubtadhiah dan Yola Yulinda) dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
12. Kepada sahabat-sahabat Lambe Uno (Adhlin Nazir, Firdayanti, Riza Ramadhan, Atira Gafar, Aben Aulia Rahman, Ni'ima Hiya Sa'idah, Ahmad Ali Muzakir, Risydatussalma, dan Nada Akrobin) yang selalu menghibur selama proses ini maupun sebelumnya.

13. Kepada teman-teman KKN angkatan ke-96, Kerten, Gantiwarno, Klaten kelompok 261.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat penulis hargai. Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 21 Jumadil Akhir 1440 H

26 Februari 2019

Hormat saya,

Della Octarini
NIM. 15820033



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Rekrutmen	16
3. Penempatan Kerja.....	19
4. Pengembangan Karir	21
B. Telaah Pustaka	24
C. Pengembangan Hipotesis.....	27
1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	28
2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	30
D. Kerangka Pemikiran	31
BAB III METODE PENELITIAN	33

A. Jenis Penelitian	33
B. Jenis Data.....	33
1. Data Primer	31
2. Data Sekunder.....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
D. Definisi Operasional Variabel	35
1. Variabel Dependen (Y).....	35
2. Variabel Independen (X)	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Validitas.....	39
2. Uji Reliabilitas	40
3. Uji Asumsi Klasik	40
4. Analisis Regresi Linier Berganda	44
5. Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Kesimpulan Data	48
B. Profil Responden	48
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
C. Analisis Data.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas	52
D. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Heteroskedastisitas	54
3. Uji Multikolinearitas.....	55
E. Metode Analisis Data	56
1. Uji Analisis Regresi Berganda	56
2. Uji Simultan F	58
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4. Uji Signifikansi T	60
F. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan Penelitian	74
C. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia	3
Tabel 2.1 Ringakasan Telaah Pustaka.....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan F	59
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.11 Uji Signifikansi T	61
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	62
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Kuesioner Variabel Rekrutmen	64
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Kuesioner Variabel Penempatan Kerja.....	68
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Karir	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sumber Efikasi Diri.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	31
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* 0,539 atau sebesar 53,9%. Hal ini berarti 53,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir. Hasil (Uji F) menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Hasil penelitian (Uji T) ini menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research is a study that aims to analyze recruitment, job placement, and career development on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. The population is all employees at the Bank Muamalat Yogyakarta. The sample used in this study is 60 correspondents. Method of collecting data uses the questionnaire method. Data analysis uses multiple linear regression. All data is processed and analyzed using SPSS version 20. The results of the research that are processed with the SPSS version 20 program showed that the Adjusted R Square value is 0,539 or around 53,9%. it means that 53,9% variation the performance can be explained by variations in the three independent variables of recruitment, job placement, and career development. The results (f test) show that recruitment, job placement, and career development simultaneously have a positive effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. The results of this research (t test) are stated that recruitment and job placement have a not effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. Career development has a positive effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta.

Keywords: Recruitment, Job Placement, Career Development, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan. Tanpa disertai sumber daya manusia yang memadai keadaan suatu perusahaan dapat diperkirakan tidak akan mengalami perkembangan atau peningkatan yang baik. Kinerja adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2006).

Untuk menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis di bidang industri perbankan syariah, bank tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal. Menurut Trisnawaty (2017), pembentukan SDM yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya.

Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Pertama Syariah di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh

Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah (www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat).

Dalam CNN Indonesia, Pengamat dari Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia (UI) Yusuf Wibisono mengatakan beberapa tahun terakhir pertumbuhan bank syariah cenderung melambat. Beberapa diantaranya, bahkan menghadapi masalah pembiayaan bermasalah dan sulitnya permodalan, termasuk di antaranya Bank Muamalat. Bukan cuma Bank Muamalat saja yang mempunyai masalah, situasi ekonomi juga yang belakangan ini kurang baik. Yusuf juga mengungkapkan bahwa dalam konteks persaingan, ada kemungkinan SDM perbankan syariah perlu ditingkatkan. Perbankan syariah membutuhkan SDM yang lebih khusus dari konvensional. Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia pada periode 2015 sampai dengan 2017 akan menunjukkan kinerja perusahaan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia pada
Periode 2015-2017**

Tahun	Triwulan	Aktiva	Laba Tahun Berjalan	ROA	Profitabilitas
2015	1	56,062,164	87,457	0.62	0.4225
	2	55,859,682	142,053	0.51	
	3	56,502,413	151,954	0.36	
	4	57,172,588	108,910	0.20	
2016	1	53,712,592	25,209	0.25	0.1875
	2	52,695,732	40,685	0.15	
	3	54,105,544	50,605	0.13	
	4	55,786,398	116,459	0.22	
2017	1	54,828,237	16,358	0.12	0.1225
	2	58,602,532	29,956	0.15	
	3	57,711,079	45,560	0.11	
	4	61,696,920	60,268	0.11	

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

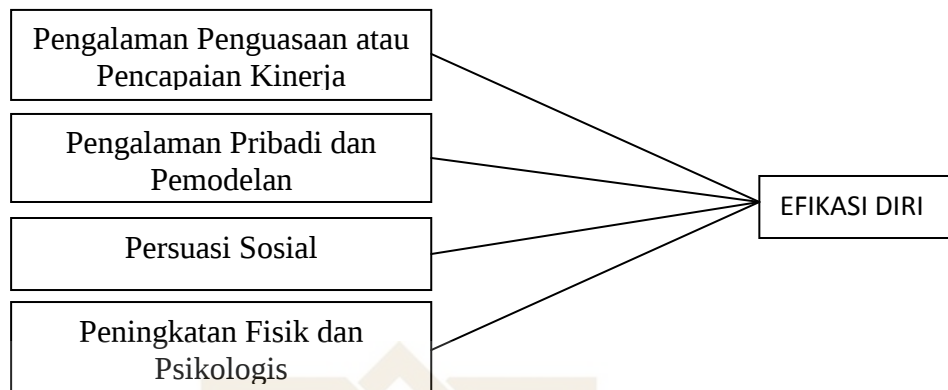
Perkembangan *Return of Asset* Bank Muamalat Indonesia pada periode 2015 sampai dengan periode 2017 mengalami perubahan. Kondisi ROA pada tahun 2015 bulan Maret sebesar 0,62% kemudian bulan Juni sebesar 0,51%, bulan September sebesar 0,36% dan pada bulan Desember sebesar 0,20%. Kemudian pada tahun 2016 kondisi ROA pada bulan Maret 0,25%, kemudian bulan Juni sebesar 0,15%, bulan September sebesar 0,13% dan pada bulan Desember sebesar 0,22%. Pada tahun 2017 kondisi ROA bulan Maret sebesar 0,12%, kemudian bulan Juni sebesar 0,15%, bulan September sebesar 0,11% dan pada bulan Desember tetap sebesar 0,11%. Sehingga profitabilitas yang diperoleh Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2015 sebesar 0,4225%, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 0,1875%, dan profitabilitas pada tahun 2017 juga mengalami penurunan yaitu sebesar 0,1225%, sehingga dapat disimpulkan

bahwa profitabilitas Bank Muamalat Indonesia mengalami penurunan, hal tersebut dapat disebabkan oleh kinerja karyawan.

Alasan memilih objek penelitian pada Bank Muamalat, karena Bank Muamalat merupakan objek penelitian yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu mengalami tingkat profitabilitas yang menurun setiap tahunnya sehingga hal tersebut merupakan permasalahan dalam penelitian ini.

Efikasi diri yang kuat dari karyawan sendiri juga memainkan peran vital dalam menentukan kinerja karyawan selain aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu proyek. Menurut Bandura dalam Luthans (2006) efikasi adalah mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri (self-influence). Dia menyatakan, “Jika orang tidak yakin bahwa mereka dapat menghasilkan efek yang diinginkan dan mencegah hal yang tidak diinginkan dengan tindakan mereka, maka mereka memiliki sedikit dorongan untuk bertindak. Faktor apa pun yang bertindak sebagai motivator, berakar dalam keyakinan utama bahwa seseorang punya kekuasaan untuk membuahkan hasil yang diinginkan”. Kesimpulannya, efikasi diri adalah keyakinan baik atau positif yang dimiliki seseorang agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan mencegah hal yang dapat membuat pekerjaan tidak berhasil.

Menurut kepentingannya, sumber utama efikasi diri adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Sumber Efikasi Diri

1. Pengalaman penguasaan (mastery experience) atau pencapaian kerja. sumber yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha terus-menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk efikasi yang kuat dan fleksibel. Akan tetapi, efikasi yang dibangun dari kesuksesan yang datang dengan mudah tidak akan bertahan ketika muncul berbagai kesulitan, dan efikasi tersebut akan berubah dengan cepat.
2. Pengalaman pribadi dan pemodelan. Sumber ini penting untuk menekankan bahwa semakin mirip modelnya (misalnya, aspek-aspek demografi seperti umur, jenis kelamin, karakteristik fisik, pendidikan, dan status serta pengalaman) dan semakin relevan tugas yang dilakukan, semakin besar pengaruh pada proses efikasi pengamat. Sumber informasi pribadi ini penting untuk orang dengan pengalaman langsung (misalnya, tugas baru) dan sebagai strategi praktik untuk meningkatkan efikasi seseorang melalui pelatihan dan perkembangan.

3. Persuasi sosial. Tidak sekuat sumber informasi pada dua poin sebelumnya, dan kadang-kadang terlalu disederhanakan sebagai pendekatan “can-do”, keyakinan seseorang atas efikasi mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka “mendapatkan apa yang diperlukan” dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas.
4. Peningkatan fisik dan psikologis. Sumber ini dihasilkan dari individu yang berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik.

Rafii & Andri (2015) menjelaskan perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, namun jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut. Sehingga perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan

perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis dan Jackson, 2001). Adapun tujuan utama dari proses rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Adapun pengertian lain rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan (Siagian, 2005).

Berdasarkan wawancara dari Supervisor Bank Muamalat Cabang Batam, Sri Novilda, Bank Muamalat ada beberapa macam tipe pegawai yaitu pegawai tetap, kontrak, magang/training. Bank Muamalat melakukan perekrutan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang berkesinambungan dan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan penambahan karyawan, rekrutmen juga akan memperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya (Sinambela, 2017).

Menurut Hasibuan (2001) "*The right man in the right place and the right man behind the right job*" atau "penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan yang tepat". Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan

memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian penempatan kerja merupakan usaha menyalurkan kemampuan SDM sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan.

Penempatan tenaga kerja yang tepat sangat memengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidang tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut. Oleh sebab itu peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran manajer suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai (Rafii & Andri, 2015).

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Perencanaan karir merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang karena keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang

yang sudah menetapkan rencanakarirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Ardana dkk (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Beberapa penelitian yang terdahulu yaitu, Rafii & Andri (2015), Komaling dkk (2016) dan Potale dkk (2016), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Artinya rekrutmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yovita dkk (2014), Leonardo (2015), Patricia (2016), menyimpulkan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Muntu dkk (2017) dan Astuti dan Bukhari (2018), penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Sajangbati (2016), Muntu dkk (2016) dan Mulyadi (2018), menyimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Berdasarkan uraian di atas,

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalahnya maka rumusan masalah yang diperoleh yaitu:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Secara terperinci tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan sumber informasi tentang pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi praktisi, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penentuan kebijakan dan strategi sumber daya manusia terkait implementasi rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan serta bisa menjadi referensi terhadap penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat isi kandungan dalam skripsi ini. Dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini berisi penguraian latar belakang masalah yaitu menurunnya pertumbuhan perbankan syariah di beberapa tahun terakhir yang salah satunya disebabkan oleh SDM yang tidak berkualitas.

Terdapat pula rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi penjelasan tentang pengertian kinerja, rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir. Selanjutnya berisi telaah pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran yang menjelaskan gambaran umum tentang penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penguraian tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya serta teknik analisis data untuk menjawab permasalahan dengan metode yang sesuai.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian berupa gambaran umum objek penelitian, deskripsi data dan responden, uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya berisi pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan, keterbatasan penelitian serta saran, daftar pustaka dan lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data, maka memungkinkan data yang diperoleh bias, karena ketidakseriusan responden dalam mengisi kuesioner, kesalahan interpretasi oleh responden mengenai maksud pertanyaan yang sesungguhnya, sehingga variabel tidak terukur sempurna.
2. Terdapat jawaban yang bias pada kuesioner yang diisi responden menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi.

3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir.

C. Saran

Dari beberapa hasil penelitian diatas maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Objek

- a. Diharapkan kepada pihak HRD Bank Muamalat Yogyakarta agar melakukan seleksi yang tepat untuk melakukan rekrutmen kepada calon karyawan.
- b. Diharapkan kepada pihak HRD Bank Muamalat Yogyakarta agar melakukan *training* atau pelatihan yang tepat untuk melakukan penempatan kerja kepada karyawan.
- c. Diharapkan Bank Muamalat Yogyakarta memberikan program pengembangan karir seperti pengenalan oleh pihak lain guna menambah jaringan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan observasi atau pengamatan langsung kepada objek penelitian, misalnya dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden secara langsung.
- b. Membuat karakteristik pada responden yang ingin diteliti sesuai variabel yang terkait.
- c. Menambah variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. hlm. 82
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti & Bukhari. (2018). "Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama". Jakarta: *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol 9, No. 1, 2018.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey & Blanchard. (1993). "Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources". New Jersey: Printice-Hall Inc.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasenda dkk. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16, No. 02, 2016.
- Kerlinger. 2008. *Rancangan Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kho, Budi. (2017). *Pengertian Rekrutmen (Recruitment) dan Sumber-Sumber Rekrutmen*. (<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-rekrutmen-recruitment-metode-sumber-rekrutmen/>), diakses tanggal 5 Februari 2019)
- Komaling dkk. (2016). "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia

- TBK Cabang Manado”.*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 01, 2016.
- Leonardo dkk.(2015). “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”.*Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 4 Desember 2015.
- Lisdiani, Vendriana. (2017). “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang)”. *Diponegoro Journal of Social and Poltical Science Tahun 2017*, Hal 1-8
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: SalembaEmpat.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Martayo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mulyadi. (2018). “Pengaruh Perencanaan karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Samarinda”. *Researchgate (journal.feb.unmul.ac.id*, Aug 28, 2019).
- Muntu dkk. (2017). “Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado”.*Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3, 2017.
- Oktaria, Ayu. (2013). Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.*Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 No. 1, 2013.
- Patricia dkk. (2016). “Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado”.*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16, No. 01, 2016.
- Rafii dan Andri.(2015). “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Baru”.*Jom FISIP* Vol. 2, No. 1, 2015.
- Potale dkk. (2016).“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo”.*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 16, No. 04, 2016.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Randall, Schuller. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sajangbati. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia

- (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16, No. 03, 2016
- Saksono. 2003. *Pengembangan karier dan Staf*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*.(4thed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2005: *Fungsi – fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Sama Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simarmata, Sariwati. (2018). “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru”. *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1 – April 2018.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Trisnawaty, Ica. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*. Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas UIN Raden Fatah Palembang.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, A. Muri. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Yovita dkk.(2014). “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9, No. 1, 2014.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT CABANG YOGYAKARTA

Kepada Yang Terhormat
Karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta
Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sebentar untuk mengisi kuesioner ini, guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini sangat saya harapkan untuk memberikan informasi secara lengkap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi sebagai data primer dalam penelitian. **Informasi yang diperoleh dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.**

Terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 4 Januari 2019

Della Octarini
15820033

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :
Alamat :
Jenis kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐
Lama Menjabat : a. < 6 bulan d. 4-5 tahun
b. 6 bulan - 1 tahun e. 5-7 tahun
c. 2-3 tahun
Umur : a. < 20 tahun d. 41-50 tahun
b. 21-30 tahun e. > 50 tahun
c. 31-40 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Beri tanda ($\sqrt{}$ atau X) untuk jawaban yang anda pilih.
2. Pilih jawaban:
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Rekrutmen

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Perusahaan memberikan informasi uraian pekerjaan dengan jelas.				
2	Persyaratan lamaran pekerjaan saya sudah sesuai dengan persyaratan kualitas minimum yang dibutuhkan perusahaan.				
3	Rekrutmen tenaga kerja dari dalam perusahaan memberikan tingkat keberhasilan kerja lebih tinggi.				
4	Rekrutmen tenaga kerja dari dalam perusahaan meningkatkan kinerja saya.				
5	Rekrutmen tenaga kerja dari luar perusahaan menciptakan persaingan antar karyawan dalam bekerja.				
6	Rekrutmen tenaga kerja dari luar mampu membawa ide baru untuk perusahaan.				
7	Rotasi (perputaran kerja) yang dilakukan perusahaan memberikan saya pengalaman baru.				
8	Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan mampu meningkatkan kinerja saya.				
9	Lamaran yang saya masukan keperusahaan direspon dengan baik.				
10	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui Depnaker (Departemen Ketenagakerjaan).				
11	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui <i>Career Center</i> di lembaga pendidikan.				
12	Pembukaan lowongan kerja dilakukan melalui iklan media massa.				

2. Penempatan Kerja

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Menurut saya penempatan karyawan di instansi ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.				
2	Tingkat pendidikan terakhir yang telah saya tempuh sesuai dengan tuntutan				

	pekerjaan saat ini.				
3	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.				
4	Pengalaman yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung penempatan saat ini.				
5	Penempatan sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya.				
6	Penempatan sesuai dengan kondisi kesehatan saya.				
7	Penempatan posisi kerja karyawan mempertimbangkan faktor usia saya.				
8	Penempatan posisi kerja karyawan mempertimbangkan mental.				

3. Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Pengembangan karir didasarkan pada prestasi kerja.				
2	Atasan mempromosikan karyawan yang berprestasi.				
3	Jaringan kerja meningkatkan pengembangan karir.				
4	Pengunduran diri merupakan pilihan jika perusahaan tidak memberikan kesempatan berkarir.				
5	Jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama.				
6	Saya selalu memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan saya dalam proses mencapai karir yang lebih baik.				
7	Saya akan mendukung atasan saya yang akan meningkatkan karirnya.				
8	Perusahaan mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya seperti diadakannya seminar, pelatihan, pendidikan dan lain sebagainya.				

4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skala			
		STS	TS	S	SS
1	Saya memahami secara jelas tugas dalam pekerjaan saya.				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan.				
4	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya terima.				
5	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti.				
6	Saya selalu datang tepat waktu.				
7	Saya bekerjasama dengan rekan kerja saya.				
8	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.				
9	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				
10	Pengembangan ide/gagasan dapat menunjang penyelesaian tugas karyawan.				



LAMPIRAN 2

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Rakryan Danurdara dan Ibu Windy
Jabatan : Karyawan Marketing Bank Muamalat Yogyakarta
Tanggal : 25 Januari 2019
Pukul : 14.00 WIB
Tempat : Warung Kendi

P/N	Hasil
P	Assalamualaikum pak, saya Della Octarini mahasiswa UIN Sunan Kaljaga ingin menanyakan terkait pengalaman rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir pada Bank Muamalat Yogyakarta.
N	Waalaikumsalam mbak Della. Baik, silahkan dimulai mbak.
P	Baik pak, menurut bapak apakah cukup untuk mendapatkan karyawan yang baik hanya melalui rekrutmen?
N	Tentu tidak. Setelah kegiatan rekrutmen dilaksanakan, perusahaan akan melakukan seleksi kepada calon karyawan.
P	Menurut bapak, apakah dampak negatif dari metode rekrutmen secara eksternal?
N	Lebih ke persaingan ya. Dengan adanya karyawan yang masuk dari luar perusahaan, persaingan timbul yang cenderung berdampak negatif bagi karyawan lama.
P	Oh, seperti itu ya pak. Terkait dengan penempatan kerja, apakah penempatan kerja pada Bank Muamalat Yogyakarta sudah berdasarkan latar belakang pendidikan ataupun pendidikan terakhir yang sama?
N	Ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada Bank Muamalat Yogyakarta tidak sesuai latar belakang dan pendidikan terakhirnya. Karena, sebelum resmi bekerja di dalam perusahaan karyawan akan melakukan masa <i>training</i> atau pelatihan. Jadi, apabila terdapat kesalahan penempatan kerja pada karyawan dapat diperbaiki dengan memberikan pelatihan pada bidang tersebut.
P	Baik pak, apakah penempatan kerja pada Bank Muamalat Yogyakarta sudah sesuai dengan kondisi fisik dan mental, kesehatan dan usia?
N	penempatan tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental, kesehatan dan faktor usia karena sebelum dilakukannya penempatan kerja pada karyawan sudah melakukan tahap seleksi. Dimana seleksi pada Bank Muamalat Yogyakarta terdapat tahap <i>medical check</i> atau tahap cek kesehatan. Setelah karyawan sudah lolos tahap cek kesehatan, penempatan kerja dilakukan secara generalisasi.
P	Oh, seperti itu. Terkait dengan pengembangan karir, apakah dampak pengembangan karir pada Bank Muamalat Yogyakarta berdasarkan prestasi kerja?

N	Karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan. Namun bukan berarti dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya kinerja akan meningkat. Karena kinerja yang meningkat akan diukur melalui standar yang berlaku di perusahaan, bukan hanya dengan meningkatkan kualitas kerja.
P	Menurut Ibu Windy, mengapa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?
N	Menurut saya rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena calon karyawan yang mendaftar cenderung hanya memiliki kualifikasi yang standar, tidak memiliki kemampuan lebih diluar kualifikasi standar sehingga dampak ke kinerja juga standar atau biasa. Penyebaran informasi lowongan kerja yang kurang luas di Bank Muamalat Yogyakarta ini juga mengakibatkan kurang bervariasinya calon karyawan yang mendaftar.
P	Bagaimana Bank Muamalat Yogyakarta menangani karyawan yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya maupun sudah sesuai?
N	Diperlukan adaptasi untuk karyawan baru yaitu dengan dilakukan kegiatan pembekalan sebelum masuk kerja, kemudian tiap 3 bulan sekali dilakukan ujian untuk melihat sejauh mana karyawan dapat beradaptasi di perusahaan.
P	Baik, bu Windy dan pak Danurdara. Terimakasih banyak atas informasi yang telah bapak berikan. Saya akhiri wawancara ini, wassalamualaikum.
N	Iya, mbak sama-sama. Semoga sukses ya skripsinya. Waalaikumsalam.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 3

PROFIL RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Lama Menjabat	Usia
1	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
2	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
3	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
4	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
5	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
6	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
7	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
8	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
9	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
10	Laki-Laki	5-7 Tahun	41-50 tahun
11	Laki-Laki	4-5 Tahun	31-40 tahun
12	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
13	Laki-Laki	4-5 Tahun	31-40 tahun
14	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
15	Perempuan	5-7 Tahun	21-30 Tahun
16	Laki-Laki	5-7 Tahun	41-50 tahun
17	Laki-Laki	4-5 Tahun	41-50 tahun
18	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
19	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
20	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
21	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
22	Perempuan	5-7 Tahun	21-30 Tahun
23	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
24	Laki-Laki	6 bulan-1 tahun	21-30 Tahun
25	Laki-Laki	2-3 Tahun	21-30 Tahun
26	Perempuan	2-3 Tahun	21-30 Tahun
27	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
28	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
29	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
30	Perempuan	< 6 Bulan	21-30 Tahun
31	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
1	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
4	Laki-Laki	4-5 Tahun	21-30 Tahun
34	Laki-Laki	6 bulan-1 tahun	31-40 tahun
35	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
36	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
37	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun

38	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
39	Laki-Laki	5-7 Tahun	41-50 tahun
40	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
41	Perempuan	6 bulan-1 tahun	21-30 Tahun
42	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
43	Laki-Laki	6 bulan-1 tahun	21-30 Tahun
44	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
45	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
46	Perempuan	5-7 Tahun	21-30 Tahun
47	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
48	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
49	Perempuan	6 bulan-1 tahun	21-30 Tahun
50	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
51	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
52	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
53	Perempuan	<6 bulan	21-30 Tahun
54	Perempuan	<6 bulan	21-30 Tahun
55	Laki-Laki	5-7 Tahun	21-30 Tahun
56	Laki-Laki	4-5 Tahun	41-50 tahun
57	Perempuan	5-7 Tahun	31-40 tahun
58	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun
59	Perempuan	4-5 Tahun	21-30 Tahun
60	Laki-Laki	5-7 Tahun	31-40 tahun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

1. Variabel Rekrutmen(X_1)

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	TOTAL R
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	38
4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	38
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	37
3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	34
2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	37
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36
4	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	35
3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	37
3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	37
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	40
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	40
4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	40
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	41
3	4	2	3	1	3	2	3	2	1	4	2	30
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	39
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	40
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	34
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	33
3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	34
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	39

2. Variabel Penempatan Kerja (X_2)

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	TOTAL PK
3	3	3	3	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	2	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	3	3	3	3	3	3	22
3	4	4	3	3	4	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	1	2	4	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	4	3	3	26

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	2	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	4	3	4	26
3	3	3	4	3	3	1	2	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	23
2	4	3	3	2	2	3	4	23
2	4	3	3	3	2	2	4	23
2	3	3	3	4	4	4	4	27
2	3	3	4	4	3	4	3	26
2	3	3	3	4	4	4	4	27
2	2	3	3	2	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	2	3	3	2	2	21
3	3	3	2	3	3	2	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	3	3	2	27
3	4	4	4	4	3	3	2	27
3	4	4	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	4	31
2	1	3	2	4	2	2	4	20
2	2	3	2	3	2	2	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	3	3	3	4	4	3	3	27
2	4	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	4	4	3	4	29
4	3	3	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	4	4	3	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	2	2	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	3	3	2	2	2	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	4	4	3	4	29
4	3	3	3	4	4	3	3	27

3. Variabel Pengembangann Karir (X_3)

PKR 1	PKR 2	PKR 3	PKR 4	PKR 5	PKR 6	PKR 7	PKR 8	TOTAL PKR
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	2	3	3	3	22
3	4	4	2	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	3	3	3	2	26
3	4	4	2	4	4	4	3	28
3	3	3	3	3	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	3	4	4	3	25
2	3	3	4	3	3	3	3	24
3	3	3	1	3	3	3	3	22
3	3	3	2	3	3	3	4	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	3	2	3	3	3	26
3	4	3	4	3	3	4	3	27
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	4	3	3	3	4	4	27
3	3	4	3	3	3	4	3	26
3	3	3	2	3	4	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	4	3	4	3	28
3	4	2	3	3	2	3	3	23
3	4	2	3	2	3	3	3	23
3	4	3	3	3	3	3	4	26
4	4	4	2	4	4	4	4	30

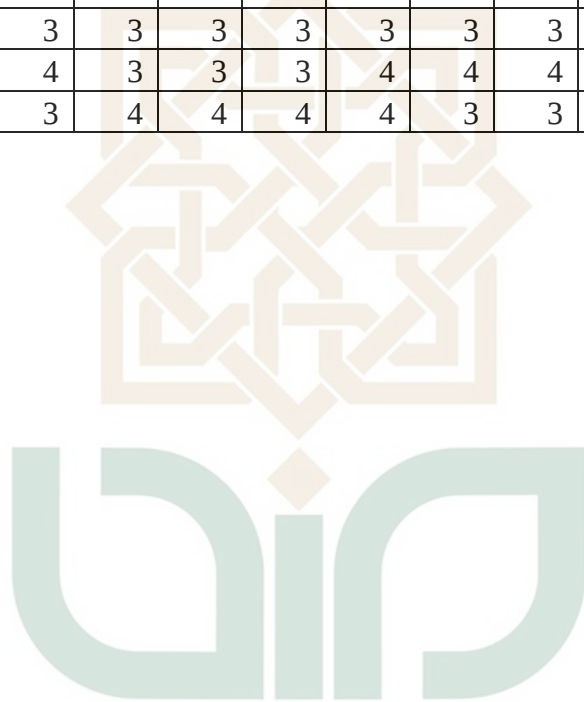
3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	4	3	4	3	3	3	3	27
4	4	3	4	3	3	3	3	27
3	4	3	3	3	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	3	4	4	4	4	31
1	2	1	3	2	4	3	2	18
3	1	2	3	2	1	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	3	26
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	2	3	3	2	23
3	4	4	4	3	3	4	4	29
3	3	3	4	4	3	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	4	4	4	4	28

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	TOTAL KK
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	34
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	30
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	27
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	20
1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	19
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 6

HASIL OLAHAN DATA SPSS 20

A. HASIL PROFIL RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	36	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	33	55%
6-10 tahun	18	30%
11-15 tahun	9	15%
Total	60	100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	31	51.7	51.7
	31-40 TAHUN	24	40.0	91.7
	41-50 TAHUN	5	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0

B. HASIL UJI VALIDITAS

1. Rekrutmen (X_1)

		Correlations												
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	REKRUTMEN
R1	Pearson Correlation	1	.517**	.321*	.384**	.172	.388**	.280*	.541**	.392**	.180	.189	.296*	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.002	.190	.002	.048	.000	.002	.233	.149	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R2	Pearson Correlation	.517**	1	.399**	.277*	.267*	.461**	.283*	.488**	.329*	.090	.288*	.189	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.032	.048	.000	.081	.000	.010	.496	.038	.226	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R3	Pearson Correlation	.321*	.399**	1	.699**	.346**	.360**	.412**	.487**	.366*	.300*	.100	.286*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.013	.002		.000	.007	.006	.001	.000	.006	.020	.449	.041	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R4	Pearson Correlation	.384**	.277*	.699**	1	.228	.269*	.351**	.267**	.478*	.342**	.280*	.280*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.000		.071	.006	.008	.004	.000	.007	.030	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R5	Pearson Correlation	.172	.267*	.346**	.228	1	.316*	.380**	.100	.200	.314*	.028	.088	.496**
	Sig. (2-tailed)	.190	.048	.007	.071		.014	.003	.448	.126	.015	.833	.489	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R6	Pearson Correlation	.388**	.461**	.360**	.369**	.316*	1	.368**	.402**	.620**	.286*	.207*	.206*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.005	.014		.004	.001	.000	.027	.017	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R7	Pearson Correlation	.280*	.283*	.412**	.281**	.380**	.368**	1	.302*	.551**	.303*	.165	.273*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.048	.081	.001	.006	.003	.004		.020	.000	.019	.208	.036	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R8	Pearson Correlation	.541**	.488**	.487**	.267**	.380**	.402**	.300*	1	.274*	.228	.281*	.284*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.003	.001	.020		.034	.079	.053	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R9	Pearson Correlation	.392**	.329*	.366*	.478*	.200	.620**	.587**	.274*	1	.441**	.308*	.477**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.006	.000	.126	.000	.000	.028		.000	.018	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R10	Pearson Correlation	.180	.090	.300*	.342**	.314	.268*	.303*	.228	.441**	1	.497**	.588**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.233	.496	.020	.007	.019	.027	.019	.079	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R11	Pearson Correlation	.189	.288*	.100	.282*	.028	.307*	.169	.281*	.306*	.497**	1	.323*	.476*
	Sig. (2-tailed)	.149	.038	.448	.030	.833	.017	.208	.053	.018	.000		.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R12	Pearson Correlation	.296*	.189	.286*	.280*	.206	.306*	.273*	.284*	.477**	.592**	.323*	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.022	.226	.041	.005	.469	.018	.026	.023	.000	.000	.015		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
REKRUTMEN	Pearson Correlation	.608**	.599**	.664**	.668**	.496**	.711**	.621**	.617**	.739**	.619**	.476*	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

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

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

2. Penempatan Kerja (X_2)

		Correlations								
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PENEMPATAN_ERJA
PK1	Pearson Correlation	1	.219	.206	.375*	.270*	.486**	.070	-.020	.511**
	Sig. (2-tailed)		.092	.040	.003	.037	.000	.586	.877	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK2	Pearson Correlation	.219	1	.711**	.369*	.287*	.333*	.286*	.124	.631**
	Sig. (2-tailed)	.082		.000	.004	.047	.003	.046	.346	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK3	Pearson Correlation	.206	.711**	1	.386*	.411*	.362*	.248	.167	.665**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.002	.001	.005	.057	.202	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK4	Pearson Correlation	.375*	.369*	.386*	1	.420*	.382*	.411*	.179	.667**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.002		.001	.003	.001	.172	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK5	Pearson Correlation	.270*	.287*	.411*	.420*	1	.595**	.481**	.366*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.037	.047	.001	.001		.000	.000	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK6	Pearson Correlation	.486**	.333*	.362*	.382*	.595**	1	.568**	.413*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.006	.003	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK7	Pearson Correlation	.070	.286*	.248	.411*	.481**	.568**	1	.556**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.586	.046	.057	.001	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PK8	Pearson Correlation	-.020	.124	.167	.179	.366*	.413*	.556**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.877	.346	.202	.172	.006	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
PENEMPATAN_KERJA	Pearson Correlation	.511**	.631**	.665**	.667**	.711**	.801**	.691**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

-

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

-

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

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

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

3. Pengembangan Karir (X_3)

		Correlations							
		POR1	POR2	POR3	POR4	POR5	POR6	POR7	POR8
POR1	Pearson Correlation	1	.404 ^{**}	.614 ^{**}	.199	.322 [*]	.165	.283 [*]	.269 [*]
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.128	.012	.209	.028	.038
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR2	Pearson Correlation	.404 ^{**}	1	.448 ^{**}	.126	.302 [*]	.248	.395 ^{**}	.237 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.399	.019	.088	.002	.088
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR3	Pearson Correlation	.614 ^{**}	.448 ^{**}	1	.083	.543 ^{**}	.298	.533 ^{**}	.283 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.530	.000	.022	.000	.028
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR4	Pearson Correlation	.199	.126	.083	1	.088	-.088	.139	-.161 [*]
	Sig. (2-tailed)	.128	.399	.530		.818	.878	.290	.219
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR5	Pearson Correlation	.322 [*]	.302 [*]	.543 ^{**}	.088	1	.481 ^{**}	.561 ^{**}	.361 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.019	.000	.518		.000	.000	.008
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR6	Pearson Correlation	.165	.248	.298	-.088	.481 ^{**}	1	.611 ^{**}	.250 [*]
	Sig. (2-tailed)	.209	.088	.022	.818	.000		.000	.082
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR7	Pearson Correlation	.283 [*]	.395 ^{**}	.533 ^{**}	.139	.561 ^{**}	.611 ^{**}	1	.362 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.000	.290	.000	.000		.004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
POR8	Pearson Correlation	.269 [*]	.237 [*]	.283 [*]	-.161 [*]	.361 ^{**}	.250 [*]	.362 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.088	.028	.219	.008	.082	.004	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
PENGEMBANGAN_KARIR	Pearson Correlation	.647 ^{**}	.634 ^{**}	.758 ^{**}	.334 [*]	.731 ^{**}	.601 ^{**}	.762 ^{**}	.490 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	.937 ^{**}	.932 ^{**}	.982 ^{**}	.984 ^{**}	.978 ^{**}	.924 ^{**}	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.937 ^{**}	1	.947 ^{**}	.984 ^{**}	.978 ^{**}	.924 ^{**}	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.932 ^{**}	.947 ^{**}	1	.984 ^{**}	.978 ^{**}	.924 ^{**}	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.982 ^{**}	.984 ^{**}	.984 ^{**}	1	.978 ^{**}	.924 ^{**}	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.978 ^{**}	.978 ^{**}	.978 ^{**}	.978 ^{**}	1	.924 ^{**}	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.924 ^{**}	.924 ^{**}	.924 ^{**}	.924 ^{**}	.924 ^{**}	1	.980 ^{**}	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.980 ^{**}	.980 ^{**}	.980 ^{**}	.980 ^{**}	.980 ^{**}	.980 ^{**}	1	.947 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.947 ^{**}	1	.772 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	1	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

C. HASIL UJI RELIABILITAS

1. Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

2. Penempatan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	8

3. Pengembangan Karir (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

4. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

D. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

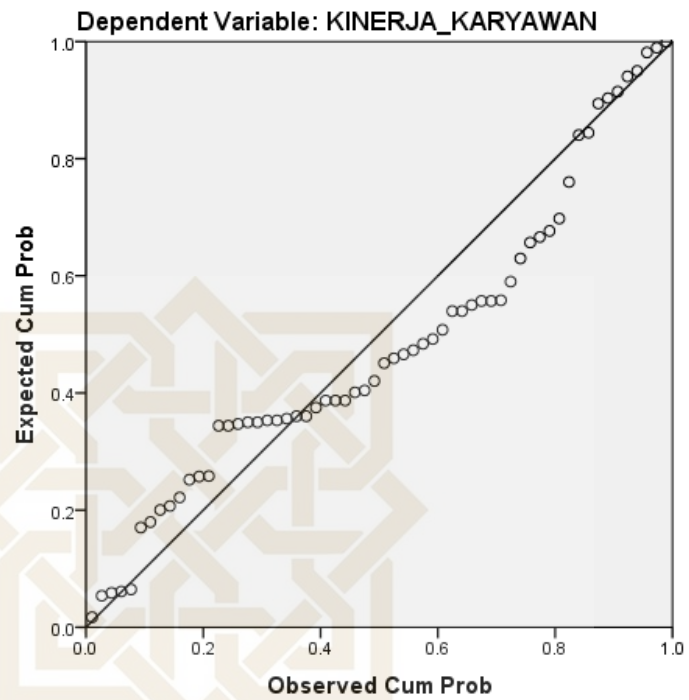
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77552807
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.157
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.215
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal.

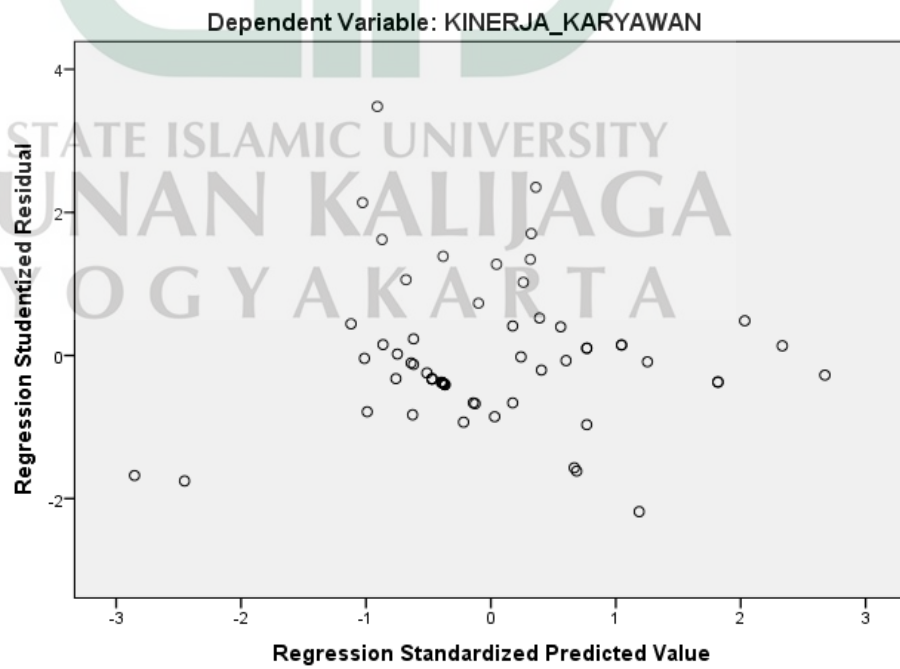
b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.747	2.682		2.515	.015		
1 REKRUTMEN	-.050	.080	-.106	-.625	.535	.581	1.720
PENEMPATAN_KERJA	-.077	.135	-.118	-.571	.570	.393	2.544
PENGEMBANGAN_KARIR	-.040	.135	-.055	-.293	.771	.480	2.081

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual2

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.247	3.958		.568	.573		
1 REKRUTMEN	-.023	.119	-.023	-.197	.845	.581	1.720
PENEMPATAN_KERJA	.385	.200	.271	1.924	.059	.393	2.544
PENGEMBANGAN_KARIR	.853	.199	.546	4.278	.000	.480	2.081

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

E. REGRESI LINIER BERGANDA

1. Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.247	3.958		.568	.573
1 REKRUTMEN	-.023	.119	-.023	-.197	.845
PENEMPATAN_KERJA	.385	.200	.271	1.924	.059
PENGEMBANGAN_KARIR	.853	.199	.546	4.278	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.090	3	194.697	23.989	.000 ^b
	Residual	454.510	56	8.116		
	Total	1038.600	59			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, REKRUTMEN, PENEMPATAN_KERJA

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.539	2.849

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, REKRUTMEN, PENEMPATAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.247	3.958		.568	.573
	REKRUTMEN	-.023	.119	-.023	-.197	.845
	PENEMPATAN_KERJA	.385	.200	.271	1.924	.059
	PENGEMBANGAN_KARIR	.853	.199	.546	4.278	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

LAMPIRAN 7

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

- NAMA : DELLA OCTARINI
- TTL : BATAM,
8 OKTOBER 1997
- JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
- AGAMA : ISLAM
- STATUS : BELUM MENIKAH
- GOLONGAN DARAH : B
- KEWARGANEGARAAN : INDONESIA
- E-MAIL : dellaoktarini@gmail.com
- ALAMAT : BENGKONG KODIM BLOK E 89
KECAMATAN BENGKONG,
KELURAHAN BENGKONG LAUT
KOTA BATAM, PROVINSI
KEPULAUAN RIAU



RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Miftahul Ulum 2002-2003
- SDN 07 Batam 2003-2009
- SMPN 30 Batam 2009-2012
- SMAN 3 Batam 2012-2015
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI

- ForSEBI Angkatan Avicenna 2015 2016-2018