

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga 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**

DISUSUN OLEH :

SYAIBATUL ASLAMIAH GINTING

14820016

DOSEN PEMBIMBING :

**Dr. H SYAFIQ MAHMADAH HANAFLI, M.Ag
19670518 199703 1 003**

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

2018



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3135 / Un.02/ DEB/ PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul: "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Syaibatul Aslamiyah Ginting
Nomor Induk Mahasiswa : 14820016
Telah diujikan pada : Senin, 19 November 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

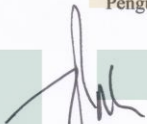
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

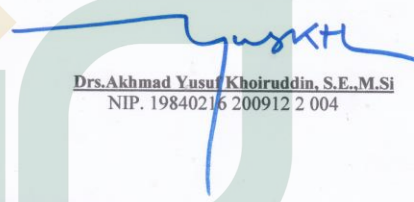
Ketua Sidang


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

Penguji I

Penguji II


Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M. Si., Ak., CA.
NIP. 19710929 200003 1 001


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 26 November 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN



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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Syaibatul Aslamiyah Ginting

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Syaibatul Aslamiyah Ginting

NIM : 14820016

Judul Skripsi : **"Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi**

**Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR
Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)"**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan 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 saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami mengucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 8 November 2018

Pembimbing

Dr. H Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Syaibatul Aslamiyah Ginting

NIM : 14820016

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Poses rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah 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*, *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain 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 mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 8 November 2018

Penyusun



Syaibatul Aslamiyah Ginting
NIM. 14820016

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syaibatul Aslamiyah Ginting

NIM : 14820016

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

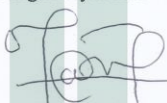
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Poses rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogkarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 8 November 2018
Yang menyatakan



(Syaibatul Aslamiyah Ginting)

MOTTO

“Hidup cuma sekali, hiduplah yang berarti”

(Penulis)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, sering kali tampak mustahil
kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya
dengan baik”

(Evelyn Underhill)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal,
tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”

(Confusius)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Allah SWT yang selalu memberikan rizki, hidayah serta inayah-Nya

Ayah dan Ibu yang selalu menyayangi, mendo'akan dan mendukung dengan segala upaya

Keempat adik saya Aulia, Rini, Enda dan Endi semoga kalian menjadi anak yang membanggakan orang tua dengan cita-cita kalian

Sahabat – sahabat saya terimakasih atas semua cinta dan kasih kalian selama ini, selalu menemani dengan suka duka

Bapak dan Ibu dosen Prodi Perbankan Syariah, terima kasih atas semua ilmu yang telah diberikan

Keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2014

Beserta Almamater Tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata- kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RepublikIndonesiaNomor:158/1987dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	Be	B
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan 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
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	We
ها	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Tā' marbūṭāh*

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--َ--	Fathah	Ditulis	A
--ِ--	Kasrah	Ditulis	I

ـُـ	Ḍammah	Ditulis	U
-----	--------	---------	---

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	جاهليّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
Kasrah + ya' mati	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Ḍammah + wawu mati	فرود	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
--------	---------	------------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah*, maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشَّمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Dibaca	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Dibaca	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmar, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Sholawat bertangkaikan salam atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang mana beliau telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju Zaman yang terang benderang dan disinari oleh iman dan islam.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusun skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M,Sc., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Ibnu Qizam, S.E, Akt, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal semester hingga akhir semester ini.
5. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan dan membimbing penyusun dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memeberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
8. Kedua orang tuaku yaitu Bapak Johari Ginting S.P dan Ibu Asni Marpaung S.Ag, serta adik –adikku tersayang Aulia, Rini, Enda dan Endi dan seluruh keluarga. Terima kasih untuk doa, dukungan dan semangatnya.
9. Seseorang yang saya sayangi Muamal Miftahudin yang selalu ada buat saya, selalu membantu, menemani, mendukung, dan tak bosan memberi semangat kepada saya dari awal proses skripsi hingga skripsi ini selesai. Terima kasih untuk semuanya, semoga segala urusanmu dimudahkan Allah SWT.
10. Sahabat-sahabatku tercinta Masrifatul Karomah dan Riska Fitria yang tak pernah bosan untuk memotivasi saya, selalu memberikan dukungan dan menemani saya dari awal semester hingga sekarang. Juga untuk teman sepermainan saya Diki, Fahrul dan Meri terima kasih.
11. Keluarga Kiren 23 Jogja terkhusus untuk Lestika Ramayana Pohan yang sudah menemani selama diperantauan.
12. Teman-teman Perbankan Syariah terutama Perbankan Syariah Kelas A. Khususnya untuk Irzalia Marwah dan Annisa Fayzah temen susah payah selama di kelas.
13. Teman-teman KKN Teganing 1, Hargotirto, Kokap, Kulon Progo , Wildan, Endron, Daniel, Muklas, Artika, Nita, Riana, Puji dan vidya terima kasih untuk segalanya.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir dan menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal sholeh dan mendapat balasan melebihi apa yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 8 November 2018

Penyusun

Syaibatul Aslamiyah Ginting

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT	xx
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB IILANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1 Kinerja	12

2	Rekrutmen.....	19
3	Seleksi.....	28
4	Kompetensi	34
B.	Telaah Pustaka	44
C.	Kerangka Teori.....	46
D.	Hipotesis	46
BAB III.....		51
1.	Jenis Penelitian.....	51
2.	Waktu dan Tempat Penelitian	51
3.	Sumber Data.....	51
6.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
8.	Metode Analisis Data	55
BAB IV		62
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		62
A.	Deskripsi Objek Penelitian.....	62
B.	Karakteristik Responden.....	63
A.	Hasil Uji Instrumen	66
B.	Uji Asumsi Klasik	69
C.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
D.	Uji Hipotesis	74
E.	Pembahasan.....	79
BAB V.....		82
PENUTUP		82
A.	Kesimpulan	82
DAFTAR PUSTAKA		84
Lampiran		82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Dalam usaha untuk mencapai tujuan itu diperlukan faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, pendidikan, pelatihan maupun dari pengalaman kerja yang di dapat oleh setiap manusia disaat sebelum ataupun sudah bekerja.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya

organisasi yang baru didirikan, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam perusahaan tersebut. Yang pasti, lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik (Hasibuan, 2000:40). Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas SDM yang nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan. Penilaian terhadap SDM melalui perekrutan karyawan dapat menghasilkan SDM yang benar-benar berkualitas, tergantung dari kualitas sistem perekrutan SDM yang diterapkan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Maka biasanya perusahaan memiliki beberapa langkah atau prosedur yang diterapkan saat perekrutan.

Teori yang diungkapkan oleh Castetter dalam Tirawati (2012:66) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan

jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.

Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016:101). Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong.

Berdasarkan observasi di lapangan, secara umum kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta perlu ditingkatkan lagi. Tidak optimalnya kinerja SDM BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta disebabkan oleh beberapa hal yaitu: tidak adanya aturan formal mengenai penilaian kinerja, aturan yang masih tradisional dan kekeluargaan menyebabkan atasan sulit menegur bawahan, pembagian *job desk* belum rapi dan benar, serta input SDM kurang kompeten. Lebih lanjut, input SDM yang kurang kompeten

terjadi akibat dari SDM yang tidak bekerja dengan *passion*, kompetensi SDM BPR yang rata-rata pendidikannya rendah dan tidak *inline* dengan pekerjaannya, sistem rekrutmen dan seleksi cenderung seadanya, kompensasi yang tidak sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan lagi bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang akan dilakukan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Selain aktifitas perekrutan dan seleksi, hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam proses pengadaan tenaga kerja adalah kompetensi dari sumber daya manusia tersebut. Karena apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Selain itu kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi. Hal ini akan membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikan mereka

mampu untuk melakukan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting didalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan keseluruhan. Menurut Malthis, dkk., (2001) kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh Aguinis (2009) yang mengatakan bahwa definisi dari kinerja tidak menyangkut mengenai hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya pada perilaku itu sendiri. Kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan mengenai apa yang karyawan hasilkan atau hasil dari kerja mereka. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika seorang karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan pendidikan yang baik dan disertai dengan penempatan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Dalam pengukuran kinerja, diperlukan standar pengukuran untuk menjamin keberhasilan kinerja. Di dalam setiap perusahaan, proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi merupakan hal yang penting. Karena dengan adanya faktor faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Jika peningkatan kinerja karyawan baik, perusahaan akan semakin kuat dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem rekrutmen, seleksi dan kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia adalah BPR Syariah

Bangun Drajat Warga. Perusahaan ini merupakan lembaga keuangan syariah yang berada di Yogyakarta. Sebagai lembaga keuangan BPR Syariah Bangun Drajat Warga didirikan dengan maksud menjalankan bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang semata-mata melakukan fungsinya yaitu melakukan penghimpunan dana, menyalurkan dana dan melakukan pelayanan jasa lainnya yang menawarkan berbagai macam produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, seperti simpanan atau titipan, pembiayaan, bagi hasil, jual beli, sewa dan jasa-jasa lainnya. Ketua Umum Perbarindo Djoko Suyanto menjelaskan, hingga Juli 2018 jumlah kredit yang disalurkan BPR dan BPRS mencapai Rp 95 triliun yang didominasi kredit untuk UMKM. Angka ini tumbuh 8,59% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Sementara itu, dari sisi penghimpunan DPK, jumlah tabungan pada Juli 2018 mencapai Rp 28 triliun, naik 14,23% dibandingkan posisi setahun sebelumnya. Keberhasilan dalam penyaluran kredit mencerminkan Industri BPRS memiliki produk dan layanan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat. Dengan banyaknya bank yang berdiri di Indonesia, termasuk di Yogyakarta, BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dituntut mampu bersaing dengan bank yang lainnya. Salah satu cara BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta bersaing dengan perusahaan lainnya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang sudah ada maupun para calon karyawan yang ingin bergabung di perusahaan tersebut.

Bank BPR Syariah Bangun Drajat Warga berdiri pada tanggal 2 Februari 1994. Bank ini memiliki visi “menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat

Warga sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya”¹. Dengan memiliki visi tersebut, menjadikan bank ini selalu berusaha membuat para nasabahnya percaya terhadap bank ini. Kepercayaan 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 kemajuan 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. 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.

¹<http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/> diakses pada 17 September 2018. Pukul 14:48

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. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat diperlukan agar kinerja karyawan semain baik dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian tentang **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka penelitian merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

3. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk menjelaskan apakah faktor rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
 - b. Untuk menjelaskan apakah faktor seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
 - c. Untuk menjelaskan apakah faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
2. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:
 - a. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen, seleksi dan kompetensi karyawan di perusahaan sehingga mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
 - c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu susunan untuk mempermudah dalam mengarahkan penulisan agar tidak mengarah pada hal-hal yang tidak berhubungan dengan masalah yang hendak diteliti. Metode ini penyusun gunakan untuk mempermudah dalam memahami maksud penyusunan skripsi. Susunan bagian-bagian tersebut antara lain:

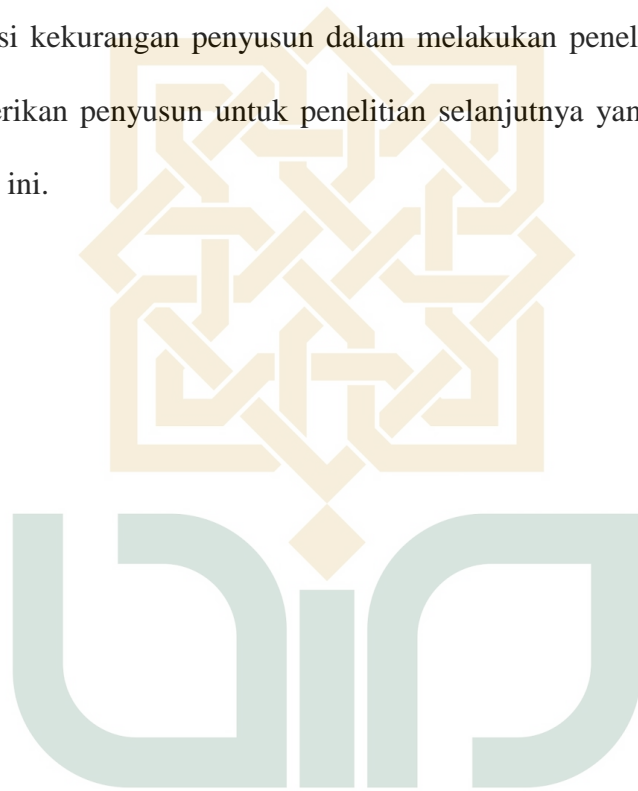
Bab Pertama, merupakan pendahuluan yang memuat tentang gambaran keseluruhan penelitian yang akan dilakukan, serta pokok-pokok permasalahan, dalam bagian pendahuluan meliputi latar belakang yang menjelaskan kenapa penelitian dilakukan, rumusan masalah yang akan menjelaskan pokok masalah yang diangkat, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai oleh penyusun, serta sistematika penulisan yang menjelaskan secara singkat alur penyusunan penelitian ini.

Bab kedua, merupakan landasan teori dalam penelitian ini, landasan teori menjadi acuan dalam pengembangan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berhubungan dengan pokok bahasan yang akan diteliti, dan juga terdapat telaah pustaka yang berisikan kutipan-kutipan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, dan juga kerangka pemikiran peneliti, serta hipotesis yang menjadi dugaan sementara peneliti.

Bab ketiga, merupakan metode penelitian, yaitu menguraikan bagaimana penelitian dilakukan dalam penulisan ini, yang mengemukakan tentang metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, pengambilan sampel penelitian, dan analisis data.

Bab keempat, terdiri dari uraian analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian tersebut serta berisi jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian ini.

Bab kelima, merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang menjadi jawaban dari pokok masalah dalam penelitian ini, keterbatasan penelitian yang berisi kekurangan penyusun dalam melakukan penelitian ini serta saran yang diberikan penyusun untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,355, $t_{hitung} = 3,647 > t_{tabel} = 2,03224$, serta memiliki nilai $pvalue = 0,001 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,244, $t_{hitung} = 4,452 > t_{tabel} = 2,03224$, serta memiliki nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,382, $t_{hitung} = 4,386 > t_{tabel} = 2,03224$, serta memiliki nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
4. Proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah

Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai Fhitung sebesar $88,703 > 2,88$ (F_{tabel}) dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi guna meningkatkan system rekrutmen dan seleksi calon karyawan agar mendapatkan calon karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi di bidangnya, dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda dengan cakupan yang lebih luas sehingga dapat digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan akademis tentang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L dan John M.Ivancevich. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Tua Efendi Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan, produktivitas pegawai*. Jakarta. 2009.
- Husein, Umar. (2003). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik*. Yogyakarta. Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar A. A.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, et al. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rivai, Verthazal, Sagala dan Ella. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

- Simamora, Henry.. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Suwanto, Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kerja*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Arumwanti Ngatemin. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 13 No. 1.
- Mardiah, Nila. 2016. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol. 1 No. 2.
- Nugroho, Aji, M. 2012. Pengaruh Proses Rekrutment dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Suwarto. 2015. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BMT Familier Kota Gajah Lampung tengah. *Derivatif* Vol. 9 No.1, 105.

Winanti, B.M. 2012. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag. *Jurnal ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2.*

Yuliyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol.16. No.3.*

Website:

<http://www.bprs-bdw.co.id/#> diakses pada 17 november 2018 pukul 17.16 wib

http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003. diakses pada tanggal 20 oktober 2018 pukul 18.36 wib



Lampiran 1

Lampiran Terjemahan Ayat Al-Quran

No.	Halaman	Terjemahan
1.	17	“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.
2.	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.	39	“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Lampiran 2**HASIL WAWANCARA**

Nama : Ayu Ida Puspita Sari
Jabatan : Bagian Umum dan Personalia
Lama Bekerja : 10 Tahun

Dari hasil wawancara saya dengan bu Ida, bahwa mengenai proses rekrutmen di bank tersebut dilakukan tergantung pada manajemen dan sesuai dengan kebutuhan. Merekrut karyawan dilakukan dengan pemasangan iklan di berbagai media, baik itu media cetak maupun elektronik. Pada media cetak, bank ini menggunakan koran, sedangkan media elektronik menggunakan website yang lebih mudah untuk diakses. Setelah calon melamar, kemudian dilakukan tes seleksi. Tes yang harus dilakukan pertama kali adalah tes administrasi, setelah lolos dilanjutkan dengan tes tertulis, dan terakhir tes wawancara, sementara tes kesehatan dilakukan ketika sudah menjadi karyawan. Setelah diterima sebagai karyawan, mereka ditraining selama minimal 1 minggu. Jika sudah 1 minggu kemudian ditraining lagi selama 3 bulan. Selama 3 bulan tersebut dilihat kinerjanya, jika kinerja baik maka akan dikontrak oleh perusahaan dan biasanya kontrak paling lama 2 tahun. Jika selama kontrak tersebut hasil kinerjanya memuaskan, maka akan diangkat sebagai pegawai tetap. Dan masalah yang ada pada perusahaan ini dari segi waktu ketika melaksanakan tes seleksi, yang mana waktu seleksi tidak bisa sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (rundown), kadang bisa mundur. Tapi hal tersebut tidak menjadi masalah besar bagi mereka, karena hal tersebut masih bisa diantisipasi oleh BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Sementara untuk bagian kompetensi, kompetensi karyawan bisa dilihat ketika karyawan sudah bergabung di BPRS ini. Dan yang menjadi indikator

kompetensi pada BPRS Bangun Drajat warga Yogyakarta tergantung posisinya. Contohnya pada bagian marketing, yang mana dikatakan karyawan yang kompeten ketika karyawan tersebut mencapai target. Namun pada umumnya yang menjadi indikator dalam kompetensi adalah meminimalisir kesalahan, dapat mengefisiensi waktu, bisa menghendel nasabah dan lain-lain.



Lampiran 3**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Syaibatul Aslamiyah Ginting mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Program Studi Perbankan Syariah yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompetensi Karyawan 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 kuesioner. Mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden, karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Syaibatul Aslamiyah Ginting

14820016

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Berapa usia anda saat ini?
 - a. 18-22 tahun
 - b. 22-27 tahun
 - c. 27-32 tahun
 - d. > 32 tahun
3. Berapa lama anda bekerja di BPRS BDW Yogyakarta?
 - a. 3-6 bulan
 - b. 1-3 tahun
 - c. 3-5 tahun
 - d. > 5 tahun
4. Apa pendidikan terakhir anda?
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. D3
 - d. S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

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 kuesioner dengan sebenarnya dan seefektif mungkin.

1. Proses Rekrutmen

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Proses rekrutmen pada BPRS BDW Yogyakarta telah sesuai dengan <i>job description</i>				
2.	Pelaksanaan rekrutmen diinformasikan melalui iklan pada media masa cetak maupun elektronik				
3.	Rekrutmen karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan BPRS BDW Yogyakarta				
4.	<i>Job spesification</i> (syarat jabatan) sedikit				
5.	Status karyawan yang ditawarkan perusahaan adalah status karyawan tetap (<i>full time</i>)				
6.	Balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar				

2. Proses Seleksi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan				
2.	Pada saat melamar pekerjaan, surat lamaran harus melampirkan dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan				
3.	Menurut saya, dalam proses seleksi, memiliki pengalaman kerja merupakan hal yang penting apabila akan melamar pekerjaan				

4.	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara				
5.	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan				
6.	Penyeleksi akan memutuskan diterima atau ditolaknya seorang pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu				

3. Kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya				
2.	Saya mendapatkan informasi dengan baik tentang <i>Job Description</i> , sehingga dapat memahami pekerjaan dengan baik				
3.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja				
4.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan				
5.	Saya mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu				
6.	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan				

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan				
2.	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan				
3.	Kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai				
4.	Kedisiplinan karyawan telah baik				
5.	Pengetahuan dan keterampilan karyawan sudah baik				
6.	Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan/ditentukan				
7.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja				

Lampiran 4

Skor Kuesioner Jawaban Responden

Jawaban Responden Variabel Proses Rekrutmen

No.	Pr1	Pr2	Pr3	Pr4	Pr5	Pr6	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	3	2	2	16
4	4	4	4	3	2	1	18
5	2	3	3	2	2	1	13
6	3	3	3	2	3	1	15
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	2	2	2	2	2	2	12
10	3	3	4	3	3	3	19
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	2	3	17
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	3	3	2	2	3	17
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	2	2	3	16
20	3	3	4	3	3	3	19
21	3	3	4	3	1	2	16
22	3	3	4	3	1	2	16
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	3	3	18

12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	2	3	3	3	3	20
16	2	3	3	3	3	3	3	20
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	2	3	3	3	3	3	3	20
21	2	3	3	3	3	3	3	20
22	2	3	3	3	3	3	3	20
23	2	3	3	3	3	3	3	20
24	3	2	3	3	3	3	4	21
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	3	2	3	3	4	4	4	23
27	2	3	3	3	3	3	3	20
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	3	4	4	4	27
30	3	3	2	3	3	3	4	21
31	3	4	3	3	3	3	4	23
32	4	3	3	3	3	4	4	24
33	2	3	3	3	3	3	3	20
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	2	2	3	3	3	3	3	19
37	4	4	3	4	3	3	3	24
38	3	3	3	3	3	3	3	21
Jumlah	108	119	117	120	121	121	124	

Skor Responden Variabel Kompetensi

No.	Ko1	Ko2	Ko3	Ko4	Ko5	Ko6	Jumlah
1	3	3	3	4	3	3	19
2	3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	3	4	4	4	23
5	1	2	3	4	3	3	16
6	3	2	3	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	2	2	2	2	2	2	12
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	2	3	3	3	3	3	17
20	2	3	3	3	3	3	17
21	3	3	3	3	4	3	19
22	3	3	3	3	4	3	19
23	3	3	3	3	3	4	19
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	4	4	3	3	20
26	4	3	3	3	3	3	19
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	4	4	4	4	22

16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	4	4	4	4	4	3	3	26
21	3	4	4	4	4	4	4	27
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	3	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	4	3	4	4	3	25
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	3	3	3	3	3	4	23
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	3	3	3	4	3	3	3	22
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	21
Jumlah	122	125	121	123	122	121	123	

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

NO	Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Proses Rekrutmen (X ₁)	Pr1	0,806	0.320	Valid
		Pr2	0,822	0.320	Valid
		Pr3	0,821	0.320	Valid
		Pr4	0,769	0.320	Valid
		Pr5	0,815	0.320	Valid
		Pr6	0,798	0.320	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

NO	Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
2	Seleksi (X ₂)	Se1	0,843	0.320	Valid
		Se2	0,879	0.320	Valid
		Se3	0,882	0.320	Valid
		Se4	0,942	0.320	Valid
		Se5	0,884	0.320	Valid
		Se6	0,891	0.320	Valid
		Se7	0,877	0.320	Valid

Hasil Uji Validitas Kompetensi

NO	Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
3	Kompetensi Kar- yawan (X ₃)	Ko1	0,887	0.320	Valid
		Ko2	0,871	0.320	Valid
		Ko3	0,886	0.320	Valid
		Ko4	0,878	0.320	Valid
		Ko5	0,917	0.320	Valid
		Ko	0,921	0.320	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kk 1	0,789	0.320	Valid
		Kk 2	0,736	0.320	Valid
		Kk 3	0,735	0.320	Valid
		Kk 4	0,816	0.320	Valid
		Kk 5	0,781	0.320	Valid
		Kk 6	0,818	0.320	Valid
		Kk 7	0,746	0.320	Valid

RELIABILITAS

Hasil Realibilitas Kuesioner Proses Rekrutmen

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	6

Hasil Realibilitas Kuesioner Seleksi**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,954	7

Hasil Realibilitas Kuesioner Kompetensi**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	6

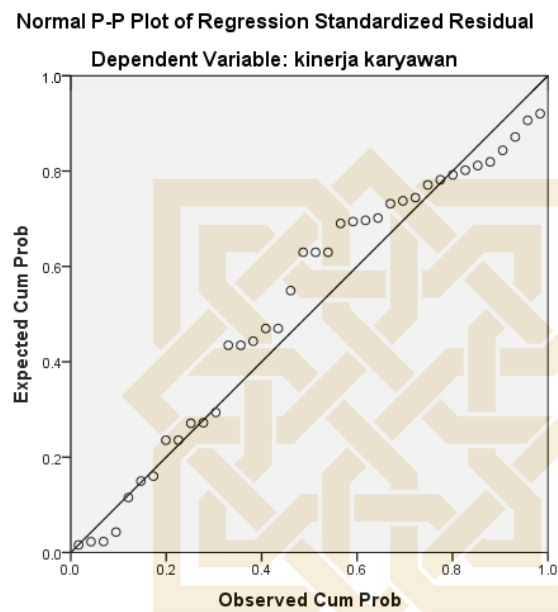
Hasil Realibilitas Kuesioner Kinerja Karyawan**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	7

Lampiran 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



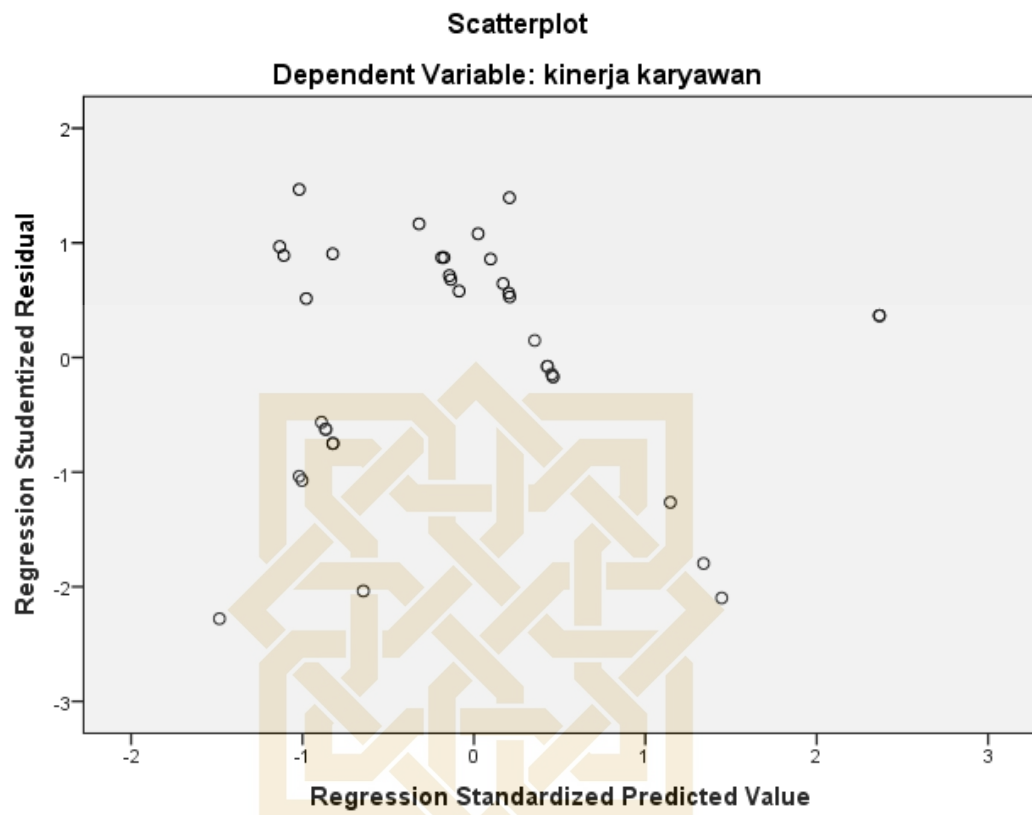
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.041	1.081		2.814	.008		
	proses rekrutmen	.355	.097	.337	3.647	.001	.390	2.561
	proses seleksi	.244	.055	.328	4.452	.000	.614	1.629
	kompetensi	.382	.087	.410	4.386	.000	.381	2.622

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 7

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.041	1.081		2.814	.008
1 proses rekrutmen	.355	.097	.337	3.647	.001
proses seleksi	.244	.055	.328	4.452	.000
Kompetensi	.382	.087	.410	4.386	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.469	3	138.490	88.703	.000 ^b
	Residual	53.084	34	1.561		
	Total	468.553	37			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompetensi , proses seleksi , proses rekrutmen

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.041	1.081		2.814	.008
1 proses rekrutmen	.355	.097	.337	3.647	.001
proses seleksi	.244	.055	.328	4.452	.000
Kompetensi	.382	.087	.410	4.386	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.877		1.250

Lampiran 8

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran 9**CURRICULUM VITAE**

Nama : Syaibatul Aslamiyah Ginting
TTL : Tanjung Balai, 22 Juli 1996
Email : Namiezhanami69@gmail.com
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat Asal : Jln. HR. Subrantas, Bagan Batu, Riau.

Riwayat Pendidikan

2001 – 2002 : TK Al-Mawaddah Beringin Jaya
2002 – 2008 : SDS Pembangunan Bagan Batu
2008 – 2014 : Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah Medan
20014 – 2018 : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta