PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BDW YOGYAKARTA)

SKRIPSI

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

Oleh:

ELYN HERLINA

NIM :12390004

DOSEN PEMBIMBING:

1. **DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si**
2. **JAUHAR FARADIS, SHI., M.A**

PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 35 karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the recruitment process, work discipline, compensation and organizational culture on employee performance in BPRS Build Drajat Residents Yogyakarta. To find out how big the influence of independent variables (recruitment, work discipline, remuneration, and organizational culture) on the dependent variable (performance of employees) used multiple linear regression analysis. This study uses quantitative data. In accordance with the objectives to be achieved in this study used a total of 35 employees BPRS respondents BDW Yogyakarta. The assay used in this study is to test the validity, reliability test, and test the classical assumption of normality test, multicollinearity and test heterokedastisitas. To analyze the data used multiple linear regression analysis to determine the effect of the recruitment process, work discipline, compensation and organizational culture on employee performance either partially or simultaneously.

The results of this study prove and the conclusions that: (1) the recruitment process positive and significant effect on the performance of employees (2) labor discipline significant negative effect on the performance of employees (3) provision of compensation positive and significant effect on the performance of employees, and (4) organizational culture positive and significant effect on employee performance.

Keywords: recruitment, discipline of work, compensation , organizational culture and employee performance.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Elyn Herlina

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Elyn Herlina
NIM : 12390004
Judul Skripsi : **Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Juni 2016

Pembimbing I

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP.196611191992031002

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Elyn Herlina

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Elyn Herlina
NIM : 12390004
Judul Skripsi : **Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Juni 2016

Pembimbing II

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Elyn Herlina
NIM	: 12390004
Jurusan/Prodi	: Keuangan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga 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, dan dipergunakan sebagaimana perlunya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb..

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Penyusun

METERAI TEMPEL

TGL. 20

5BA01ADF954438897

6000

ENAM RIBU RUPIAH

ELYN HERLINA

NIM. 1239004

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : B-806.21/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Elyn Herlina
NIM : 12390004
Telah dimunaqasyahkan pada : 22 Juni 2016
Nilai Munaqosyah : A/B
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah:
Ketua Sidang,

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si
NIP: 19661119 199203 1 002

Penguji I

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
NIP: 19840216 200912 2 004

Penguji II

H. M. Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag
NIP: 19720913 200312 1 001

Yogyakarta, 24 Juni 2016
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt, M. Si.
NIP: 19680102 199403 1 002

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama	: ELYN HERLINA
NIM	: 12390004
Jurusan/ Program Studi	: Keuangan Syari'ah
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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta).**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 24 Juni 2016

ELYN HERLINA

NIM : 12390004

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: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	b	be
ت	Tā’	t	te
ث	Ṡā’	*ṡ*	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	**j**	je
ح	Ḥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Żāl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	**sy**	es dan ye
ص	Ṣād	*ṣ*	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād		de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭā’	ḍ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā’	ṭ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	ẓ	koma terbalik di atas
غ	Gain	‘	ge
ف	Fā’	g	ef
ق	Qāf	f	qi
ك	Kāf	q	ka
ل	Lām	k	el
م	Mīm	l	em
ن	Nūn	m	en
و	Wāwu	n	w
هـ	Hā’	w	ha
ء	Hamzah	h	apostrof
ي	Yā’	`	Ye
		Y	

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta‘addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. *Tā’ marbūṭah*

Semua *tā’ marbūṭah* 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.

حكمة	ditulis	*Ḥikmah*
علّة	ditulis	*'illah*
كرامة الأولياء	ditulis	*karāmah al-auliyā'*

D. Vokal *Pendek* dan Penerapannya

----َ---	Fatḥah	ditulis	*A*
----ِ---	Kasrah	ditulis	*i*
----ُ---	Ḍammah	ditulis	*u*

فعَل	Fatḥah	ditulis	*fa'ala*
ذُكر	Kasrah	ditulis	*żukira*
يَذهب	Ḍammah	ditulis	*yażhabu*

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	*Ā*
جاهليّة	ditulis	*jāhiliyyah*
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	*ā*
تَنسى	ditulis	*tansā*
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	*ī*
كريم	ditulis	*karīm*
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	*ū*
فروض	ditulis	*furūḍ*

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم 2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis ditulis ditulis ditulis	*Ai* *bainakum* *au* *qaul*

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

أأنتم أعدّت لئن شكرتم	ditulis ditulis ditulis	*a'antum* *u'iddat* *la'in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرأن القياس	ditulis ditulis	*al-Qur'ān* *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السّماء الشّمس	ditulis ditulis	*as-Samā* *asy-Syams*

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض أهل السّنّة	ditulis ditulis	*żawi al-furūḍ* *ahl as-sunnah*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua orang tua saya yang teramat saya cintai Bapak Kusyono dan Ibu N.Surtati.

Dan saya persembahkan untuk almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah – Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta". Adapun tujuan penulis menyusun karya tulis ini, yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam Program Studi Keuangan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. M. Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Program Studi Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Sunaryati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik Prodi Keuangan Syariah dan Bapak Ghofur Wibowo S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik Prodi Keuangan Islam yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester.

5. Bapak Drs. A.Yusuf Khoiruddin, S.E,. M.Si dan Bapak Jauhar Faradis, SHI., M.A. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikirannya untuk membimbing saya dalam penulisan skripsi ini sehingga saya bisa menyelesaikannya tepat waktu.
6. Ibu Ayu Ida Puspita Sari selaku Bagian Umum dan Personalia di Bank BPRS BDW Yogyakarta yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk saya wawancara.
7. Kedua orang tua saya yang teramat saya cintai, Ibu N.Surtati dan Bapak Kusyono yang selalu memberikan dukungan berupa moril dan meteril, perhatian, dan selalu memberi semangat dari awal mulai skripsi hingga sampai penyusunan skripsi ini selesai.
8. Teteh saya Atty Widiarti yang selalu memberi semangat dan dukungan materil dan adik bungsu saya Sri Puji Kusmayanti yang selalu memotivasi saya agar cepat selesai dan cepat bisa pulang.
9. Sahabat-sahabat saya yang tersayang, Ajeng Andhany dan Nur Rahmah yang selalu memberi dukungan dan semangat serta selalu memberi motivasi untuk terus berjuang.
10. Sahabat-sahabat saya Nisah, Yesi, Iphay, Dhila, Winda. Mereka merupakan teman seperjuangan saya dari awal kuliah sampe saat ini yang selalu bersama-sama.
11. Teman dekat saya, Mbiin yang selalu mendukung dan membantu saya dari mulai awal skripsi dan sampai penulisan ini selesai.
12. Teman-teman sejurusan dan seperjuangan Keuangan Syari'ah angkatan 2012.

Penulis berharap skripsi ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan. Disadari oleh penulis bahwa penyusunan maupun penyajian skripsi ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam skripsi ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Penulis

ELYN HERLINA

12390004

MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.”
(Q.S. Al-Ankabut [29] :6)

“Always be yourself no matter what they say and never be anyone else even if they look better than you”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
HALAMAN PERNYATAAN ..... **v**
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI ..... **vi**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **viii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **xii**
KATA PENGANTAR ..... **xiii**
HALAMAN MOTTO ..... **xvi**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xxi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Sistematika Pembahasan 9
BAB II LANDASAN TEORI **10**
2.1 Telaah Pustaka 10
2.2 Landasan Teori 12
2.2.1 Kinerja Karyawan 12
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 12
2..2.1.2 Penilaian Kinerja 14
2.2.1.3 Evaluasi Kinerja 16
2.2.1.4 Kinerja Karyawan dalam Islam 18
2.2.2 Proses Rekrutmen 19

2.2.2.1 Pengertian Rekrutmen 19
2.2.2.2 Maksud dan Tujuan Rekrutmen..... 20
2.2.2.3 Metode Rekrutmen 21
2.2.2.4 Sumber-sumber Rekrutmen 22
2.2.2.5 Proses Rekrutmen dalam Islam 24
2.2.3 Disiplin Kerja 24
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 24
2.2.3.2 Macam-Macam Disiplin 25
2.2.3.3 Disiplin Kerja dalam Islam 26
2.2.4 Pemberian Kompensasi 27
2.2.4.1 Pengertian Kompensasi 27
2.2.4.2 Macam-macam Kompensasi..... 27
2.2.4.3 Tujuan Kompensasi 30
2.2.4.4 Metode Pemberian Kompensasi 31
2.2.4.5 Kompensasi dalam Islam 32
2.2.5 Budaya Organisasi..... 33
2.2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi 33
2.2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi 34
2.2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi 35
2.2.5.4 Budaya Organisasi dalam Islam 36
2.3 Hipotesis 37
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritik 43
BAB III METODE PENELITIAN 44
3.1 Populasi dan Sampel 44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... 44
3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 45
3.4 Variabel dan Definisi Operasional 45
3.4.1 Variabel Penelitian 45
3.4.2 Definisi Operasional..... 46
3.5 Teknik Analisis Data 49
3.5.1 Analisis Deskriptif..... 49

3.5.2 Analisis Kuantitatif 50
3.5.2.1 Uji Reliabilitas 50
3.5.2.2 Uji Validitas 51
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 51
3.5.3.1 Uji Normalitas 52
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas 52
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas 53
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda 53
3.5.5 Uji Hipotesis 54
3.5.5.1 Uji koefisien determinasi (R^2) 54
3.5.5.2 Uji F (Uji simultan) 54
3.5.5.3 Uji t (Parsial) 55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
4.1 Deskripsi Data 56
4.1.1 Analisis Karakteristik Responden 56
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 57
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 58
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 59
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian 60
4.2.1 Statistik Deskriptif 60
4.2.2 Analisis Kuantitatif 62
4.2.2.1 Uji Validitas 62
4.2.2.2 Uji Reliablitas 64
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 65
4.2.3.1 Uji Normalitas 65
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas 66
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas 67
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda 68

4.2.5 Uji Hipotesis 70
4.2.5.1 Uji Statistik F (Simultan) 70
4.2.5.2 Uji t (Uji Parsial) 71
4.2.5.3 Uji Determinasi ($R^{2)}$ 73
4.3 Pembahasan 74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82
5.1 Kesimpulan 82
5.2 Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 85

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 56

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia 57

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja 58

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 59

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif 60

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas 63

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 65

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas 66

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas 67

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas 68

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 69

Tabel 4.12 Hasil Uji F 71

Tabel 4.13 Hasil Uji t 72

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Al-Quran I
Lampiran 2 Kuisioner II
Lampiran 3 Data Variabel Penelitian VII
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian XII
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas XIII
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik XVIII
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda XX
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis XXI
Lampiran 9 Hasil Wawancara XXII
Lampiran 10 Tentang BPRS BDW Yogyakarta XXV
Lampiran 11 Curriculum Vitae XXVIII
Lampiran 12 Dokumentasi XXIX

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia, tidak terkecuali dalam lingkungan berbagai organisasi ataupun bisnis yang menjadikannya sangat bergejolak, penuh dengan perubahan, dan persaingan yang semakin tajam. Perusahaan-perusahaan ataupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya ditingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas kelas dunia sehingga dapat bersaing di pasar global.

Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud dari adanya peran manajemen sumber daya manusia.

Didalam setiap perusahaan juga harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menurut Helmi dalam wordpress.com, manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti proses rekrutmen, disiplin kerja, pemeberian kompensasi dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam mendukung kinerja karyawan, terlebih dahulu karyawan dipilih melalui proses rekrutmen. Mathis (2001: 112) Proses rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifkasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penematan dan orientasi tenaga kerja.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka terpilihlah calon-calon karyawan yang akan di tempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan pada saat proses rekrutmen. Dengan demikian, proses rekrutmen sangatlah penting dalam hal pemilihan karyawan, karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan ketetapan perusahaan yang ada, maka perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Dengan adanya proses rekrutmen, karyawan akan terpilih dan bekerja pada bidangnya masing-masing. Karyawan bekerja untuk memajukan dan membuat perusahaan lebih baik lagi. Karyawan bekerja sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang telah berlaku dan ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun salah satu hal yang dapat memajukan kinerja karyawan adalah kedisiplinan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin sangat penting dan perlu dalam setiap melakukan sesuatu, baik itu dalam bekerja atau dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Karena disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan seseorang. (Hasibuan : 2009).

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. (Sulistiyani : 2009).

Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Hal Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota atau karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga anggota baru atau karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. (Ernawan, 2011:74).

Di dalam setiap perusahaan, proses rekrutmen, disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi merupakan hal yang penting. Dengan adanya faktor-faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan semakin kuat dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk Bank BPR Syariah Bangun Drajat Warga yang juga menginginkan karyawan-karyawannya berkualitas dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bank BPR Syariah Bangun Drajat Warga berdiri pada tanggal 2 Februari 1994. Bank ini memiliki visi “menjadikan BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari’ah yang unggul dan terpercaya”. Dengan memiliki visi tersebut, menjadikan bank ini selalu berusaha membuat para nasabahnya percaya terhadap bank ini. Keterpercayaan tersebut tidaklah lepas dari peranan kinerja setiap karyawan.

Karena apabila kinerja karyawan di Bank ini baik dan memuaskan, maka para nasabah akan percaya dan loyal terhadap bank ini. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada setiap bank harus lebih ditingkatkan lagi. Karena kinerja karyawan akan mempengaruhi terhadap majunya bank tersebut termasuk pada Bank BPRS BDW ini.

Bank BPRS ini juga memiliki beberapa budaya kerja, yaitu: Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan. Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses. Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif. Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh.

Dengan memiliki budaya kerja seperti itu, menjadikan para karyawan akan lebih memperhatikan lagi setiap langkah ataupun peraturan yang ada di perusahaan ini. Dengan demikian, para karyawan akan menjadi lebih tertib dan bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan. Karena, kinerja karyawan yang baik dengan hasil memuaskan akan menjadikan perusahaan menjadi lebih meningkat lagi.

Bank BPR Syariah Bangun Drajat Warga sebagai industri jasa keuangan juga tidak dapat terhindar dari perubahan lingkungan organisasi. Perubahan lingkungan yang begitu kompleks, membawa perubahan pandangan *stakeholder* bank dan selanjutnya berdampak pada perubahan

paradigma dalam pelayanan jasa Bank BPR Syariah BDW. Bank BPR Syariah yang terus berkembang, baik dalam jumlah maupun kapasitas, tidak luput dari perubahan lingkungan tersebut. Intensitas persaingan semakin meningkat dengan semakin banyaknya bank-bank syariah diwilayah Yogyakarta.

Adapun Fenomena yang terjadi di BPRS BDW Yogyakarta sendiri yakni dimana BPRS BDW ingin menjadikan bank syariah yang terbesar di Yogyakarta. Kualitas karyawan yang baik sangatlah diperlukan di dalam setiap perusahaan, karena peran karyawan sangat mendukung di setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian dan membahas mengenai kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul "PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA) ".

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh proses rekruitmen terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan adanya pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
2. Menjelaskan adanya pengaruh proses rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
3. Menjelaskan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
4. Menjelaskan adanya pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
5. Menjelaskan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

   a) Bagi Peneliti

   Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

   b) Bagi Pembaca

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada proses rekrutmen , disiplin kerja , pemberian kompensasi dan budaya organisasi, serta kinerja karyawan.

   c) Penelitian Lebih Lanjut

   Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan, ataupun variabel lainnya.

2. Manfaat Bagi Praktisi

   Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan proses rekruitmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Pembahasan

Dalam memberikan gambaran yang menyeluruh dan memudahkan dalam memahami isi skripsi, maka secara garis besar sistematika skripsi terdiri dari:

Bab I yaitu menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian. Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai keadaan yang memerlukan jawaban penelitian. Tujuan penelitian yaitu berisi tentang hal yang ingin dilakukan peneliti. Manfaat penelitian yaitu berupa manfaat bagi peneliti, akademis maupun perusahaan dilakukannya penelitian.

Bab II yaitu berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan tema atau judul penelitian yaitu kinerja karyawan, proses rekrutmen, displin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi sehingga dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini.

Bab III yaitu menguraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional berupa variabel yang dipakai dalam penelitian beserta penjabarannya secara operasional. Penelitian objek, berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV yaitu menjelaskan hasil dari penelitian dan dilakukannya pembahasan berdasarkan hasil dari analisis penelitian, analisis data secara deskriptif maupun hasil pengujian yang telah dilakukan.

Bab V yaitu berupa kesimpulan dan saran dari hasil analisis data berdasarkan penelitian yang dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPRS BDW Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh proses rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPRS BDW Yogyakarta yaitu berpengaruh positif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai B= 0.328 dan signifikansi sebesar 0.0006. Semakin tinggi proses rekrutmen semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis pertama (H_1) terbukti.
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPRS BDW Yogyakarta yaitu berpengaruh negatif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hilai B= -0.747 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena hasilnya negatif signifikan, maka dalam penelitian ini Hipotesis kedua (H_2) tidak terbukti.
3. Pengaruh pemberian kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPRS BDW Yogyakarta yaitu berpengaruh positif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai B= 0.928 dan signifikansi sebesar 0.000. Semakin tinggi pemberian kompensasi semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis ketiga ($_{H3}$) terbukti.
4. Pengaruh budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPRS BDW Yogyakarta yaitu berpengaruh positif signifikan. Hal ini

dibuktikan dengan nilai B= 0.582 dan signifikansi sebesar 0.000. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis keempat (H_4) terbukti.

5. Hasil Penelitian ini apat disimpulkan bahwa variabel independen (proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 85.4% atau variasi variabel independen mampu menjelaskan sebesar 85.4% sedangkan sisanya sebesar 14.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

5.2.Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan bahwa dapat di berikan saran bagi BPRS BDW Yogyakarta, yaitu:

a. Disarankan agar perlunya pihak perusahaan supaya lebih memperhatikan mengenai proses rekrutmen, pemberian kompensasi dan budaya organisasi pada Bank tersebut.
b. Disarankan pula agar perlunya perusahaan meningkatkan tingkat kedisiplinan, yakni dengan memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar diharapkan mampu menjelaskan variabel-variabel tersebut dengan menambah objek penelitian. Selain itu, dalam hal responden sebaiknya didalam memberikan pernyataan agar lebih

dipertajam lagi sehingga tidak terlalu bias. Dengan menambah objek dan mempertajam pernyataan yang diajukan kepada responden, maka diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam dan lebih luas lagi .

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdullah, Ma"ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.

Al Fajar siti dan Heru Tri. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan UPP STIM YKPN.

Benny, Prihartanto. et al. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Salemba Empat.

Dessler, Gary. 2001. *Manajamen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Jakart. PT.Perhalindo.

Ernawan, Erni. 2011. *Organization Culture ; Budya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis.* Bandung. Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hartono, Jogiyanto.2014. *Metode PenelitianBisnis : salah kaprah dan Pengalaman-Pengalaman Edisi 6.* Yogyakarta. BFEE.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2007. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta. PT.Gramedia Pustaka Utama.

Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha ilmu.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. Edisi pertama. Yogyakarta. ANDI.

Mangkuprawira ,Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert, L dan John H Jackson, 2001. *Human Resource Management (Managemen Sumber Daya Manusia),* edisi sepuluh, Terjemahan :Diana Angelica. Jakarta. Salemba empat.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor. Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.

Mondy, R. Wayn. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta. Erlangga.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta. BFEE.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, Alih bahasa Hadayana Pujaatmaka.* Jakarta. Prenhalindo.

Sedarmayanti. 2007. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta. Mundur Maju.

Simamora, Henry. 2006. *Manajamen Sumber Daya Manusia* Edisi 3. Yogyakarta. STIE YKPN Yogyakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Singarimbun, M. Dan Effendi S. 1989. *Metode Penelitian Survai.* Jakarta. LP3ES.

Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Suwanto, Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Pubik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

JURNAL

Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.* Jurnal Economia Volume 9, Nomor 2.

Mulyadi. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Pustaka*. STIE Pertiwi.

Pambagio, Nindrijo dan Utami Hamidah. *Pengaruh Proses Reksrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi*

pada PG. Kebon Agung Malang). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.

Prabasari1, Maya dan Netra2, Ketut. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln (persero) distribusi bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

Yullyanti, Ellyata. (2009). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai.* Bisnis & Birokrasi. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.Volume 16, Nomor 3.

Wirda, fisla dan Azra, Tuti. (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik* Negeri Padang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2 No 1.

SKRIPSI

Hanifah Muhibbatul Haq. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpian, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Skripsi* Uin Sunan Kalijaga. 201.

Muhammad Tora. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,Makasar. Skripsi* Universitas Hasanuddin. 2013.

Siti Mahmudah. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Skripsi,* UIN Sunan Kalijaga. 2011.

Dea A Tirawati. *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.

Tursina Kurniati. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.* Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2014.

INTERNET

http://www.insanperforma.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-sistem-rekrutmen&catid=news&lang. (Akses tanggal 10 Januari 2016.)

http://digilib.uinsby.ac.id/352/8/Bab%202.pdf (Diakses tanggal 11 januari 2016).

Lampiran 1

Terjemahan Al-Quran

NO	HALAMAN	SURAT	TERJEMAHAN
1	17	Q.S. At-Taubah ayat 105	*Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*
2	23	Q.S. Al-Qashash ayat 26.	*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja(pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya "*
3	28	Q.S. Al-Qashash ayat 77.	*"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".*
4	35	Q.S. Ath-Tholaq ayat 6.	*"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya".*
5	39	Q.S. Al Hujurat ayat 13	*" Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal ".*

Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Elyn Herlina mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Program Studi Keuangan Syari'ah yang sedang mengadakan penelitian tentang "**Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"** yang mengambil studi kasus di **BPRS BDW Yogyakarta**. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner. Berikut kuisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Elyn Herlina

12390004

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin

1. Laki-laki 2. Perempuan

b. Berapa usia Anda saat ini?

1. 18-22 tahun 3. 27-32 tahun
2. 22-27 tahun 4. >32 tahun

c. Berapa lama Anda bekerja di Bank BPRS BDW Yogyakarta?

1. 3-6 bulan 3. 3-5 tahun
2. 1-3 tahun 4. > 5 tahun

d. Apa pendidikan terakhir Anda?

1. SMP 3. D3
2. SMA/SMK 4. S1

B. PETUNTUK PENGISIAN KUISIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing-masing pertanyaan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	:	4
Setuju	(S)	:	3
Tidak Setuju	(TS)	:	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	:	1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuisioner dengan sebenarnya dan seefektif mungkin.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kriteria karyawan yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan				
2	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong/lowong				
3	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien				
4	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas				
5	Waktu dan biaya perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan				
6	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan				
7	**S**aya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
8	Saya selalu berusaha mengembangkan ide-ide yang saya miliki				
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab				
10	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu				
11	Saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga perilaku dengan baik				
12	Bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut				
13	Hasil kinerja saya yang baik dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji				
14	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja				
15	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya				
16	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan				
17	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi				
18	Saya dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat				
19	Selalu berdisiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab				

20	Selalu tepat waktu, baik dalam melaksanakan tugas maupun datang ke kantor				
21	Selalu ramah dan sopan terhadap atasan, sesama rekan kerja maupun kepada nasabah				
22	Selalu tanggap dan cekatan dalam menjalankan tugas				
23	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan Pimpinan				
24	Bekerja dengan jujur, teliti, serius, dan bersemangat				
25	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya				
26	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor				
27	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan				
28	Teknologi yang tersedia di kantor membantu saya dalam melaksanakan tugas				
29	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
30	Saya berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal.				

Lampiran 3

1. JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL	MEAN
1	3	3	3	3	3	3	18	3
2	3	3	3	3	3	3	18	3
3	4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	3	3	3	3	3	18	3
5	4	4	4	4	4	4	24	4
6	4	4	4	4	4	4	24	4
7	2	3	2	3	4	4	18	3
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	3	3	3	3	3	3	18	3
10	3	3	3	3	3	3	18	3
11	3	3	3	3	3	3	18	3
12	3	3	3	3	3	3	18	3
13	2	2	2	2	2	2	12	2
14	2	2	2	2	2	2	12	2
15	4	4	4	4	4	4	24	4
16	3	3	3	3	3	3	18	3
17	3	3	3	3	3	3	18	3
18	2	2	2	2	2	2	12	2
19	2	3	2	3	4	4	18	3
20	3	3	3	3	3	3	18	3
21	3	3	3	3	3	3	18	3
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	3	3	3	3	3	3	18	3
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	3	3	3	3	3	3	18	3
27	4	4	4	4	4	4	24	4
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	3	3	3	3	3	3	18	3
30	4	4	4	4	4	4	24	4
31	4	4	4	4	4	4	24	4
32	4	4	4	4	4	4	24	4
33	3	3	3	3	3	3	18	3
34	4	4	4	4	4	4	24	4
35	4	4	4	4	4	4	24	4

2. JAWABAN RESPONDEN TENTANG PROSES REKRUTMEN (X1)

NO	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	TOTAL	MEAN
1	4	4	4	4	4	4	24	4
2	3	3	3	3	3	3	18	3
3	3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	4	4	4	4	4	24	4
6	3	3	3	3	3	3	18	3
7	3	3	3	3	3	3	18	3
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	4	4	4	4	4	4	24	4
10	2	2	2	2	2	2	12	2
11	2	2	2	2	2	2	12	2
12	4	4	4	4	4	4	24	4
13	3	3	3	3	3	3	18	3
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	4	4	4	4	4	4	24	4
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	4	4	4	4	4	24	4
18	4	4	4	4	4	4	24	4
19	3	3	3	3	3	3	18	3
20	4	4	4	4	4	4	24	4
21	3	3	3	3	3	3	18	3
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	2	2	2	2	2	2	12	2
25	2	2	2	2	2	2	12	2
26	3	3	3	3	3	3	18	3
27	3	3	3	3	3	3	18	3
28	3	3	3	3	3	3	18	3
29	2	2	2	2	2	2	12	2
30	4	4	4	4	4	4	24	4
31	4	4	4	4	4	4	24	4
32	3	3	3	3	3	3	18	3
33	3	3	3	3	3	3	18	3
34	4	4	4	4	4	4	24	4
35	3	3	3	3	3	3	18	3

3. JAWABAN RESPONDEN TENTANG DISIPLIN KERJA (X2)

NO	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	TOTAL	MEAN
1	4	4	4	4	4	4	24	4
2	3	3	3	3	3	3	18	3
3	3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	3	3	3	3	3	3	18	3
6	4	4	4	4	4	4	24	4
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	4	4	4	4	4	4	24	4
10	4	4	4	4	4	4	24	4
11	3	3	3	3	3	3	18	3
12	3	3	3	3	3	3	18	3
13	2	2	2	2	2	2	12	2
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	4	4	4	4	4	4	24	4
16	3	3	3	3	3	3	18	3
17	2	2	2	2	2	2	12	2
18	3	3	3	3	3	3	18	3
19	3	3	3	3	3	3	18	3
20	4	4	4	4	4	4	24	4
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	3	3	3	3	3	3	18	3
24	3	3	3	3	3	3	18	3
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	4	4	4	4	24	4
27	3	3	3	3	3	3	18	3
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	4	4	4	4	4	24	4
30	4	4	4	4	4	4	24	4
31	2	2	2	2	2	2	12	2
32	3	3	3	3	3	3	18	3
33	4	4	4	4	4	4	24	4
34	4	4	4	4	4	4	24	4
35	3	3	3	3	3	3	18	3

4. JAWABAN RESPONDEN TENTANG PEMBERIAN KOMPENSASI (X3)

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL	MEAN
1	3	3	3	3	3	3	18	3
2	3	3	3	3	3	3	18	3
3	4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	3	3	3	3	3	3	18	3
6	3	3	3	3	3	3	18	3
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	4	4	4	4	4	4	24	4
10	2	2	2	2	2	2	12	2
11	3	3	3	3	3	3	18	3
12	4	4	4	4	4	4	24	4
13	4	4	4	4	4	4	24	4
14	3	3	3	3	3	3	18	3
15	3	3	3	3	3	3	18	3
16	3	3	3	3	3	3	18	3
17	2	2	2	2	2	2	12	2
18	4	4	4	4	4	4	24	4
19	4	4	4	4	4	4	24	4
20	3	3	3	3	3	3	18	3
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	4	2	4	3	2	3	18	3
24	3	3	3	3	3	3	18	3
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	4	4	4	4	24	4
27	3	3	3	3	3	3	18	3
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	3	3	3	3	3	3	18	3
30	3	3	3	3	3	3	18	3
31	4	4	4	4	4	4	24	4
32	4	4	4	4	4	4	24	4
33	4	4	4	4	4	4	24	4
34	4	4	4	4	4	4	24	4
35	4	4	4	4	4	4	24	4

5. JAWABAN RESPONDEN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (X4)

NO	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	TOTAL	MEAN
1	3	3	3	3	3	3	18	3
2	3	3	3	3	3	3	18	3
3	4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	3	3	3	3	3	18	3
5	4	4	4	4	4	4	24	4
6	3	3	3	3	3	3	18	3
7	3	3	3	3	3	3	18	3
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	2	2	2	2	2	2	12	2
10	2	2	2	2	2	2	12	2
11	4	4	4	4	4	4	24	4
12	3	3	3	3	3	3	18	3
13	4	4	4	4	4	4	24	4
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	4	4	4	4	4	4	24	4
16	3	3	3	3	3	3	18	3
17	3	3	3	3	3	3	18	3
18	3	3	3	3	3	3	18	3
19	4	4	4	4	4	4	24	4
20	3	3	3	3	3	3	18	3
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	4	4	4	4	24	4
23	2	2	2	4	4	4	18	3
24	3	3	3	3	3	3	18	3
25	3	3	3	3	3	3	18	3
26	3	3	3	3	3	3	18	3
27	4	4	4	4	4	4	24	4
28	3	3	3	3	3	3	18	3
29	4	4	4	4	4	4	24	4
30	3	3	3	3	3	3	18	3
31	2	2	2	2	2	2	12	2
32	3	3	3	3	3	3	18	3
33	4	4	4	4	4	4	24	4
34	3	3	3	3	3	3	18	3
35	3	3	3	3	3	3	18	3

Lampiran 4

Statistik Deskriptive Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	2.00	4.00	3.3429	.72529
X2	35	2.00	4.00	3.4571	.65722
X3	35	2.00	4.00	3.4857	.61220
X4	35	2.00	4.00	3.2857	.62174
Y	35	2.00	4.00	3.3429	.63906
Valid N (listwise)	35				

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Hasil Uji Validitas Proses Rekrutmen (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PR1	14.7143	3.504	.715	.822
PR2	14.6571	2.879	.764	.811
PR3	14.6286	3.946	.581	.848
PR4	14.5143	3.492	.525	.858
PR5	14.6571	3.761	.649	.836
PR6	14.6857	3.163	.741	.814

1. Hasil Uji Reliabilitas Proses Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	14.9143	4.375	.656	.911
DK2	14.9429	3.761	.835	.885
DK3	14.8571	3.714	.801	.889
DK4	14.9429	3.879	.757	.896
DK5	15.0286	3.558	.798	.890
DK6	14.8857	3.751	.713	.903

2.Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6

3. Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	14.9714	3.911	.656	.887
PK2	14.8857	3.045	.824	.868
PK3	14.9429	3.526	.840	.859
PK4	14.9714	3.676	.812	.864
PK5	15.0286	4.029	.749	.878
PK6	14.9143	4.316	.522	.904

3.Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	6

4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X4)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	14.7143	5.034	.653	.890
BO2	14.6286	4.829	.759	.873
BO3	14.6000	5.306	.804	.873
BO4	14.6000	4.894	.889	.857
BO5	14.6286	4.534	.732	.881
BO6	14.5429	5.255	.591	.899

4.Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	14.5714	5.782	.813	.950
KK2	14.6000	4.953	.951	.936
KK3	14.6571	5.997	.821	.950
KK4	14.5429	5.550	.859	.945
KK5	14.5714	5.311	.924	.938
KK6	14.4857	6.139	.819	.951

5.Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	6

Lampiran 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABS_RES
N		35
Normal Parameters[a]	Mean	.5514
	Std. Deviation	.29432
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.952
Asymp. Sig. (2-tailed)		.325

a. Test distribution is Normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.833	1.511		-1.875	.071
	LnX1	-1.027	1.719	-.117	-.598	.554
	LnX2	5.080	3.004	.790	1.691	.101
	LnX3	-1.564	2.778	-.228	-.563	.578
	LnX4	-4.879	1.598	-.950	-3.054	.052

a. Dependent Variable: Lnei2

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.221	.272		-.813	.423		
	X1	.328	.111	.263	2.971	.006	.546	1.833
	X2	-.747	.189	-.722	-3.940	.000	.128	7.829
	X3	.928	.163	.791	5.696	.000	.222	4.498
	X4	.582	.131	.669	4.458	.000	.190	5.261

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

Hasil Analisis Regresi Liniar Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.221	.272		-.813	.423
	X1	.328	.111	.263	2.971	.006
	X2	-.747	.189	-.722	-3.940	.000
	X3	.928	.163	.791	5.696	.000
	X4	.582	.131	.669	4.458	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.366	4	2.091	50.831	.000[a]
	Residual	1.234	30	.041		
	Total	9.600	34			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.221	.272		-.813	.423
	X1	.328	.111	.263	2.971	.006
	X2	-.747	.189	-.722	-3.940	.000
	X3	.928	.163	.791	5.696	.000
	X4	.582	.131	.669	4.458	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934[a]	.871	.854	.20284

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Lampiran 9

WAWANCARA

Hasil Wawancara

Nama : Ayu Ida Puspita Sari

Jabatan : Bagian umum dan personalia

Lama bekerja : 9 tahun

Dari hasil wawancara saya dengan bu Ida pada tanggal 18 April 2016 jam 13.30 WIB di BPRS BDW Yogyakarta, bahwa mengenai proses rekrutmen di bank tersebut dilakukan tergantung pada manajemen dan sesuai dengan kebutuhan. Merekrut pegawai dilakukan dengan pemasangan iklan di berbagai media, baik itu media cetak maupun elektronik. Pada media cetak, bank ini menggunakan koran dan juga tempelan pada papan pengumuman, sedangkan media elektronik menggunakan website yang lebih mudah untuk di akses. Dalam proses rekrutmen ini juga , bank BDW berada di bawah naungan Muhammadiyah dan di bawah Pimpinan PDM. Setelah calon melamar, kemudia dilakukan tes tulis, ada juga tes kesehatan, psikotes dan dilakukan interview. Setalah diterima sebagai karyawan, mereka di training selama minimal 1 minggu. Jika sudah 1 minggu kemudian di training lagi selama 3 bulan. Selama 3 bulan tersebut dilihat kinerja nya, jika kinerja baik maka akan di kontrak oleh perusahaan dan biasanya kontrak paling lama 2 tahun. Jika selama kontrak tersebut hasil kinerjanya memuaskan, maka akan di angkat sebagai pegawai tetap.

Mengenai kedisiplinan, bank BDW masuk pada pukul 08.00 WIB. Namun karyawan di wajibkan pukul 07.45 WIB sudah berada di kantor. Bagi karyawan yang datang tepat pukul 07.45, maka karyawan tersebut akan mendapatkan tunjangan kehadiran. Dan bagi yang datang tidak pukul 07.45 namun 08.00, karyawan tersebut tidak akan mendapatkan tunjangan kehadiran dan gaji pokok tetap tidak akan di potong. Bagi karyawan yang datang terlambat lebih dari 08.00, karyawan tersebut akan mendapat potongan gaji dan mempengaruhi pada bonus jika melakukan hal tersebut dalam waktu jangka panjang dan tidak berdisiplin. Karena kedisiplinan akan mendapatkan nilai lebih bagi karyawan tersebut. Dan menurut Ibu Ida di Bank ini masih banyak karyawan yang suka datang terlambat.

Menganai kommpensasi, menurut Ibu Ida bagi karyawan yang berprestasi akan mendapatkan bonus dan akan lebih mudah untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Di Bank ini, tunjangan cuti dalam satu tahun dapat cuti sebanyak 12 kali dan bagi yang sudah bekerja >3 tahun mendapatkan cuti 14x dalam setahun. Namun, cuti ini hanya berlaku bagi karyawan tetap saja. Dan mengenai gaji, Ibu Ida tidak mau menyebutkan nominal nya karena merupakan rahasia perusahaan. Namun yang pasti, gaji di Bank ini diatas UMR Jogja. Disini juga mendapatkan tambahan gaji variabel, yaitu dari kehadiran , uang makan dan uang transport. Untuk karyawan yang lembur , seperti bagian teller dan pembukuan maka mereka akan mendapatkan bonus.

Mengenai budaya, pada Bank ini memiliki kebiasaan rutin, yaitu mengaji bersama-sama setiap pagi, mulai dari pukul 07.45 – 08.00 WIB. Dan kajian karyawan 2 minggu sekali yang dilakukan pada hari sabtu. Dan pada 2-3 bulan sekali, diadakan kajian karyawan di masing-masing rumah yang dilakukan secara

bergantian. Pada bank ini, kekeluargaan sangat dijaga dan keharmonisan antar karyawan. Sopan santun, ramah tamah juga merupakan hal yang penting pada bank ini. Begitu juga pimpinan, jika ada karyawan yang mengalami kesulitan mulai dari Pimpinan , Kepala divisi , Kepala Bagian , Staff dan pada staff ini akan membantu karyawan yang bermasalah. Meskipun pimpinan tidak terjun langsung, namun biasanya kepala bagian ngasih perintah kepada staff untuk menyelesaikannya. Terlebih dari hal tersebut, pimpinan dan karyawan disini saling menghormati satu sama lain dan menjunjung tinggi kebersamaan.

Lampiran 10

Tentang Bank BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Berawal usulan/ide dari Majlis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "Musytabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram).

Dalam hal ini yang dimaksud adalah lembaga keuangan /Bank milik Pemerintah sementara Bank swasta dihukumi riba atau haram. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syari'ah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian berazzam/berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut.

Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT pada hari Rabu, 02 Pebruari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPR Syari'ah BDW) didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Pebruari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993. Pada

tanggal 7 Desember 1992 Ijin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 Nopember 1993 Ijin Operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.

Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah BANGUN DRAJAT WARGA.

Adapun Visi, Misi, dan Budaya Kerja Bank BPRS BDW Yogyakarta, yaitu:

1. VISI

Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya.

2. MISI

Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah.

Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.

Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.

Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

3. BUDAYA KERJA

Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.

Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.

Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.

Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.

Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.

Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh.

Lampiran 11

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

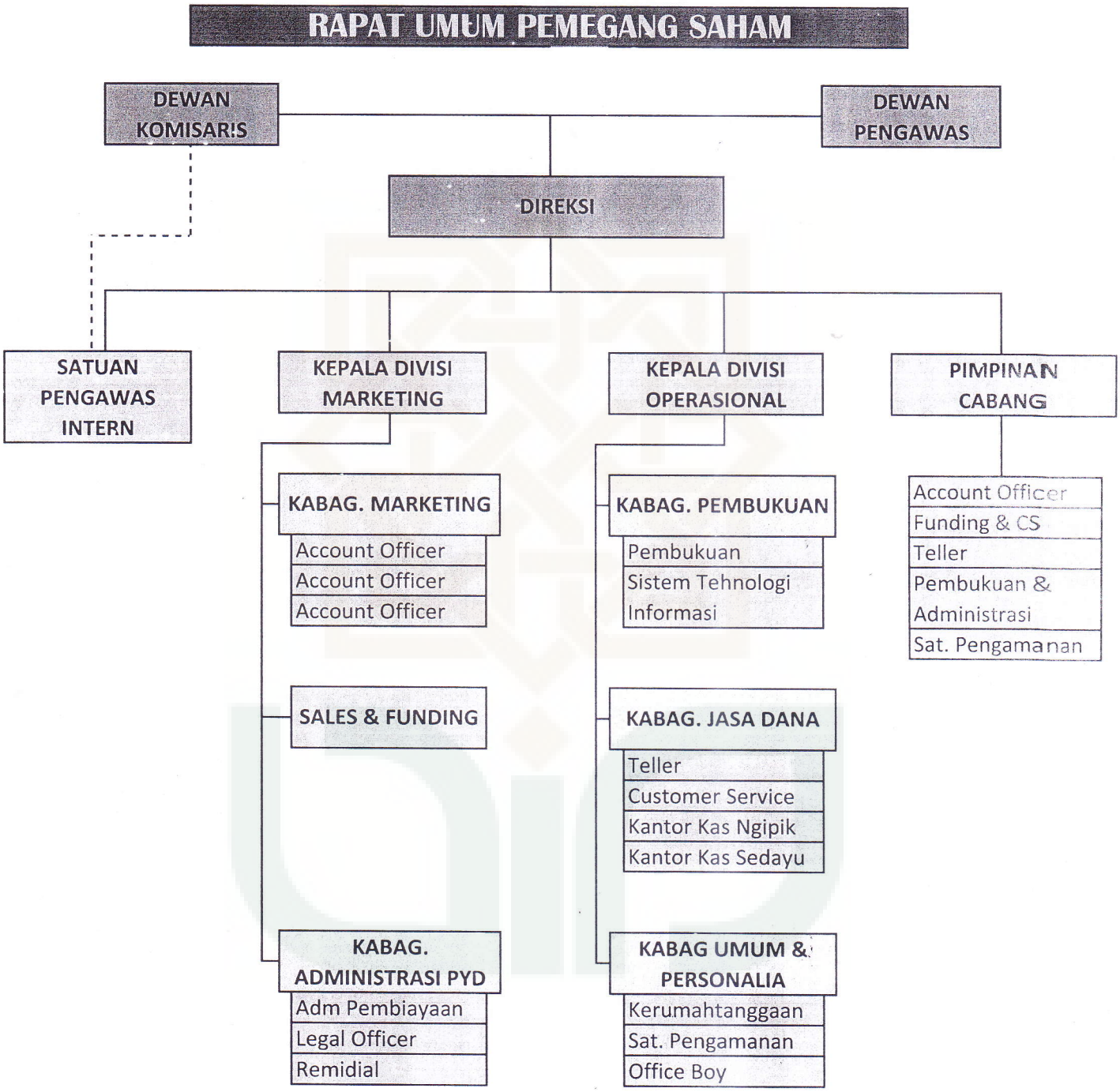
Nama	: Elyn Herlina
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Ciamis, 13 Juni 1994
Agama	: Islam
Alamat Rumah	: Dsn. Karang Salam, Rt/Rw 004/001, Desa Pananjung Kec. Pangandaran, Kab. Pangandaran, Jawa Barat, Indonesia.
Nomor Telepon	: 081391792155
Email	: Elyn.Herlina13@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1.	SD	: SD Negeri 3 Karang Paningal 2000-2006
2.	SMP	: SMP Negeri 1 Pangandaran 2006-2009
3.	SMA	: SMA Negeri 1 Pangandaran 2009-2012
4.	Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Keuangan Syariah S1 2012-2016.

Lampiran 12

DOKUMENTASI

Lampiran SK Direksi no. 04/SK.DIR/BDW/II/2016

STRUKTUR ORGANISASI
PT BPR SYARI'AH BANGUN DRAJAT WARGA