

**SKRIPSI**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH  
INDONESIA KABUPATEN PINRANG**



**OLEH**

**RANI FATIKASARI NASRUL  
NIM:18.2300.051**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2023**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SYARIAHINDONESIA KABUPATEN PINRANG**



**OLEH**

**RANI FATIKASARI NASRUL  
NIM:18.2300.051**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)  
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Rani Fatikasari Nasrul

NIM : 18.2300.051

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pendamping Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.4417/In.39.8/PP.00.9/10/2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. H. Muktar Yunus, Lc., M. Th.I. (.....*Muktar Yunus*.....)

NIP : 19700627 200501 1 005

Pembimbing Pendamping : Dr. Andi Bahri S. M.E., M. Fil. I. (.....*Andi Bahri*.....)

NIP : 19781101 200912 1 003

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

*(Signature)*  
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag.  
NIP: 19710208 200112 2 002

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Posisi kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan BSI Pinrang

Nama Mahasiswa : Rani Fatikasari Nasrul

Nomor Induk Mahasiswa : 18.2300.051

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
B.4417/In.39.8/PP.00.9/10/2021

Tanggal Kelulusan : 31 Juli 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Dr. H. Muktar Yunus, Lc., M. Th.I. (Ketua)

(.....)

Dr. Andi Bahri S. M.E., M. Fil. I. (Sekretaris)

(.....)

Dr. Damirah, SE., M.M (Anggota)

(.....)

Besse Faradiba, S.E.,M.M. (Anggota)

(.....)

Mengetahui,

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag.  
NIP. 19710208 200112 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. berkat hidayah, taufik dan karuniah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemahaman Perbankan Terhadap Minat Bekerja di Bank (Studi Pada Mahasiswa FEBI IAIN Parepare)” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Shalawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan baginda Nabiullah Muhammad SAW, manusia tauladan yang dinanti-nantikan syafaatnya di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan berupa bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Sitti Arfah dan Ayahanda Nasrul, serta saudari saya AINUUN ANNISA NASRUL, atas segala upaya dan usahanya baik berupa material ataupun non material serta doa tulusnya. Sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

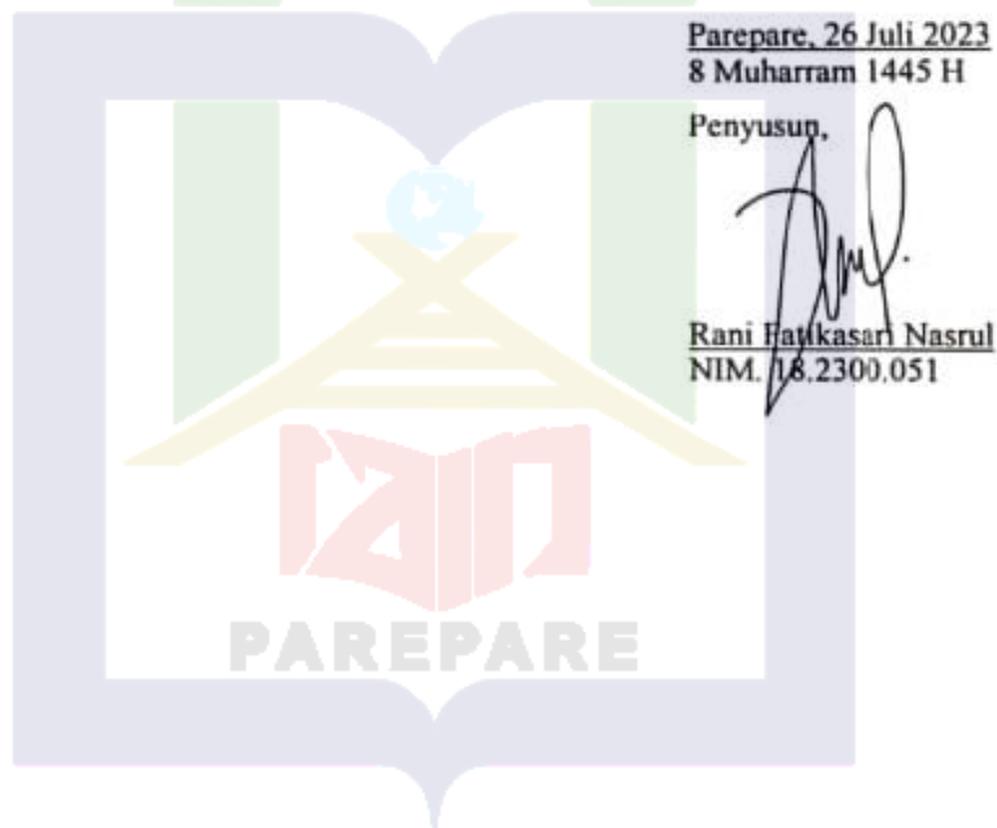
Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. H. Muktar Yunus, Lc., M. Th. I, dan bapak Dr. Andi Bahri, S. M.E., M. Fil. I. Selaku pembimbing I dan II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Dr. Damirah, SE, M.M, sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak I Nyoman Budiono, M. M. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah yang telah membimbing Mahasiswa prodi Perbankan Syariah.
5. Bapak/Ibu dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi.
8. Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.
9. Sahabat seperjuangan saya Hilda, Nurhikma, Bahria, Latifa, Firman, Dwiki, dan Karan, yang senantiasa memberikan semangat dan meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan program studi “Perbankan Syariah” yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu, yang telah berjuang bersama dalam memperoleh gelar sarjana.

Penulis tak lupa juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril ataupun materil, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebaikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

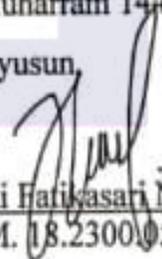
Mahasiswa yang bertanda tangan di bawa ini:

Nama Mahasiswa : Rani Fatikasari Nasrul  
Nomor Induk Mahasiswa : 18.2300.051  
Tempat/Tgl. Lahir : Pinrang, 30 April 2000  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Posisi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank  
Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 26 Juli 2023  
8 Muharram 1445 H

Penyusun,

  
Rani Fatikasari Nasrul  
NIM. 18.2300.051

## ABSTRAK

**Rani Fatikasari Nasrul.** *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang, (Dibimbing oleh Bapak H. Muktar Yunus dan Bapak Andi Bahri S).*

Perekrutan dan penempatan posisi kerja adalah suatu usaha menyalurkan kemampuan karyawan sebaik mungkin pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan akan mudah mencapai hasil kerja yang optimal jika proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan dilakukan dengan tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang. Untuk mengetahui apakah penempatan posisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang, dengan jumlah sampel sebanyak 38. Instrument penelitian yang digunakan adalah penyebaran angket/kuesioner dengan skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Metode yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah menggunakan uji *parsial t*, dan analisis regresi linier berganda.

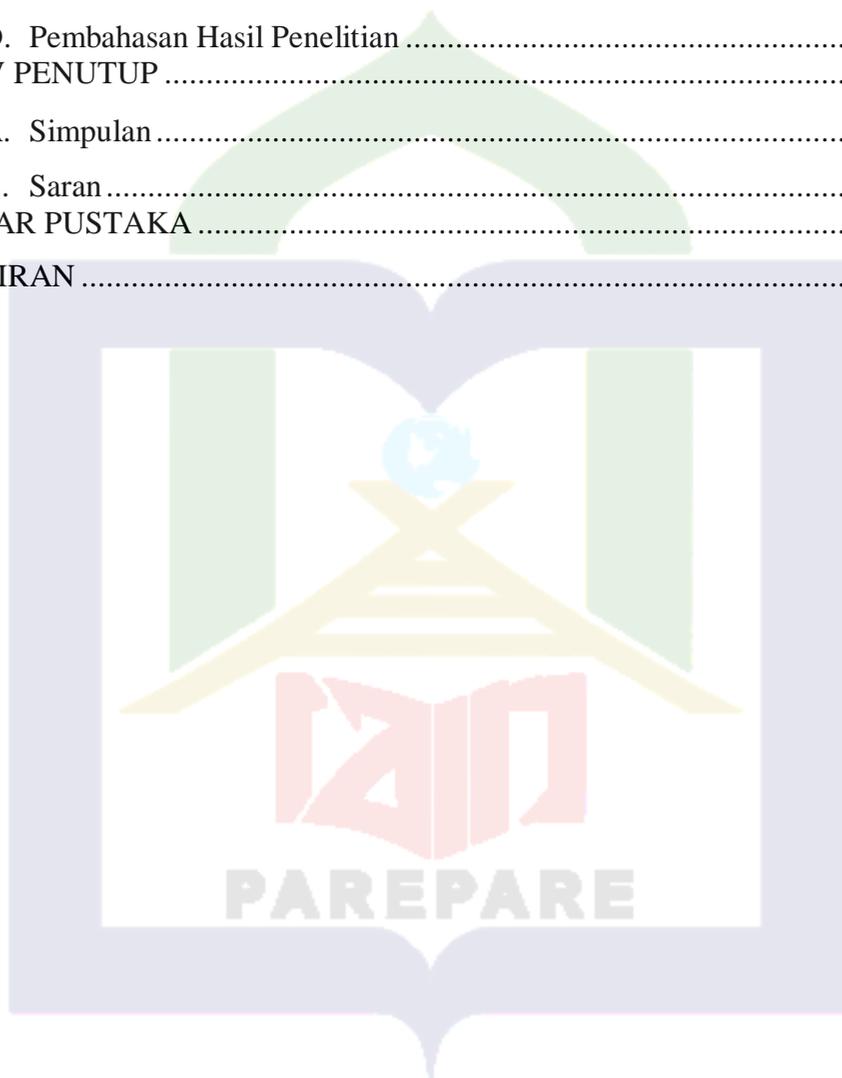
Hasil perhitungan uji regresi linier Berganda, terdapat pengaruh dari variabel rekrutmen (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai  $T_{hitung} 2,918 > T_{tabel} 1,688$ , dengan nilai *sig*  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada BSI Pinrang. Hasil perhitungan uji regresi linier Berganda, tidak terdapat pengaruh dari variabel Penempatan Posisi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai  $T_{hitung} 0,803 < T_{tabel} 1,688$ , dengan nilai *sig*  $0,427 > 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti penempatan posisi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada BSI Pinrang.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Rekrutmen, dan Penempatan Posisi Kerja

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN TEORI.....	8
A. Tinjauan Penelitian Relevan .....	8
B. Tinjauan Teori.....	11
D. Kerangka Pikir .....	22
E. Hipotesis .....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
1. Observasi.....	28
2. Angket/Kuesioner .....	28
3. Dokumentasi .....	28
E. Devinisi Operasional Variabel .....	29
F. Instrument Penelitian.....	30

G. Teknik Analisis Data .....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
A. Deskripsi Hasil penelitian .....	36
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	48
C. Pengujian Hipotesis .....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
BAB V PENUTUP .....	67
A. Simpulan .....	67
B. Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN .....	72



## DAFTAR GAMBAR

NO	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	24
2.2	Kerangka Pikir	25
3.1	Rumus Regresi Linier Berganda	34



### DAFTAR TABEL

NO	Jenis Tabel	Halaman
1.1	Penempatan Posisi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang	6
3.1	Keterangan Jumlah Sampel	28
3.2	Instrumen skala likert	31
4.1	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2	Proses rekrutmen sesuai dengan job description	37
4.3	Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong	37
4.4	Sumber karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan	38
4.5	Sumber karyawan diperoleh dengan memberikan kesempatan pada individu dari luar perusahaan	38
4.6	Perekrutan diinformasikan kepada karyawan BSI Pinrang	39
4.7	Perekrutan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronik	39
4.8	Penempatan kerja di Kantor BSI Pinrang ini sudah disesuaikan dengan prestasi karyawan akademik	40
4.9	Menurut saya BSI Pinrang sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan	41
4.10	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki	41
4.11	Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja	42
4.12	Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan kondisi kesehatan fisik dan mental	42
4.13	Status perkawinan sangat menentukan posisi saya dalam BSI Pinrang	43
4.14	Status perkawinan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di BSI Pinrang	43
4.15	Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	44
4.16	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang ditentukan	44

4.17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan	45
4.18	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	45
4.19	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat	46
4.20	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja	46
4.21	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	47
4.22	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memuaskan	47
4.23	Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen	48
4.24	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Posisi	49
4.25	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	49
4.26	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen	50
4.27	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Posisi	51
4.28	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	51
4.29	Uji Normalitas	52
4.30	tabel klasifikasi	53
4.31	Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Rekrutmen	53
4.32	Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Penempatan Posisi	54
4.33	Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Kinerja Karyawan	54
4.34	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
4.35	Hasil Uji Parsial t	58
4.36	Hasil Uji F Simultan	60
4.37	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	61

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di

			bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet ((dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda ( ` ).

## 2. Vocal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
ا	Kasrah	I	I
ا	Dammah	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : ḥaula

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ / آي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قَيْلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

#### 4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَاةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ـَ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَمَّ : *nu‘ima*

عَدُوٌّ : *aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dandidahului oleh huruf kasrah ( عِ ) maka transliterasi seperti huruf *maddah (i)*.

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ( ‘ ) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

#### 8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi

ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fī zilāl al-qur'an*

*Al-sunnah qabl al-tadwin*

*Al-ibārat bi 'umum al-laḥz lā bi khusus al-sabab*

#### 9. *Laḥz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *laḥz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fi rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an Nasir al-Din al-Tusī*

*Abū Nasr al-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (Bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)*

*Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)*

## B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4
HARI	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دو	=	بدون مكان
صهعي	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة

دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan katajuz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan seba

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah.<sup>1</sup>

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang bervariasi sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Pengembangan industri perbankan syariah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang yang dikeluarkan oleh Pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh otoritas perbankan. Perkembangan yang pesat ini tidaklah tanpa tantangan, jumlah bank syariah dan lembaga keuangan syariah bukan bank yang semakin bertambah dan mencapai pelosok tanah air memerlukan keseimbangan jumlah sumber daya insani.<sup>2</sup> Sumber daya insani (SDI) dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten.<sup>3</sup>

Kabupaten Pinrang adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Pinrang. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 1.961,77 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk sebanyak ± 351.118 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 171 jiwa/km<sup>2</sup>. Penduduk di kabupaten ini mayoritas beragama Islam.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Ascarya dan Diana Yumanita, *Bank Syariah: Gambaran Umum* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005), h.1.

<sup>2</sup>Hani Werdi Apriyanti, "Perkembangan Industri Perbankan Syariah di Indonesia: Analisis Peluang dan Tantangan", *Jurnal Maksimum. Vol.1* (2017), h.17.

<sup>3</sup>Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 226.

<sup>4</sup>[https://sulselprov.go.id/pages/info\\_lain/13](https://sulselprov.go.id/pages/info_lain/13) diakses pada tanggal 28 agustus 2022

Kabupaten pinrang juga terdapat beberapa bank yang berdiri dan salah satunya yaitu bank syariah Indonesia yang didirikan pada tanggal 21 februari 2021 dimana pada awalnya hanya ada Bank BRI Syariah yang dibuat oleh pemerintah pada tahun 2013, namun kemudian diganti dan bergabung menjadi satu menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Pinrang.

Seiring berkembangnya Bank Syariah Indonesia, harus diimbangi dengan manajemen yang baik agar kinerja bank syariah Indonesia dapat dicapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia masih merupakan hal penting di era teknologi seperti sekarang. Semakin canggihnya teknologi menuntut berkembangnya kompetensi dan persaingan dalam dunia kerja. Maka dari itu, perusahaan jasa termasuk bank syariah Indonesia harus menyadari hal tersebut.

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat vital yang ada di dalam suatu perusahaan berawal dari kegiatan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia yang handal dan berkompoten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan insentif dan motivasi untuk mendorong para karyawan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau profesional dalam mencapai tujuan perusahaan. Tentunya, dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, serangkaian upaya pastinya akan dijalani untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Serangkaian upaya yang dimaksud adalah rekrutmen yang serangkai dengan seleksi dan penempatan posisi kerja.

Sistem perbankan syariah diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, Bank Syariah didefinisikan sebagai bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Pendirian Bank Syariah tidak hanya dilatar belakangi oleh keinginan umat Islam untuk segera menghin dari riba di dalam semua kegiatan muamalah, tetapi juga untuk memperoleh kesejahteraan lahir batin melalui kegiatan muamalah yang sesuai dengan perintah Islam. Dengan kata lain, Bank Syariah adalah alternatif lain bagi konsumen untuk membeli produk jasa perbankan yang sesuai hukum ekonomi syariah.<sup>5</sup>

Sistem rekrutmen dan seleksi adalah salah satu metode yang terpenting dalam memilih kemampuan pegawai baik itu dalam penugasan pegawai yang dibutuhkan dan dapat di posisikan sesuai dengan jurusan yang mana tujuannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Penempatan (*palacement*) karyawan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawannya yang diterima (lulusan seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.<sup>6</sup>

Realita yang ada dalam rekrutmen SDM perbankan syariah yang layak untuk untuk dikaji. Yakni sebuah problematika yang laten yaitu betapa liberal/bebasnya semua orang sebagai SDM dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan heterogen bias tersaring dalam proses rekrutmen SDM perbankan syariah. Padahal harus dikelola oleh orang yang professional tentang perbankan yang salah satu indikatornya mempunyai latar belakang pendidikan perbankan atau disiplin ilmu

---

<sup>5</sup>Edi Wibowo and Untung Hendi, "Mengapa Memilih Bank Syariah", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.67.

<sup>6</sup>Suryani, N. Lilis, and Asep Sulaeman. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat.", (Jurnal: *Disrupsi Bisnis* 4.2 (2021), h.164

yang serumpun dengan perbankan.<sup>7</sup> Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan ataupun organisasi harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.<sup>8</sup>

Serupa halnya dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja merupakan satu kesatuan sistem yang diterapkan oleh setiap perusahaan dan organisasi dalam memanejerial karyawannya agar dapat mencapai tujuan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja bagi perusahaan maupun organisasi, maka perusahaan harus menentukan standar proses dalam melakukan ketiga hal tersebut. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada kinerja karyawan yang berkualitas dan berprestasi serta perkembangan perusahaan kedepannya.<sup>9</sup>

Jika pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan. Dengan seleksi tersebut diharapkan akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.<sup>10</sup> Oleh karena itu, *feedback* yang dapat dirasakan perusahaan ketika kinerja karyawan hasilnya memuaskan adalah dapat menimbulkan

---

<sup>7</sup>Abidin, et al., *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, Dan Menulis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

<sup>8</sup>Sidik Anshori, Pengaruh rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong damai, (*Skripsi Sarjana: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2019), h. 2.

<sup>9</sup>Sidik Anshori, Pengaruh rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong damai, (*Skripsi Sarjana: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2019), h.3.

<sup>10</sup>Muhammad Zaki, Ibrahim dkk, Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. lieas Tekstil Lawang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Malang: Universitas Brawijaya), Vol. 14, No. 1, 2014, h. 2.

rasa kepuasan dalam diri pelanggan maupun calon pelanggan ketika menggunakan jasa perusahaan. Namun, kepuasan itu sendiri tidak memiliki ketetapan tersendiri, karena kakuratan dan ketetapan pengeluaran dan pembelian barang ataupun jasa konsumen sangat penting untuk dapat mencapai kepuasan dari pelanggan itu sendiri.<sup>11</sup>

Masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau *registration* saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan kadang kala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja.<sup>12</sup>

Prosedur rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan baik maka kemungkinan akan menghadirkan pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diserahkan dengan benar. Sebab rekrutmen memiliki pengertian yaitu suatu ketentuan perancangan manajemen SDM tentang kuantitas karyawan yang diperlukan, dan kriteria apa saja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sedangkan seleksi adalah bagian materi dari operasional manajemen SDM yaitu pengadaan (*procurement*), seperti persiapan, penerimaan, pemilihan, penugasan, dan penerapan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>Andi Bahri S. "Etika Konsumsi Dalam Perspektif Ekonomi Islam". (*Jurnal Etika Konsumsi* Vol. 11, No. 2, 2014) h. 335

<sup>12</sup>Sandi Nasrudin Wibowo, Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung), *Jurnal Monex*, Vol. 7 No. 1 2018, h. 336.

<sup>13</sup>Vivi Dewanti, *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero* (Kantor Wilayah I Medan, 2018), h. 1

Penempatan karyawan yang sesuai pada posisi jabatan yang tepat bukan saja menjadi keinginan para karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tepat, maka dapat menunjang terhadap kesesuaian penempatan karyawan pada posisi kerjanya. Penempatan posisi kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan, sehingga pada akhirnya diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinilai dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik itu secara kuantitas yang ia peroleh. Dengan memperhatikan prosedur rekrutmen dan seleksi calon pegawai yang menjadi upaya perusahaan agar dapat memperoleh pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi. Perusahaan semestinya memilih calon pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang telah diatur oleh perusahaan agar diharapkan sanggup menangani tugas yang diberikan pada saat sedang bekerja sama.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Pinrang. Peneliti mendapatkan data awal yaitu, sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Penempatan Posisi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang**

Lulusan	Posisi Penempatan
Perikanan	Pembiayaan
Lulusan Sekolah Menengah	Sales
Sosiologi	Customer Service
Akuntansi	Teller/Customer Service

*Sumber Data: Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang*

Tabel diatas menunjukkan bahwa para lulusan yang ingin bekerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Pinrang terdapat posisi penempatan yang telah ditetapkan sehingga dapat menunjang terhadap kesesuaian posisi kerja karyawannya. Penempatan kerja dilakukan sesuai kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas masalah yang ditemukan, penulis mengangkat judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang” dengan memfokuskan untuk meneliti lebih dalam bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan posisi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah (BSI) Kabupaten Pinrang.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang?
2. Apakah penempatan posisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang.
2. Untuk mengetahui apakah penempatan posisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan tertarik dengan masalah-masalah yang diteliti dan dibahas, kegunaan atau manfaat yang diharapkan adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, masukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan tentang bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan posisi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan tinjauan penelitian relevan yang dimaksud sebagai perbandingan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa hasil penelitian yang membahas tentang rekrutmen dan penempatan posisi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Munip pada tahun 2019, yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes”. Hasil dari penelitian ini adalah pertama ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan analisis korelasi rank spearman variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,518 dengan nilai  $sig$   $0,001 < \text{nilai } \alpha$  sebesar 0,05. kedua, ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan analisis korelasi rank spearman variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,518 dengan nilai  $sig$   $0,001 < \text{nilai } \alpha$  sebesar 0,05. ketiga, ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan analisis korelasi berganda variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,602 dengan nilai  $sig$   $0,000 < \text{nilai } \alpha$  sebesar 0,05.<sup>14</sup>

Persamaannya terletak pada jenis atau pendekatan penelitiannya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, persamaan lainnya juga terletak variabel penelitiannya yaitu pengaruh rekrutmen dan posisi kerja sebagai variabel bebasnya. Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan, penelitian sebelumnya

---

<sup>14</sup>Abdul Munip, Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Pancasakti Tegal, Ekonomi Dan Bisnis, 2019).

berfokus pada karyawan rumah sakit amanah mahmudah sitanggal di kabupaten brebes, sedangkan objek dari penelitian sekarang berfokus pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nurvita Sahriah Situmeang pada tahun 2015, yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Padangsidimpuan”. Hasil dari penelitian melalui hasil uji korelasi sederhana diketahui bahwa hubungan antar variabel sedang, karena nilai R yang didapat sebesar 0,469. Pengaruh penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Hasil R square sebesar 0,220 hal ini berarti 22 % penempatan karyawan mempengaruhi kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.<sup>15</sup>

Persamaannya terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif, variabel penelitiannya yaitu penempatan kerja, dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah berupa angket/kuesioner. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebasnya, penelitian sebelumnya hanya menggunakan penempatan kerja sebagai variabel independen (X), sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel independen yaitu, rekrutmen (X1), dan penempatan kerja (X2). Dengan demikian, teknik analisis datanya pun berbeda yakni penelitian sebelumnya menggunakan uji regresi linier sederhana, sedangkan peneliti saat ini menggunakan uji regresi linier berganda.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sidik Anshori pada tahun 2019, yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt BNI Cabang Bumi Serpong Damai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan (sebesar  $0,004 < 0,05$ ) terhadap

---

<sup>15</sup>Nurvita Sahriah Situmeang, Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padang Sidimpuan, (*Skripsi Sarjana*: IAIN Padangsidimpuan, 2015).

kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. seleksi berpengaruh positif dan signifikan (sebesar  $0,002 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. Penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan (sebesar  $0,392 > 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD. Seleksi berpengaruh paling dominan diantara variabel lainnya terhadap kinerja BNI Syariah Cabang BSD dengan nilai koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 0,678 atau 67,8%.<sup>16</sup>

Persamaannya terletak pada jenis penelitian yakni deskriptif kuantitatif, serta teknik analisis datanya menggunakan uji regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, yakni objek penelitian sebelumnya berfokus pada karyawan bank BNI Syariah Cabang Bumi Serpong Damai. Sedangkan penelitian saat ini berfokus pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Armensyah pada tahun 2021, yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak.<sup>17</sup>

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif, kemudian pada salah satu variabel bebas dan variabel terikatnya. Sedangkan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel dalam penelitiannya, kemudian objek penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, sedangkan penelitian sekarang adalah karyawan bank BSI Pinrang. Perbedaan lainnya juga terletak pada teknik analisis datanya yakni penelitian sekarang menggunakan uji regresi linier berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan uji regresi sederhana.

---

<sup>16</sup>Sidik Anshori, Pengaruh rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong damai, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Islam Negeri SyarifHidayatullah Jakarta, 2019). h. 113

<sup>17</sup>Armensyah, Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021).

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Santi pada tahun 2015, yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia (Tbk). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. 2) penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaannya terletak pada variabel terikatnya, yakni penelitian sekarang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan penelitian terdahulu menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel terikatnya.

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Teori Rekrutmen**

#### **a. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah kegiatan yang terintegrasi antara perencanaan strategik sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui proses jangka pendek seperti rotasi, promosi, mutasi dari pegawai internal, dapat juga proses jangka panjang (eksternal) yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi.<sup>19</sup>

Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan

---

<sup>18</sup>Santi, “Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia (Tbk)”, (*Skripsi Sarjana*: UIN Alauddin Makassar, 2016).

<sup>19</sup>T.M. Haekal, Rita Sari, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019), h. 50

(power) suatu organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan di sisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri. Ketepatan rekrutmen pegawai dapat ditunjukkan oleh adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai meliputi kuantitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan rekrutmen pegawai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia. Rekrutmen adalah suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pada pelamar memasukkan berkas lamarannya. Jadi proses rekrutmen terpisah dari proses seleksi. Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan.<sup>20</sup>

Rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah pelamar (calon karyawan) yang memiliki kualifikasi seperti yang disyaratkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>21</sup> Proses demikian dimuali ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk di seleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Nurmansyah mendefenisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan-jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu:<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Wirman Syafri, Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Bandung: Institut Dalam Negeri (IPDN) Press, 2014), h. 45

<sup>21</sup>Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta: Jayabaya University Press, 2008), h. 31.

<sup>22</sup>Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, (Pekanbaru: Unilak Press, 2011), h. 71.

- 1) Adanya karyawan yang dipindahkan
  - 2) Berhenti atas kemauan sendiri
  - 3) Berhenti atas keputusan perusahaan
  - 4) Pensiun
  - 5) Meninggal dunia
  - 6) Perluasan usaha
  - 7) Penyesuaian organisasi
- b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Oleh Karena itu, pelamar yang *under qualified* direksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang *over qualified* (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang bias dilakukan oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang paling aman adalah mencari pelamar yang benar-benar sesuai kualifikasinya.<sup>23</sup>

- c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Oleh karenanya, perusaala yang menjadi haan harus peka terhadap kendala-kendala yang men efektif. Factor- faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi:

- 1) Karakteristik orgnaisasional

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih

---

<sup>23</sup>Bilson Simamora, *Analisis Multivariat Pemasaran*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 173

suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

## 2) Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi keperusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

## 3) Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan system kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

## 4) Rencana strategis dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

## 5) Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerja pun perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

## 6) Persyaratan pekerjaan

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

### d. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan Indikator-indikator dari Variabel proses Rekrutmen antara lain: <sup>24</sup>

#### 1) Dasar Sumber Perekrutan Pegawai

Penarikan (recruitmen) adalah proses pencarian dan pemikiran para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

#### 2) Sumber Pegawai

Proses rekrutmen dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

#### 3) Metode Perekrutan Pegawai

##### a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada

---

<sup>24</sup>Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 41

pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas kemasyarakatan dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifikasinya lebih besar.

e. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Berbicara tentang masalah rekrutmen, Islam memberikan penekanan pada apa yang disebut oleh orang barat dengan merit sistem. Kata "merit" berarti penghargaan dan imbalan yang diberikan berdasarkan tingginya kualitas jasa (keunggulan) yang dilakukan. Allah Swt berfirman dalam Surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya,

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”<sup>25</sup>

Makna "kekuatan" dalam ayat di atas berimplikasi pada makna keterampilan dan kualifikasi, serta kompetensi dan kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip agama dan kekuatan untuk mengaplikasikannya. Sebagaimana kata "dipercaya" termasuk di dalamnya takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran suatu

<sup>25</sup>Kemenag RI, Al-Qur'an dan Terjemahan (Jakarta: Lajnah Pentashihan Al-Qur'an, 2019), h. 388.

lembaga atau perusahaan.<sup>26</sup>

Pengangkatan pegawai yang kurang kompetensinya dan kurang efisien apabila masih ada calon pegawai lain yang lebih baik sangat tercela dan dilarang. Rasulullah bersabda: “Barangsiapa yang mengangkat pegawai dan mengetahui bahwa ada yang lain yang lebih *qualified*, maka ia telah mengkhianati Allah, Rosul-Nya, dan kaum Muslimin semuanya.” Dengan demikian, nepotisme, favoritisme (suka dan tidak suka), dan semua bentuk sogokan dan kolusi sangat dilarang keras di dalam administrasi dan manajemen Islam. Rasulullah bersabda: "Barang siapa yang diberi kepercayaan untuk mengurus sesuatu perkara lalu mengangkat pegawai berdasarkan nepotisme, akan dikutuk oleh Allah, dan Allah tidak akan menerima kinerja lainnya yang serupa meskipun adil.

## 2. Penempatan Posisi Kerja

### a. Pengertian penempatan kerja

Menurut Zainal, penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer ini biasanya supervisor seorang pegawai dengan berkonsultasi menentukan penempatan pegawai di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer ini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para pegawai.<sup>27</sup>

Menurut Siagian penempatan adalah merupakan akhir dari proses seleksi.<sup>17</sup> Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah

---

<sup>26</sup>Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), h. 179.

<sup>27</sup>Veithzal Rivai Zainal, *et, all., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik.*, (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2015), h.155

sepanjang menyangkut pegawai baru.

Menurut Sjafri Mangkuprawira, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.<sup>28</sup> Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal, penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.<sup>29</sup>

b. Tujuan dan prinsip penempatan

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Fadilah, mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman. Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, prinsip *the right man on the right place*, prinsip *equal pay for equal work*, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan tujuan, prinsip kesatuan komando, prinsip efisiensi dan produktivitas kerja.<sup>30</sup>

c. Indikator – Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam penempatan kerja diantaranya:<sup>31</sup>

<sup>28</sup>Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2014, h. 171

<sup>29</sup>Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, h. 155.

<sup>30</sup>Asri Nur Fadilah, et, all., Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5, h. 849.

<sup>31</sup>Harti, Ridha Alviyanti. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Mon Reve Day Spa & Family Reflexology (Bandung)*. Diss. Perpustakaan, 2019), h. 82.

a) Prestasi Akademik

Prestasi akademik yang telah dimiliki karyawan semasa menempuh pendidikan sebelumnya perlu ditinjau kembali, terkhusus mengenai keputusan dalam penempatan kerja.

b) Pengalaman

Pengalaman dengan pekerjaan sejenis juga mendapatkan perhatian sebelum menempatkan karyawan.

c) Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental tentunya perlu dipertimbangkan sebab tanpa pertimbangan yang matang, maka ada banyak hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Kondisi fisik dan mental pegawai harus bisa disesuaikan pada saat penempatan dalam pekerjaan tertentu.

d) Status perkawinan

Status perkawinan perlu diketahui agar menjadi rujukan jika ingin mengambil keputusan.

e) Usia

Dalam menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi tersebut perlu mendapatkan pertimbangan sebab menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

### 3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan lazim juga disebut prestasi kerja. Menurut

Prawirosentono, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>32</sup>

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>33</sup> Sedangkan Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>34</sup>

#### b. Kinerja dalam Islam

Berdasarkan Al-Qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik seperti yang dijelaskan surah Al- Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

Terjemahnya,

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.”<sup>35</sup>

Surat Al-Shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. "dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah

<sup>32</sup>Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2

<sup>33</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h. 67.

<sup>34</sup>Mulyadi, *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat gandakan Kinerja Laporan Keuangan Perusahaan*, (Jakarta: Selemba Empat, 2001), h. 415.

<sup>35</sup> Kemenag RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajna Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (2019), h. 277.

barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Didalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>36</sup>

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

---

<sup>36</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 68.

6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:<sup>37</sup>

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

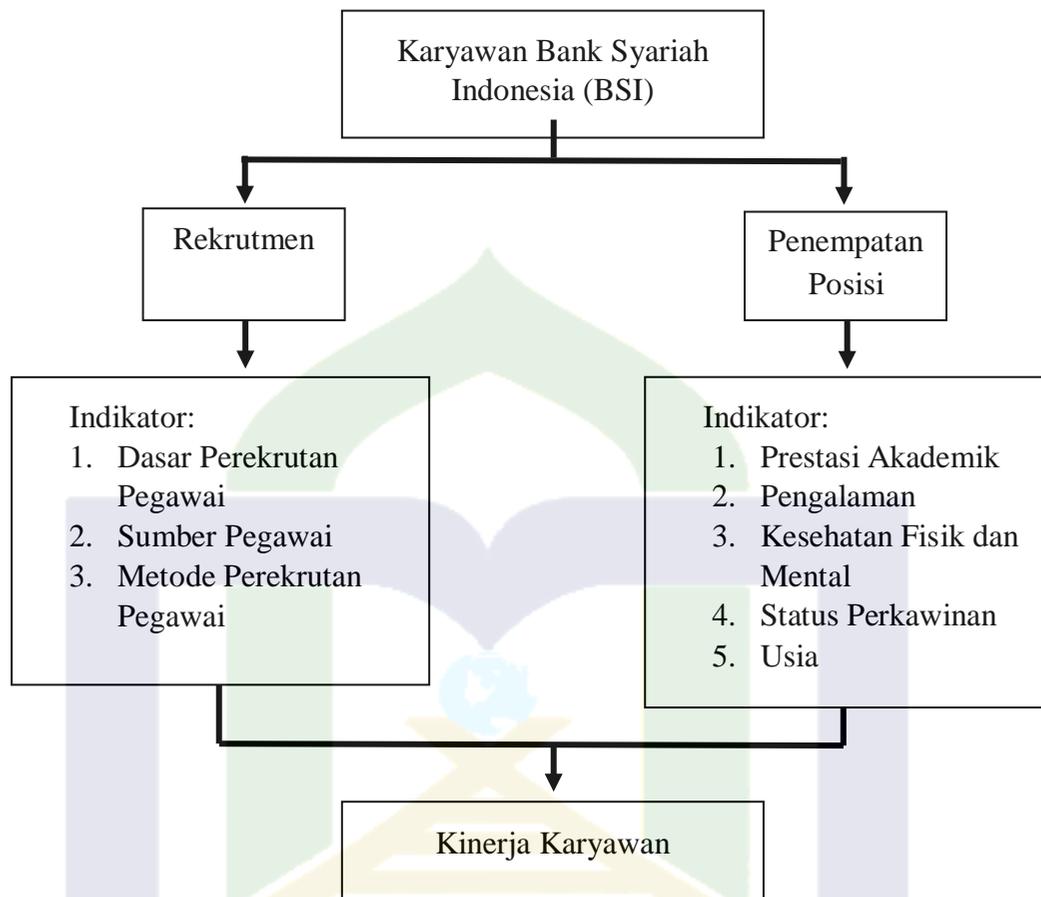
4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### C. Kerangka Pikir

---

<sup>37</sup>Lina, Roidah. "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3.3 (2020), h. 281



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antara konsep yang satu dengan konsep lainnya untuk dapat memberikan gambaran mengarahkan antara asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan menarik minat pemalamlr kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam menutupi kekurangan yang ada pada perencanaan kepegawaian.<sup>38</sup> Proses rekrutmen adalah komponen dalam perusahaan yang

<sup>38</sup>Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: ANDI, 2008)

tidak dapat diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh.

2. Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru ataupun jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Penempatan posisi/penempatan kerja juga dapat diartikan sebagai penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menepatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya.
3. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup> Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat diajukan buktinya secara jelas baik dari segi kualitas maupun kuantitas.<sup>40</sup>

---

h. 84

<sup>39</sup>Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2009) h. 9

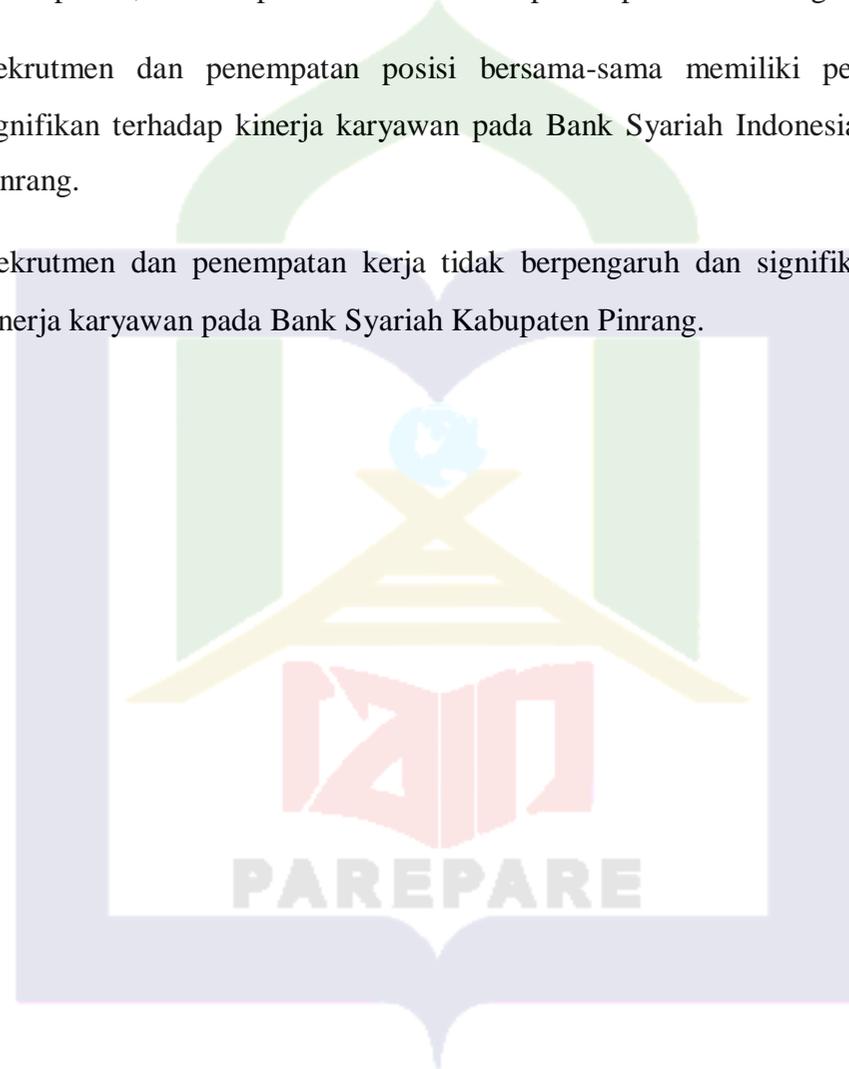
<sup>40</sup>Sadarmayanthi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung PT. Refika Aditama, 2010) h. 260

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana sebelumnya telah ditentukan rumusan masalah dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>41</sup> Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian dalam Skripsi ini, maka dapat diambil sebuah hipotesa penelitian sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Rekrutmen dan penempatan posisi bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.

H<sub>1</sub>: Rekrutmen dan penempatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kabupaten Pinrang.



---

<sup>41</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta (2012). hlm. 203

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti merujuk pada buku Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi yang diterbitkan oleh kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, tanpa mengabaikan buku-buku panduan metode penelitian lainnya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu penelitian tertentu. Dalam proses pengumpulan data penelitian kuantitatif menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>42</sup> Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu dengan cara data yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pinrang.

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

###### 1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau objek yang akan dijadikan fokus peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Adapun lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang. Bank BSI tersebut terletak di Jl. Jenderal Sudirman, Macorawalie, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan.

###### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian akan dilakukan kurang lebih 2 bulan lamanya. Yang akan disesuaikan dengan keperluan penelitian.

---

<sup>42</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 8.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>43</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.<sup>33</sup> Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi obyek penelitian, sampel secara harfiah dapat diartikan sebagai contoh.

Dalam menetapkan dan mengambil sampel dari populasi memiliki aturan yaitu sampel itu bersifat mewakili (*representative*) terhadap populasinya.<sup>34</sup> Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi, penulis menggunakan metode sampel jenuh, metode sampe jenuh digunakan apabila seluruh jumlah dari populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 38 orang<sup>44</sup>. Dengan rincian sebagai berikut

**Tabel 3.1 Keterangan Jumlah Sampel**

<b>PEKERJAAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Karyawan	15
Nasabah	23
<b>Total</b>	<b>38</b>

<sup>43</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 80.

<sup>44</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016), h.96

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penilaian, sehingga mendapat sebuah gambaran secara jelas tentang kondisi objek dari penelitian.<sup>35</sup> Dalam proses observasi penulis akan terlibat langsung di lapangan untuk melakukan penelitian sehingga dapat memperoleh data-data konkret yang dibutuhkan dalam penelitian. Observasi berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan secara spontan, dapat juga berupa daftar isian yang telah dipersiapkan sebelumnya.<sup>45</sup>

### 2. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.<sup>46</sup> Metode angket adalah suatu metode penelitian terkait suatu masalah yang biasanya menyangkut kepentingan umum atau orang banyak, prosesnya dilakukan dengan memberikan daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk profil kemudian diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban dari responden.<sup>47</sup>

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek atau orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu

---

<sup>45</sup>Joko Subagyo. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.63.

<sup>46</sup>Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 21.

<sup>47</sup>Kartini Kratono. *Pegangan Metodologi Riset Sosial*. (Bandung: Alumni Bandung, 1986) h.15

media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.<sup>48</sup> Dengan metode ini, peneliti akan mengumpulkan data dalam bentuk dokumen yang sudah ada, sehingga peneliti mendapatkan gambaran-gambaran dari sudut pandang subjek yang relevan dengan penelitian.

### **E. Devinisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pernyataan praktis dan teknis tentang variabel dan sub variabel yang dapat diukur dan dicirikan datanya. Definisi operasional variabel menjadi dasar untuk mengembangkan instrumen penelitian, berguna sebagai alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data.<sup>49</sup> Dalam penelitian ini terbagi dua macam variabel yaitu variabel bebas yang disimbolkan (X), dan variabel terikat yang disimbolkan (Y).

#### **1. Variabel Bebas**

Variable bebas (*independent variable*) adalah variabel yang diduga sebagai sebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk diketahui hubungan dan pengaruhnya terhadap variabel lain. Dalam ilmu tingkah laku, variabel bebas biasanya merupakan stimulus atau input yang beroperasi dalam diri seseorang atau di dalam lingkungannya untuk mempengaruhi tingkah laku.<sup>50</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X1) dan penempatan posisi kerja (X2).

#### **2. Variabel Terikat**

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan suatu variabel penelitian yang menjadi pusat perhatian peneliti yang tercakup dalam masalah dan hipotesis

---

<sup>48</sup>Haris Herdiansyah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Salemba Humanika,2019), h. 133.

<sup>49</sup>Zubair, et. al. *Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi*. h. 29

<sup>50</sup>Winarno. *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press, (2011). h. 29

penelitian, yang keragamannya atau variabelitasnya dipengaruhi oleh variabel.<sup>51</sup> Adapun variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan pada bank syariah Indonesia (Y).

#### F. Instrument Penelitian

Untuk menguji serta membuktikan hipotesis maka dibutuhkan instrument penelitian yang berguna untuk mengetahui suatu keadaan yang akan diteliti, apakah itu baik atau tidak, berhubungan atau tidak, berpengaruh atau tidak, memiliki peningkatan atau tidak dan lain sebagainya.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 5 poin. Skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena atau objek tertentu. Dalam penelitian ini skala likert dibagi jadi dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberiskor 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberiskor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert<sup>52</sup>**

Pernyataan	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

<sup>51</sup>Amri Amir, Junaidi, dan Yulmardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya*, Jambi: IPB Press, (2009). h 126

<sup>52</sup>Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 26

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses yang berguna untuk mengelolah hasil penelitian sehingga memperoleh suatu kesimpulan. Setelah data-data yang diperlukan oleh penulis telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.<sup>43</sup> Statistik adalah kumpulan data yang disajikan dalam bentuk tabel, daftar, gambar, diagram, atau ukuran-ukuran tertentu lainnya. Misalnya, statistic penduduk, statistic kelahiran, dan statistic pertumbuhan ekonomi. Pengetahuan yang terkait dengan pengumpulan data, penyajian data, klasifikasi data, pengolahan data, penarikan kesimpulan, dan pengambilan keputusan berdasarkan masalah tertentu, itu semua termasuk dalam statistik.<sup>53</sup>

### 1. Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah merujuk kepada sejauh mana alat ukur mampu mengukur sesuatu yang akan diukur. Dalam uji validasi, apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut, maka data tersebut dapat dikatakan valid. Beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner nantinya akan diuji terhadap faktor yang terkait. Untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes atau pengujian dalam melakukan fungsi ukurannya maka diperluka sebuah uji validitas data. Suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur sesuatu yang semestinya di ukur atau dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dari peneliti.<sup>54</sup>

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan sebuah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil. Suatu

---

<sup>53</sup>Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, (2012). h. 3

<sup>54</sup>Umaima, "Pengaruh Penerapan Prinsip Mudharabah, Murabahah dan Wadi'ah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Mandiri Syariah KCP Parepre." Tesis UIN Alauddin Makassar, (2016). h. 46

penelitian dikatakan reliable apabila alat ukur yang digunakan stabil walau dilakukan pengukuran lebih darisatu kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Jika suatu instrument penelitian reliable maka penelitian tersebut dapat dipercaya keberadaannya.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis pendahuluan dan merupakan prasyarat untuk menentukan apakah teknik analisis data statistic dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Jika terdistribusi normal, beberapa teknik statistic non-parametrik dapat digunakan sebagai gantinya. Data diperiksa normalitasnya menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal. Pada uji normalitas penelitian ini, pengujian dilakukan pada variabel Literasi dan Inklusi Keuangan (X) dan Minat Menggunakan Lembaga Keuangan Syariah (Y)

### 4. Uji One Sampel t Test

Uji one sampel t test merupakan Teknik analisis yang bertujuan untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{x - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

t = koefisien t (t hitung)

x = rata-rata sampel

$\mu$  = Rata-rata populasi atau hipotesis yang akan diuji

S = Standar deviasi sampel

n = Jumlah sampel

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Uji statistik linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui regresinya. Dimana regresi linear berganda yaitu regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X). Alat bantu yang digunakan yaitu program SPSS 17.<sup>55</sup> Pada uji linear berganda ini akan menguji signifikansi antara variabel X (literasi keuangan dan inklusi keuangan) terhadap variabel Y (minat mahasiswa IAIN Parepare dalam menggunakan lembaga keuangan syariah).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Rumus Persamaan Regresi Linear Berganda**

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

- Y = Minat menggunakan lembaga keuangan syariah  
 X (1,2,3,...) = Rekrutmen, Penempatan Posisi  
 a = Nilai konstanta  
 b (1,2,3,...) = nilai koefisien regresi

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R-squared) adalah uji yang bertujuan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independent. Selain itu, uji koefisien determinasi juga dapat dijadikan sebagai alat ukur seberapa baik garis regresi yang peneliti miliki. Apabila suatu nilai R-square pada suatu estimasi mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tersebut sudah dijelaskan dengan baik oleh variabel

<sup>55</sup>Himayatul Khusna, "Pengaruh Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah dalam Menggunakan Lembaga Keuangan Syariah", (*Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Tulungagung 2018), h 2.

independennya. Begitupun sebaliknya, apabila R-square lebih rendah dari angka 1 atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya.

Adapun rumus koefisien determinasi yang digunakan sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

#### 7. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji tingkat signifikansinya maka perlu dilakukan langkah membandingkan antara t hitung dengan t table dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila t hitung > t table atau probabilitas tingkat signifikansinya (sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Dalam artian variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila t hitung < t table atau probabilitas tingkat signifikansinya (sig > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak, dan  $H_0$  diterima. Dalam artian variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun rumus dalam Uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BSI Pinrang. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar dan diberikan kepada karyawan Bank BSI Pinrang. Populasi yang diteliti berjumlah 38 responden. Maka responden-responden tersebut dapat dikategorikan karakteristiknya sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	11	28.9	28.9	28.9
	PEREMPUAN	27	71.1	71.1	100.0
Total		38	100.0	100.0	

*Sumber: data diolah dengan IBM SPSS 26*

Berdasarkan tabel diatas, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari 38 responden terdiri dari 11 (28,9%) responden laki-laki, dan terdiri dari 27 (71,1%) responden perempuan. Jadi disimpulkan responden terbanyak adalah responden perempuan.

#### 2. Distribusi jawaban responden untuk variabel X1

Diketahui seluruh jawaban responden untuk variabel (X1) mengenai rekrutmen yang dihitung dari jumlah responden 38 orang, berdasarkan angket atau kuesioner yang telah diberikan yaitu berjumlah keseluruhan 918 untuk variabel rekrutmen (X1). Berikut tabulasi angket seluruh responden untuk variabel rekrutmen (X1)

**Tabel 4.2 Proses rekrutmen sesuai dengan job *description* X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	4	10.5	10.5	13.2
	SETUJU	17	44.7	44.7	57.9
	SANGAT SETUJU	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.1, dan 4 atau 10,5% mengatakan netral, 17 atau 44,7% yang mengatakan setuju, 16 atau 42,1% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Proses rekrutmen sesuai dengan job *description*”.

**Tabel 4.3 Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	2	5.3	5.3	7.9
	SETUJU	21	55.3	55.3	63.2
	SANGAT SETUJU	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.2, dan 2 atau 5,3% mengatakan tidak setuju, 21 atau 55,3% yang mengatakan setuju, 14 atau 36,8% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong”

**Tabel 4.4 Sumber karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	7.9
	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	10.5
	NETRAL	8	21.1	21.1	31.6
	SETUJU	18	47.4	47.4	78.9
	SANGAT SETUJU	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 3 atau 7,9% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.3, dan 1 atau 2,6% mengatakan tidak setuju, 8 atau 21,1% yang mengatakan netral, 18 atau 47,4% yang mengatakan setuju, 8 atau 21,1% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Sumber karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan”.

**Tabel 4.5 Sumber karyawan diperoleh dengan memberikan kesempatan pada individu dari luar perusahaan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	10.5
	NETRAL	4	10.5	10.5	21.1
	SETUJU	19	50.0	50.0	71.1
	SANGAT SETUJU	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.4, dan 3 atau 7,9% mengatakan tidak setuju, 4 atau 10,5% yang mengatakan netral, 19 atau 50,0% yang mengatakan setuju, 11 atau 28,9% menyatakan sangat

setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Sumber karyawan diperoleh dengan memberikan kesempatan pada individu dari luar perusahaan”.

**Tabel 4.6 Perekrutan diinformasikan kepada karyawan BSI Pinrang X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	5.3
	NETRAL	3	7.9	7.9	13.2
	SETUJU	24	63.2	63.2	76.3
	SANGAT SETUJU	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.5, dan 1 atau 2,6% mengatakan tidak setuju, 3 atau 7,9% yang mengatakan netral, 24 atau 63,2% yang mengatakan setuju, 9 atau 23,7% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Perekrutan diinformasikan kepada karyawan BSI Pinrang”.

**Tabel 4.7. Perekrutan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronik X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	2	5.3	5.3	7.9
	NETRAL	4	10.5	10.5	18.4
	SETUJU	18	47.4	47.4	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X1.6, dan 2 atau 5,3% mengatakan tidak setuju, 4 atau 10,5% yang mengatakan netral, 18 atau 47,4% yang mengatakan setuju, 13 atau 34,2% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Perekrutan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronik”.

**Tabel 4.8 Penempatan kerja di Kantor BSI Pinrang ini sudah disesuaikan dengan prestasi karyawan akademik X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	2	5.3	5.3	7.9
	NETRAL	5	13.2	13.2	21.1
	SETUJU	23	60.5	60.5	81.6
	SANGAT SETUJU	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X2.1 dan 2 atau 5,3% mengatakan tidak setuju, 5 atau 13,2% yang mengatakan netral, 23 atau 60,5% yang mengatakan setuju, 7 atau 18,4% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Penempatan kerja di Kantor BSI Pinrang ini sudah disesuaikan dengan prestasi karyawan akademik”.

**Tabel 4.9 Menurut saya BSI Pinrang sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	7	18.4	18.4	21.1
	SETUJU	20	52.6	52.6	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X2,2 dan 7 atau 18,4% mengatakan netral, 20 atau 52,6% yang mengatakan setuju, 10 atau 26,3% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Menurut saya BSI Pinrang sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan”.

**Tabel 4.10 Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	3	7.9	7.9	10.5
	SETUJU	20	52.6	52.6	63.2
	SANGAT SETUJU	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa tidak setuju mengenai pernyataan X2,3 atau 7,9% yang mengatakan netral, 20 atau 52,6% yang mengatakan setuju, 14 atau 36,8% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki”.

**Tabel 4.11 Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	21.1	21.1	21.1
	SETUJU	20	52.6	52.6	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 8 atau 21,1% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan X2.4, 20 atau 52,6% yang mengatakan setuju, 10 atau 26,3% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja”

**Tabel 4.12 Saya merasa penempatan karyawan berdasarakan kondisi kesehatan fisik dan mental X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	5.3	5.3	5.3
	NETRAL	6	15.8	15.8	21.1
	SETUJU	20	52.6	52.6	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 2 atau 5.3% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X2,5 dan 6 atau 15,8% mengatakan netral 20 atau 52,6% yang mengatakan setuju, 10 atau 26,3% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya merasa penempatan karyawan berdasarakan kondisi kesehatan fisik dan mental”.

**Tabel 4.13 Status perkawinan sangat menentukan posisi saya dalam BSI Pinrang X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	10.5
	NETRAL	7	18.4	18.4	28.9
	SETUJU	16	42.1	42.1	71.1
	SANGAT SETUJU	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan bahwa sangat tidak setuju mengenai pernyataan X2,6 dan 3 atau 7,9% mengatakan tidak setuju, 7 atau 18,4% yang mengatakan netral, 16 atau 42,1% menyatakan setuju, 11 atau 28,9% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Status perkawinan sangat menentukan posisi saya dalam BSI Pinrang”.

**Tabel 4.14 Status perkawinan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di BSI Pinrang X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	18.4	18.4	18.4
	SETUJU	20	52.6	52.6	71.1
	SANGAT SETUJU	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 7 atau 18,4% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan X2,7 dan 20 atau 52,6% mengatakan setuju, 11 atau 28,9% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Status perkawinan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di BSI Pinrang”.

**Tabel 4.15 Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.6	2.6	2.6
	SETUJU	23	60.5	60.5	63.2
	SANGAT SETUJU	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2.6% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.1 dan 23 atau 60,5% mengatakan setuju, 14 atau 36,8% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”.

**Tabel 4.16 Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang ditentukan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.6	2.6	2.6
	SETUJU	22	57.9	57.9	60.5
	SANGAT SETUJU	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2.6% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.2 dan 22 atau 57,9% mengatakan setuju, 15 atau 39,5% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang ditentukan”.

**Tabel 4.17 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.6	2.6	2.6
	SETUJU	24	63.2	63.2	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2.6% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.3 dan 23 atau 63,2% mengatakan setuju, 13 atau 34,2% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan”.

**Tabel 4.18 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.6	2.6	2.6
	SETUJU	23	60.5	60.5	63.2
	SANGAT SETUJU	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2.6% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.4 dan 23 atau 60,5% mengatakan setuju, 14 atau 36,8% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”.

**Tabel 4.19 Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	5.3	5.3	5.3
	SETUJU	26	68.4	68.4	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 2 atau 5.3% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.5 dan 26 atau 68,4% mengatakan setuju, 10 atau 26,3% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat”.

**Tabel 4.20 Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	5.3	5.3	5.3
	SETUJU	21	55.3	55.3	60.5
	SANGAT SETUJU	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 2 atau 5.3% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.6 dan 21 atau 55,3% mengatakan setuju, 15 atau 39,5% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja”.

**Tabel 4.21 Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.6	2.6	2.6
	SETUJU	19	50.0	50.0	52.6
	SANGAT SETUJU	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan netral mengenai pernyataan Y.7 dan 19 atau 50,0% mengatakan setuju, 18 atau 47,4% yang mengatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”.

**Tabel 4.22 Hasil pekerjaan yang saya lakukan memuaskan Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	1	2.6	2.6	5.3
	SETUJU	21	55.3	55.3	60.5
	SANGAT SETUJU	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa dari 38 responden yang ada, 1 atau 2,6% responden yang mengatakan tidak setuju mengenai pernyataan Y.8 dan 1 atau 2,6% mengatakan netral, 21 atau 55,3% yang mengatakan setuju, 15 atau 39,5% menyatakan sangat setuju. Dari analisis data diketahui frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa “Hasil pekerjaan yang saya lakukan memuaskan”.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur objek yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Correlated Item Total Correlation, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana:

Jika r hitung (tabel corrected item total correlation)  $>$  r tabel (tabel product moment) maka data dikatakan valid.

Jika r hitung (tabel corrected item total correlation)  $<$  r tabel (tabel product moment) maka data dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
REKRUTMEN	1	0,785	0,320	VALID
	2	0,834	0,320	
	3	0,486	0,320	
	4	0,839	0,320	
	5	0,839	0,320	
	6	0,800	0,320	

Kolom Corrected Item-Total Corelation merupakan korelasi antara skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan rtabel pada taraf  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 38$ , sehingga rtabel sebesar 0.320. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil uji validitas variabel Rekrutmen (X1) keseluruhan menunjukkan rhitung  $>$  rtabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap angket/questioner variabel (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Posisi (X2)**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PENEMPATAN POSISI	1	0,503	0,320	VALID
	2	0,529	0,320	
	3	0,606	0,320	
	4	0,548	0,320	
	5	0,614	0,320	
	6	0,474	0,320	
	7	0,723	0,320	

Kolom Corrected Item-Total Corelation merupakan korelasi antara skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan rtabel pada taraf  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 38$ , sehingga rtabel sebesar 0.320. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil uji validitas variabel Penempatan posisi (X2) keseluruhan menunjukkan rhitung  $>$  rtabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap angket/questioner variabel (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	1	0,821	0,320	VALID
	2	0,815	0,320	
	3	0,741	0,320	
	4	0,821	0,320	
	5	0,763	0,320	
	6	0,766	0,320	
	7	0,794	0,320	
	8	0,694	0,320	

Kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan korelasi antara skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan rtabel pada taraf  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 38$ , sehingga rtabel sebesar 0.320. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) keseluruhan menunjukkan rhitung  $>$  rtabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap angket/quesioner variabel (Y) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas alat ukur secara internal yaitu uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji reabilitas adalah: Jika  $\alpha >$  r tabel maka dikatakan konsisten (realibel) Jika  $\alpha <$  r tabel maka dikatakan tidak konsisiten (tidak reliabel).

**Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)**

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.846	6

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari 6 item pertanyaan adalah sebesar 0,846, dimana  $\alpha$  (0,846)  $>$  (0,60). Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa pernyataan dalam kuisoner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat digunakan untuk pengukuran data.

**Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Posisi (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	7

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari 7 item pertanyaan adalah sebesar 0,631, dimana  $alpha (0,631) > (0,60)$ . Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat digunakan untuk pengukuran data.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari 8 item pertanyaan adalah sebesar 0,903, dimana  $alpha (0,903) > (0,60)$ . Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat digunakan untuk pengukuran data.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 4.29** tabel klasifikasi

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97198057
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.101
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Hasil uji normalitas diatas menerangkan bahwa nilai signifikansi  $0,125 > 0,05$ . Sehingga kesimpulannya yaitu nilai residual terdistribusi normal. dengan demikian hasil dari uji normalitas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh rekrutmen, penempatan posisi kerja terhadap kinerja karyawan BSI Pinrang, karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### 4. Uji One Sample t Test

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik literasi dan inklusi keuangan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah IAIN Parepare dalam menggunakan lembaga keuangan syariah.

- a. Membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05  
 Jika nilai *sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
 Jika nilai *sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Membandingkan nilai t hitung dan t tabel

Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.30 tabel klasifikasi**

Skor	Klasifikasi
80,01% - 100%	Sangat baik/Sangat Tinggi
68,01% - 84,00%	Baik/Tinggi
52,01% - 68,00%	Cukup/Netral
36,01% - 52,00%	Buruk/Rendah
20,00% - 36,00%	Sangat Buruk/Sangat Rendah

**Tabel 4.31 Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Rekrutmen (X1)**

One-Sample Test						
Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
REKRUTMEN	35.213	37	.000	4.02658	3.7949	4.2583

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Hasil uji one sample t test diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 50,097 jika dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel dengan  $dk = n - 1$  ( $38 - 1 = 37$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,687. Nilai  $t$  hitung  $35,213 >$   $t$  table 1,687, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dan Nilai (2 tailed)  $<$  0,05 yaitu  $0,000 <$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dengan demikian dari perhitungan sampel diatas ditemukan rata-rata variabel rekrutmen = 11,4% dari yang diharapkan. Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pertanyaan adalah 1140. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai diperoleh 918 atau 80,52% dari skor ideal. Dengan demikian variabel rekrutmen berada pada kategori baik.

**Tabel 4.32 Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Penempatan Posisi (X2)**

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
PENEMPATAN POSISI	54.709	37	.000	4.01921	3.8704	4.1681

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Hasil uji one sample t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 50,097 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan  $dk = n - 1$  ( $38 - 1 = 37$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung  $35,213 > t$  table 1,687, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dan Nilai (2 tailed)  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dengan demikian dari perhitungan sampel diatas ditemukan rata-rata variabel rekrutmen = 13,3% dari yang diharapkan. Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pertanyaan adalah 1330. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai diperoleh 1069 atau 80,37% dari skor ideal. Dengan demikian variabel penempatan posisi berada pada kategori baik.

**Tabel 4.33 Hasil Uji One Sampel t Test Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
KINERJA KARYAWAN	61.835	37	.000	4.33711	4.1950	4.4792

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Hasil uji one sample t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 50,097 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan  $dk = n - 1$  ( $38 - 1 = 37$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung  $35,213 > t$  table 1,687, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dan Nilai (2 tailed)  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. dengan demikian dari perhitungan sampel diatas ditemukan rata-rata variabel rekrutmen = 15,2% dari yang diharapkan. Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap pertanyaan adalah 1520. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai diperoleh 1318 atau 86,71% dari skor ideal. Dengan demikian variabel penempatan posisi berada pada kategori sangat baik.

#### 5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu literasi dan inklusi keuangan terhadap variabel dependen yaitu minat menggunakan lembaga keuangan syariah, digunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program spss versi 25, maka didapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.34 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.903	4.692		4.668	.000
	REKRUTMEN	.371	.127	.453	2.918	.006
	PENEMPATAN POSISI	.136	.169	.125	.803	.427

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 21,903 + 0,371 X_1 + - 0,136 X_2$$

Keterangan:

Y = Minat menggunakan lembaga keuangan syariah

a = Konstanta  $\beta_1$ ,

$\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel Rekrutmen

$X_2$  = Variabel Penempatan Posisi

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### 1. Nilai Konstanta (a)

Konstanta sebesar 21,903 berarti kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang sebesar 21,903 poin apabila variabel rekrutmen dan penempatan posisi dengan nol atau tidak ada.

#### 2. Rekrutmen

Koefisien Regresi  $X_1$  ( $\beta_1$ ) sebesar 0,371 merupakan penaksir parameter variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Nilai ini menunjukkan apabila variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia meningkat 1 point, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia akan meningkat sebesar 0,371 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

### 3. Penempatan Posisi Kerja

Koefisien Regresi  $X_2$  ( $\beta_2$ ) sebesar 0,136 merupakan penaksir parameter variabel penempatan posisi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Nilai ini menunjukkan apabila variabel penempatan posisi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia meningkat 1 point, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia akan meningkat sebesar 0,136 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis mengkaji tentang kebenaran hipotesis berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penelitian, maka penulis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan literasi keuangan ( $X_1$ ) dan Inklusi Keuangan ( $X_2$ ) dengan minat menggunakan lembaga keuangan syariah ( $Y$ ) dengan menggunakan pengujian sebagai berikut:

#### 1. Uji t Parsial

Uji t adalah suatu tes statistik yang memungkinkan kita membandingkan dua skor rata-rata, untuk menentukan probabilitas (peluang) bahwa perbedaan antara dua skor rata-rata merupakan perbedaan yang nyata bukan perbedaan yang terjadi secara kebetulan.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup>Punaji Setyosari. Metode Penelitian Pendidikan dan Pembangunan (Jakarta: Kencana, Fajar Interpratama Offset, 2010) h. 218

Tabel 4.35 Hasil Uji t Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.903	4.692		4.668	.000
	REKRUTMEN X1	.371	.127	.453	2.918	.006
	PENEMPATAN POSISI X2	.136	.169	.125	.803	.427

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

a. Variabel Rekrutmen (X1)

Dasar Pengambilan Keputusan dalam uji t adalah:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi
  - a) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
  - b) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

Hasil output SPSS diatas, diketahui nilai signifikasi variabel rekrutmen (X1) adalah sebesar 0,006. Karena nilai  $sig 0,006 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

- 2) Berdasarkan nilai Thitung dengan Ttabel
  - a) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka ada pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (Y).
  - b) Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (Y).

Nilai Signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,918. Dalam mencari  $T_{tabel}$ , adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = (a/2 ; df)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; n-2)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025 ; 38-2)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025 ; 36) \text{ (Dilihat pada tabel distribusi nilai t tabel)}$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,688$$

Diketahui bahwa  $T_{\text{hitung}} 2,918 > T_{\text{tabel}} 1,688$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI Pinrang.

b. Variabel Penempatan Posisi Kerja (X2)

Dasar Pengambilan Keputusan dalam uji t adalah:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi
  - a) Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Penemptana Posisi Kejra berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
  - b) Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Penempatan Posisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

Hasil output SPSS diatas, diketahui nilai signifikasi variabel Penempatan Posisi kerja (X2) adalah sebesar 0,427. Karena nilai  $sig 0,427 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi, penemptana posisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. 0,803

- 2) Berdasarkan nilai Thitung dengan Ttabel
  - a) Jika nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ , maka ada pengaruh penempatan posisi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (Y).
  - b) Jika nilai  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ , maka tidak ada pengaruh penempatan posisi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (Y).

Nilai Signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 0,803. Dalam mencari  $T_{tabel}$ , adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (a/2 ; df)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 ; n-2)$$

$$T_{tabel} = (0,025 ; 38-2)$$

$$T_{tabel} = (0,025 ; 36) \text{ (Dilihat pada tabel distribusi nilai } T_{tabel}\text{)}$$

$$T_{tabel} = 1,688$$

Diketahui bahwa  $T_{hitung} 0,803 < T_{tabel} 1,688$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti penempatan posisi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada BSI Pinrang.

## 2. Uji F Simultan

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *dependent* (Y) atau tidak.

**Tabel 4.36 Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.402	2	57.701	6.180	.005 <sup>b</sup>
	Residual	326.809	35	9.337		
	Total	442.211	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN POSISI, REKRUTMEN

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Dari tabel diatas diperoleh diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $F_{hitung} 6,180 > 3,245$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 seccara simultan terhadap Y. sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai atau digunakan untuk memprediksi minat menggunakan lembaga keuangan syariah.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Lingkungan Keluarga (independen) terhadap variabel minat berwirausaha (dependen). Dikatakan baik jika nilai r square diatas 0,5 karena *R square* berkisar 0-1. Dalam hal ini kita mengacu pada nilai *R square* yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear Berganda, yakni pada tabel *Model Summary* berikut ini.

**Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.219	3.05571

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN POSISI, REKRUTMEN

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Sesuai tabel diatas dapat diketahui bahwa R square atau koefisien determinasi sebesar 0,261 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,219 atau 21,9%. Maka dapat simpulkan bahwa tingkat kolerasi dan kekuatan hubungan dengan nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang moderat.
2. Tabel Model Summary di atas dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,261. Nilai ini memiliki arti bahwa 26,1% Kinerja Karyawan pada BSI Pinrang (Y)

dipengaruhi Pengaruh rekrutmen (X1) dan penempatan posisi kerja (X2) dan 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data diatas diketahui bahwa penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk menguji pengaruh antara variabel rekrutmen (X1) dan penempatan posisi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang. Berdasarkan teori dan tinjauan lapangan dengan pembagian kuesioner maka hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan BSI Pinrang.**

Hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan SPSS diperoleh hasil pengujian regresi yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain proses rekrutmen yang dilakukan dengan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan setelah diterima dalam suatu perusahaan. Sesuai dengan teori Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar kerja untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>57</sup>

Melalui hasil uji t parsial diperoleh perhitungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan perekrutan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R yang memiliki nilai positif dan signifikansi 0,006 atau lebih kecil dari probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah 26,1%,

---

<sup>57</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009) h. 45

Sedangkan 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Proses rekrutmen sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dengan kata lain, jika proses rekrutmen dilakukan dengan optimal maka kinerja para karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R yang memiliki nilai positif dan signifikansi 0,006 atau lebih kecil dari probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan BSI Pinrang adalah 26,1%, Sedangkan 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdul Munip pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes”.<sup>58</sup> Hasil dari penelitiannya diketahui ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan analisis korelasi rank spearman variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,518 dengan nilai sig  $0,001 < \alpha$  sebesar 0,05. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik Anshori pada tahun 2019, diketahui Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan (sebesar  $0,004 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang BSD.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya proses rekrutmen yang berarti adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang akan mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan, dengan hal tersebut kiranya dapat mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru

---

<sup>58</sup>Munip. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes”. h. 65

bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi kiranya harus dilakukan dengan cermat, jujur, dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari perusahaan yang bersangkutan. Rekrutmen merupakan suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu diterima dan ditolak. Proses rekrutmen karyawan harus berdasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.<sup>59</sup>

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja menentukan kebutuhan tenaga kerja dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen bertujuan untuk menyediakan pegawai yang cukup agar manaje dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>Melayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 47

<sup>60</sup>Reni Hindriari. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa". (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* Vol. 2 No 1, 2018) h. 34

## 2. Pengaruh Penempatan Posisi Kerja terhadap kinerja karyawan BSI Pinrang.

Hasil perhitungan SPSS yang telah dilakukan sebelumnya telah diperoleh hasil pengujian secara parsial atau uji t yang menunjukkan bahwa variabel penempatan posisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Pinrang. Dengan demikian, teridentifikasi bahwa tidak ada hubungan yang searah antara penempatan posisi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang.

Artinya, penempatan posisi kerja yang diterapkan di perusahaan khususnya pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama mereka bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dari  $T_{hitung} 0,803 < T_{tabel} 1,688$ , dengan nilai signifikansi variabel Penempatan Posisi kerja (X2) adalah sebesar 0,427. Karena nilai  $sig 0,427 > 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti penempatan posisi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada BSI Pinrang.

Dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik Anshori dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”<sup>61</sup> diketahui hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seluruh variabel *Independent* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Munip, diketahui hasil penelitiannya bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil korelasi sebesar 0,518 dengan nilai  $sig 0,001 < nilai \alpha$  sebesar 0,05.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup>Anshori, “Pengaruh rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong damai”. h. 113

<sup>62</sup>Munip. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes”. h. 64

Penempatan posisi kerja merupakan kegiatan pengadaan sumber daya manusia. Dengan adanya proses penempatan posisi kerja maka Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.<sup>63</sup> Penempatan posisi kerja juga dapat diartikan sebagai pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus dari proses rekrutmen untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala kemungkinan resiko yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.<sup>64</sup>

Proses penempatan posisi kerja karyawan merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen yakni menempatkan karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan jabatan yang diberikan. Penempatan kerja harus didasarkan oleh *job description* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”<sup>65</sup> Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup>Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 22

<sup>64</sup>Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) h. 162

<sup>65</sup>Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 63

<sup>66</sup>Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 64

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan dalam skripsi ini, yang membahas tentang pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Perhitungan uji statistik yang dilakukan maka diperoleh nilai F- hitung sebesar hitung 6,180 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena P-Value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain koefisien  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  mempengaruhi Y secara bersama sama sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai atau digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan BSI Pinrang. Hasil uji menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja secara (Simultan) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI Pinrang.
2. Hasil perhitungan uji regresi linier Berganda, terdapat pengaruh pengaruh dari variabel rekrutmen (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai  $T_{hitung}$  2,918 >  $T_{tabel}$  1,688, dengan nilai *sig* 0,006 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada BSI Pinrang. Hasil perhitungan uji regresi linier Berganda, tidak terdapat pengaruh pengaruh dari variabel Penempatan Posisi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai  $T_{hitung}$  0,803 <  $T_{tabel}$  1,688, dengan nilai *sig* 0,427 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti penempatan posisi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada BSI Pinrang.

## B. Saran

Setelah merumuskan hasil penelitian dan simpulan, selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian, semoga dapat menjadi masukan dan pertimbangan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Saran tersebut sebagai berikut:

### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan rujukan/referensi terkait dengan kinerja karyawan bagi peneliti maupun peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat topik yang penelitian sejenis. Selain itu, para akademisi yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan untuk memperluas faktor-faktor yang akan diangkat menjadi topik penelitian, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan lebih baik.

### 2. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang.

Peneliti menyarankan kepada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pinrang untuk menghindari liberalisme serta nepotisme dalam proses perekrutan serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat secara efektif dan efisien demi menjaga kualitas kinerja karyawan, serta nama baik bank syariah secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an Al-Karim*

### Buku

- Abidin, dkk. *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, Dan Menulis*, Jakarta: BumiAksara, 2017.
- Amir, Amri, Junaidi, dan Yulmardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya*, Jambi: IPB Press, 2009.
- Arsyad, Azhar. *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Hunamika, 2019.
- Kratono, Kartini. *Pegangan Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Alumni Bandung, 1986.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mangkruprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia*, Bogor, 2014.
- Muliyadi, Balanced Scorecard: *Alat Manajemen Kontenporer Untuk Pelipatgandakan Kinerja Laporan Keuangan Perusahaan*, Jakarta: Selemba Empat, 2001.
- Nurmansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru: Unilak Press, 2011.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Robbins, Septhen. P. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Sari, Eliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*, Jakarta: Jayabaya University Press, 2008.
- Sadarmayanti, Syarifuddin Hidayat. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.

- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Simamora, Bilson. *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009
- Syafri, Wirman, Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Bandung: Institut Dalam Negeri (IPDN) Press, 2014.
- Syahrum, Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- T.M. Haekal, Rita Sari, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2019.
- Winarno. *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press, 2011.
- Zainal, Veithzal Rivai et, all. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Zubair, Muhammad Kamal. *Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi*, 2020.

### **Skripsi**

- Anshori, Sidik. 2019. Pengaruh rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong damai, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Armensyah. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera Pekanbaru, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Islam Riau Pekanbaru).
- Dewanti, Vivi. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah I Medan, (*Skripsi Sarjana*: Universitas Medan Area, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).

- Munip, Abdul. 2019. Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes, (*Skripsi Sarjana: Universitas Pancasakti Tegal, Ekonomi Dan Bisnis*).
- Santi, 2016. Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia (Tbk), (*Skripsi Sarjana: UIN Alauddin Makassar*).
- Situmeang, Nurvita Sahriah. 2015. Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan, (*Skripsi Sarjana: IAIN Padangsidempuan*).
- Umaima. 2016. Pengaruh Penerapan Prinsip Mudharabah, Murabahah dan Wadi'ah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Mandiri Syariah KCP Parepre. Tesis UIN Alauddin Makassar.

### **Jurnal**

- Bahri S, Andi. "Etika Konsumsi Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Jurnal Etika Konsumsi* Vol. 11, No 2 (2014): 347-370
- Fadilah, Asri Nur, et, all., Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5. (2013).
- Hindriari, Reni. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* Vol. 2, No 1. (2018): 31-54
- Wibowo, Sandi Nasrudin. Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung), *Jurnal Monex*, Vol. 7 No. 1, (2018)
- Zaki, Muhammad, Ibrahim dkk. Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Malang: Universitas Brawijaya), Vol. 14, No. 1, (2014).
- Reni Hindriari. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa". (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* Vol. 2 No 1, 2018) h. 34

# LAMPIRAN



	<p style="text-align: center;"> <b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b>  <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</b>  <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b>  <b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</b> </p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</b></p>
---	---

NAMA MAHASISWA : RANI FATIKASARI NASRUL  
 NIM : 18.2300.051  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 PRODI : PERBANKAN SYARIAH  
 JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN  
 POSISI KERJA TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
 KABUPATEN PINRANG

Instrument Penelitian

Kepada Yth.  
 Saudara/i  
 Di Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya (skripsi) pada Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare maka saya,

Nama : Rani Fatikasari Nasrul

NIM : 18.2300.051

Judul : Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya memohon dengan hormat kesediaan Saudara/I untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat Saya,

Rani Fatikasari Nasrul

### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama =
2. Jabatan =
3. Lulusan Program Studi =
4. Jenis Kelamin =  Laki-Laki  Perempuan

### **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak ada pernyataan yang tidak terisi atau terlewat.
2. Berilah tanda checklist pada jawaban yang Saudara/I pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang sesuai pendapat atas pernyataan, dengan keterangan di bawah ini :

SS	: Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
4. Terimakasih atas partisipasinya.

## 1. Variabel X1 (Rekrutmen)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Dasar Perekrutan</b>						
1.	Proses rekrutmen sesuai dengan job description					
2.	Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong					
<b>Track-Record</b>						
3.	Sumber karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan					
4.	Sumber karyawan diperoleh dengan memberikan kesempatan pada individu dari luar perusahaan					
<b>Metode Perekrutan</b>						
5.	Perekrutan diinformasikan kepada karyawan BSI Pinrang					
6.	Perekrutan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronik					

## 2. Variabel X2 (Penempatan Posisi)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Prestasi Akademik</b>						
1.	Penempatan kerja di Kantor BSI Pinrang ini sudah disesuaikan dengan prestasi karyawan akademik					
2.	Menurut saya BSI Pinrang sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
<b>Pengalaman</b>						
3.	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki					
4.	Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan pengalaman kerja					
<b>Kesehatan Fisik dan Mental</b>						
5.	Saya merasa penempatan karyawan berdasarkan kondisi kesehatan fisik dan mental					

6.	Penempatan karyawan dalam lingkungan kerja sesuai dengan kesehatan fisik dan mental saya					
<b>Status Perkawinan</b>						
7.	Status perkawinan sangat menentukan posisi saya dalam BSI Pinrang					
8.	Status perkawinan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di BSI Pinrang					
<b>Usia</b>						
9.	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga BSI Pinrang atau perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan					
10.	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan karyawan					

### 3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang ditentukan					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat					
6.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja					
<b>Tanggung Jawab</b>						

7.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
8.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memuaskan					

Setelah mencermati instrument penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen penelitian tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.



## IDENTITAS RESPONDEN

NAMA	JABATAN	LULUSAN PROGRAM STUDI	JENIS KELAMIN
Bahria rizal	Nasabah	Perbankan syariah	Perempuan
Sulfila	Nasabah	Perbankan syariah	Perempuan
Sitti Khadijah	Nasabah	SMA	Perempuan
Nur Rahmah	Nasabah	Ekonomi	Perempuan
Putri	Nasabah	S1	Perempuan
Mustakim Alimuddin	Nasabah	PNS	Laki-laki
Purnamasari	Nasabah	S1	Perempuan
Hamdan	Nasabah	S1	Laki-laki
Dian	Nasabah	Hukum ekonomi syariah	Perempuan
Ainun	Nasabah	Sma	Perempuan
Akbar	Nasabah	Perbankan syariah	Laki-laki
Latifa	Mahasiswa	Perbankan syariah	Perempuan
Wahyudi	Satpam	Sma	Laki-laki
Hardianti	Sales	Teknologi pendidikan	Perempuan
Mustamin	Branch Manager	Pendidikan	Laki-laki
Jouharuddin	Consumer bussines staf	Ilmu hokum	Laki-laki
Al Fadhly Hendra	Mikro busines	Perbankan Syariah	Laki-laki
Suleman S	MBR	Sosial ekonomi perikanan	Laki-laki
Nursetiawati Wali	FTR	Pendidikan Matematika	Perempuan
Didiwidayadi A	Consuner Business	S1 ekonomi	Laki-laki
Adnan Anas	Operational Staff	S1	Laki-laki
Sri Saniyah Nasir	BOSM	S1	Perempuan
Surya Sandi S	Mikro Staf	Hukum Perdata	Laki-laki
Purnama Olasbuh	CSR	Pendidikan Bahasa Inggris	Perempuan
Indra Syam Arya	Satpam	Buruh Harian Lepas	Laki-laki
Lia	Teller	Akuntansi Manajerial	Perempuan
fitri	Nasabah	Sma	Perempuan

Elviani	Nasabah	Sma	Perempuan
Syahriah S.pd. I	PNS	Strata 1 (S1)	Perempuan
Nur Hidayati S.Pd.I	Nasabah	S1	Perempuan
Mustapia	Nasabah	SMA	Perempuan
Hilda Widyasari	Nasabah	S1	Perempuan
Nur Rahma Maharani	Nasabah	Mahasiswa	Perempuan
Evi Kurnia	Nasabah	SMA	Perempuan
Rasma	Nasabah	Smp	Perempuan
Rafika	Nasabah	Sma	Perempuan
Sri Ayu	Nasabah	S1	Perempuan
Ita Jamal	Nasabah	Guru	Perempuan
Alam Al Amin	Sales Marketing	Teknologi Informasi	Laki-laki



TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL X1 (REKRUTMEN)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	5	4	5	3	5	27
2	5	5	3	4	4	4	25
3	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	2	3	2	2	2	15
10	4	5	4	4	4	5	26
11	3	2	3	3	3	3	17
12	5	5	1	5	3	5	24
13	5	4	5	5	4	4	27
14	1	1	1	1	1	1	6
15	5	5	3	4	4	3	24
16	3	5	3	4	4	4	23
17	5	5	3	5	5	5	28
18	4	4	5	3	4	3	23
19	5	5	4	5	5	3	27
20	5	5	2	3	5	5	25
21	4	5	4	5	4	4	26
22	5	5	4	4	5	5	28
23	5	4	3	4	4	5	25
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	1	5	4	5	25
27	4	4	5	4	5	4	26
28	4	4	4	4	5	5	26
29	5	4	4	5	4	5	27
30	5	4	4	4	4	4	25
31	3	4	4	2	4	4	21
32	4	4	5	2	4	2	21

33	4	4	5	5	5	5	28
34	3	4	3	3	4	4	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	4	4	25



TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL X2 (PENEMPATAN POSISI)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	5	4	5	4	3	4	5	30
2	4	5	5	5	5	4	5	33
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	2	3	3	3	3	20
10	4	4	4	4	5	5	4	30
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	4	5	2	3	3	23
13	5	5	5	4	4	4	5	32
14	1	1	5	5	5	5	5	27
15	4	4	3	3	5	4	5	28
16	4	3	4	4	4	3	4	26
17	3	3	3	3	3	4	3	22
18	4	5	5	5	5	3	4	31
19	5	5	4	3	5	2	4	28
20	2	4	5	3	5	4	4	27
21	4	3	4	4	4	5	5	29
22	2	5	5	5	5	2	5	29
23	4	4	5	5	4	2	3	27
24	5	5	5	4	4	1	3	27
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	5	5	3	3	3	3	25
27	4	3	5	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	5	4	29
29	4	5	4	4	4	5	4	30
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	4	5	4	5	4	32

32	4	4	4	4	4	5	5	30
33	4	4	4	5	2	4	4	27
34	4	4	4	3	3	3	4	25
35	4	4	5	5	5	5	5	33
36	4	4	4	4	4	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	4	5	4	4	5	4	31



TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

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

31	4	5	4	4	4	4	5	2	32
32	4	5	5	4	5	5	5	5	38
33	4	4	4	4	4	5	4	5	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	4	4	5	4	4	5	5	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32



## HASIL PERHITUGAN SPSS

### Uji Validitas

#### Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.685**	.163	.691**	.531**	.581**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.327	.000	.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.685**	1	.139	.685**	.691**	.682**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.404	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.163	.139	1	.212	.492**	.093	.486**
	Sig. (2-tailed)	.327	.404		.201	.002	.579	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.691**	.685**	.212	1	.536**	.720**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.201		.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.531**	.691**	.492**	.536**	1	.617**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.001		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.581**	.682**	.093	.720**	.617**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.579	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.834**	.486**	.839**	.839**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

## Validitas Variabel Penempatan Posisi (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.553**	.094	.056	.000	.071	.113	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000	.573	.738	1.000	.672	.499	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.553**	1	.316	.093	.240	-.190	.094	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.580	.146	.253	.576	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.094	.316	1	.518**	.376*	-.030	.332*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.573	.053		.001	.020	.857	.041	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.056	.093	.518**	1	.193	.163	.326*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.738	.580	.001		.246	.329	.045	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.000	.240	.376*	.193	1	.165	.536**	.614**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.146	.020	.246		.323	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.071	-.190	-.030	.163	.165	1	.521**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.672	.253	.857	.329	.323		.001	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.113	.094	.332*	.326*	.536**	.521**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.499	.576	.041	.045	.001	.001		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	.503**	.529**	.606**	.548**	.614**	.474**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

PAREPARE

## Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (y)

		Correlations								
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	total
y1	Pearson Correlation	1	.581**	.472**	1.000**	.504**	.569**	.655**	.374*	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.001	.000	.000	.021	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y2	Pearson Correlation	.581**	1	.625**	.581**	.667**	.618**	.606**	.421**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y3	Pearson Correlation	.472**	.625**	1	.472**	.631**	.432**	.429**	.560**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.003	.000	.007	.007	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y4	Pearson Correlation	1.000**	.581**	.472**	1	.504**	.569**	.655**	.374*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.001	.000	.000	.021	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y5	Pearson Correlation	.504**	.667**	.631**	.504**	1	.375*	.592**	.501**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.020	.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y6	Pearson Correlation	.569**	.618**	.432**	.569**	.375*	1	.601**	.553**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.020		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y7	Pearson Correlation	.655**	.606**	.429**	.655**	.592**	.601**	1	.414**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.010	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y8	Pearson Correlation	.374*	.421**	.560**	.374*	.501**	.553**	.414**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.021	.009	.000	.021	.001	.000	.010		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
total	Pearson Correlation	.821**	.815**	.741**	.821**	.763**	.766**	.794**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

PAREPARE

### Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6	.631	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

### Uji One Sample T-Test

Variabel (X1) Rekrutmen

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
REKRUTMEN	38	4.0266	.70490	.11435

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
REKRUTMEN	35.213	37	.000	4.02658	3.7949	4.2583

Variabel (X2) Penempatan Posisi

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PENEMPATAN KERJA	38	4.0192	.45287	.07346

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
PENEMPATAN KERJA	54.709	37	.000	4.01921	3.8704	4.1681

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA KARYAWAN	38	4.3371	.43237	.07014

### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
KINERJA KARYAWAN	61.835	37	.000	4.33711	4.1950	4.4792

### Uji Regresi Linear Berganda

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.402	2	57.701	6.180	.005 <sup>b</sup>
	Residual	326.809	35	9.337		
	Total	442.211	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN POSISI, REKRUTMEN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.903	4.692		4.668	.000
REKRUTMEN	.371	.127	.453	2.918	.006
PENEMPATAN POSISI	.136	.169	.125	.803	.427

a. Dependent Variable: KINERJA

**Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.219	3.05571

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN POSISI, REKRUTMEN

**Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.402	2	57.701	6.180	.005 <sup>b</sup>
	Residual	326.809	35	9.337		
	Total	442.211	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN POSISI, REKRUTMEN

**Uji Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.903	4.692		4.668	.000
REKRUTMEN	.371	.127	.453	2.918	.006
PENEMPATAN POSISI	.136	.169	.125	.803	.427

a. Dependent Variable: KINERJA



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
 PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.4417/In.39.8/PP.00.9/10/2021

25 Oktober 2021

Lampiran : -

Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: **1. Dr. H. Mukhtar Yunus, Lc., M.Th.I. (Pembimbing Utama)**  
**2. Dr. Andi Bahri, M.E., M.Fil.I. (Pembimbing Pendamping)**

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Rani Fatikasari Nasrul

NIM. : 18.2300.051

Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal **26 Agustus 2021** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN PINRANG**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



Dekan,

*emil*  
 Muhammad Kamal Zubair.

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.2071/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/04/2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PINRANG  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Di  
KABUPATEN PINRANG

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : RANI FATIKASARI NASRUL  
Tempat/ Tgl. Lahir : PINRANG, 30 APRIL 2000  
NIM : 18.2300.051  
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/PERBANKAN SYARIAH  
Semester : X (SEPULUH)  
Alamat : JL DR W SUDIROHUSODO, KELURAHAN JAYA,  
KECAMATAN WATANG SAWITTO, KABUPATEN  
PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KABUPATEN PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN PINRANG**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan April sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Parepare, 3 April 2023

Dekan,



Muzdalifah Muhammaduny



**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**  
 Nomor : 503/0281/PENELITIAN/DPMPTSP/05/2023

Tentang

**REKOMENDASI PENELITIAN**

- Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 10-05-2023 atas nama RANI FATIKASARI NASRUL, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;  
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;  
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;  
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;  
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;  
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;  
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;  
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan  
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.
- Memperhatikan : 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0534/R/T.Teknis/DPMPTSP/05/2023, Tanggal : 10-05-2023  
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0284/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/05/2023, Tanggal : 10-05-2023

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :  
**KESATU** : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :
- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. Nama Lembaga              | : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE  |
| 2. Alamat Lembaga            | : JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG PAREPARE  |
| 3. Nama Peneliti             | : RANI FATIKASARI NASRUL   |
| 4. Judul Penelitian          | : PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN PINRANG |
| 5. Jangka waktu Penelitian   | : 2 Bulan  |
| 6. Sasaran/target Penelitian | : KARYAWAN DAN NASABAH BANK SYARIAH KAB. PINRANG   |
| 7. Lokasi Penelitian         | : Kecamatan Paleteng   |
- KEDUA** : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 10-11-2023.
- KETIGA** : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 10 Mei 2023



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :  
**ANDI MIRANI, AP., M.Si**  
 NIP. 197406031993112001  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP**  
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-



**Balai Sertifikasi Elektronik**



**ZONA HIJAU**

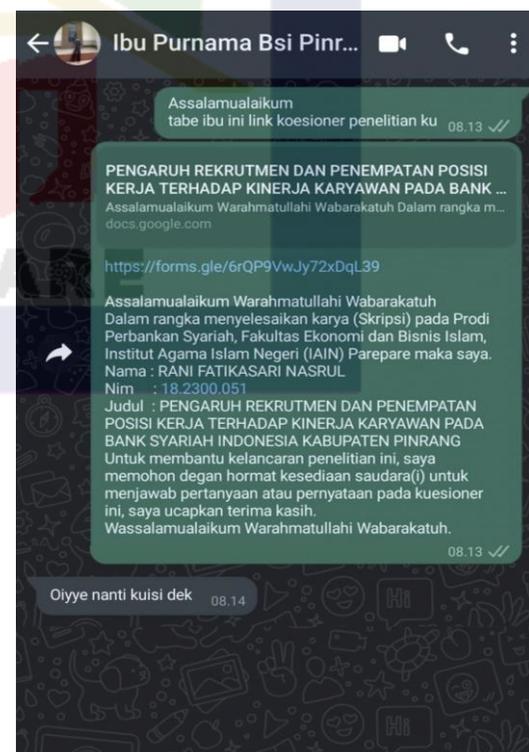
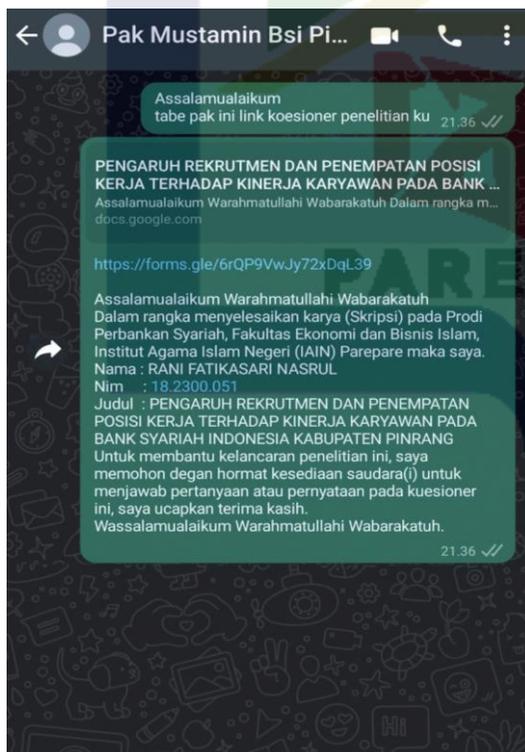
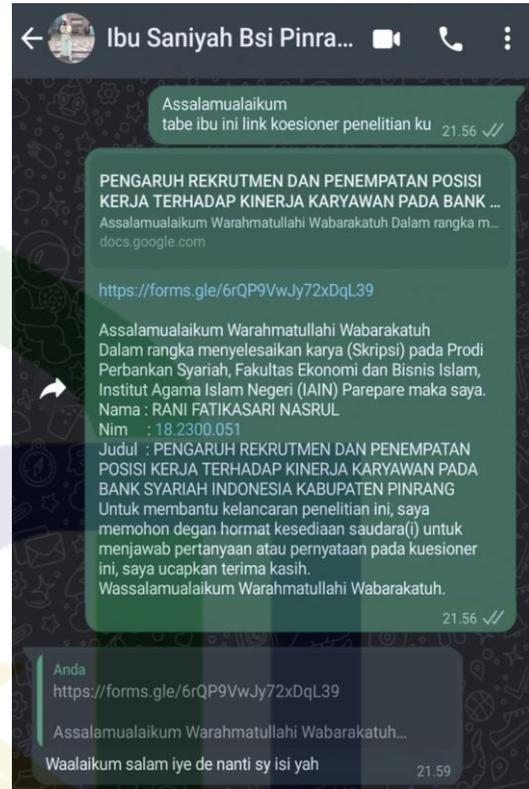
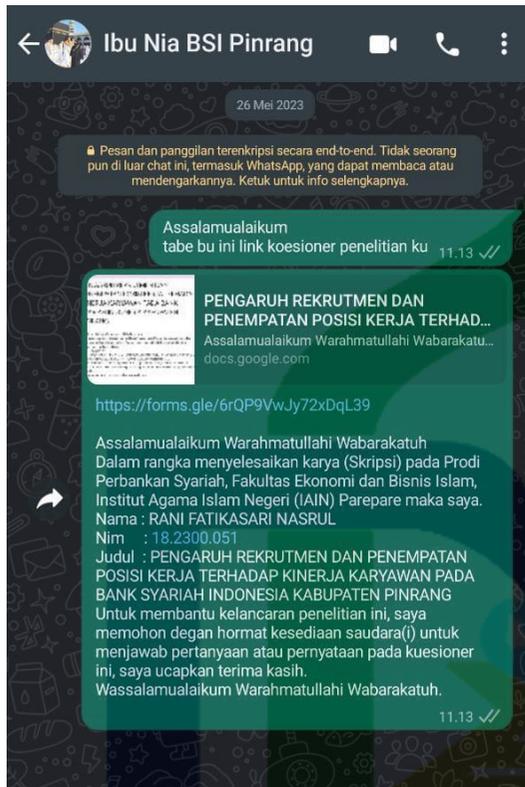


Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**

## DOKUMENTASI PENELITIAN



## Pengambilan Sampel Secara Online Melalui Google Form



<p><b>NAMA *</b></p> <p>Sri Saniyah Nasir</p>	<p><b>Proses rekrutmen sesuai dengan <i>job description</i> *</b></p> <p>Sangat Tidak Setuju</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input checked="" type="radio"/></p> <p>Sangat Setuju</p>
<p><b>JABATAN *</b></p> <p>BOSM</p>	
<p><b>LULUSAN PROGRAM STUDI *</b></p> <p>S1</p>	
<p><b>JENIS KELAMIN *</b></p> <p><input type="checkbox"/> LAKI-LAKI</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> PEREMPUAN</p>	
<p><b>Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong *</b></p> <p>Sangat Tidak Setuju</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input checked="" type="radio"/></p> <p>Sangat Setuju</p>	<p><b>Perekrutan diinformasikan kepada karyawan BSI Pinrang *</b></p> <p>Sangat Tidak Setuju</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input checked="" type="radio"/></p> <p>Sangat Setuju</p>
<p><b>Sumber karyawan diperoleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan *</b></p> <p>Sangat Tidak Setuju</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input checked="" type="radio"/></p>	<p><b>Perekrutan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronik *</b></p> <p>Sangat Tidak Setuju</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input checked="" type="radio"/></p>

Penempatan kerja di Kantor BSI  
Pinrang ini sudah disesuaikan dengan  
prestasi karyawan akademik \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Menurut saya BSI Pinrang sudah  
melihat latar belakang akademis  
terlebih dahulu sebelum karyawan  
ditempatkan \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Status perkawinan sangat  
menentukan posisi saya dalam BSI  
Pinrang \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya berinisiatif sendiri dalam  
menyelesaikan pekerjaan yang  
diberikan \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Menurut saya faktor usia sudah  
dipertimbangkan, sehingga BSI  
Pinrang atau perusahaan tahu  
dimana posisi karyawan  
ditempatkan \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

Hasil pekerjaan yang saya lakukan  
sesuai target yang ditentukan \*

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

Saya berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai target yang ditentukan \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sangat Setuju

Hasil pekerjaan yang saya lakukan memuaskan \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja \*

Sangat Tidak Setuju

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

## BIODATA PENULIS



Rani Fatikasari Nasrul, lahir pada tanggal 30 April 2000 di Kota Pinrang, Sulawesi selatan. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Nasrul dan Ibu Sitti Arfah. Penulis bertempat tinggal di Jl. Dr W Sudirohusodo Kelurahan Jaya, Kecamatan Watang Sawitto, Kota Pinrang, Sulawesi Selatan. Penulis berkebangsaan Indonesia dan Beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu mulai masuk pendidikan formal pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 187 Pinrang pada tahun 2006-2012, Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) 8 Pinrang pada tahun 2012-2015, Kemudian melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 1 Pinrang pada tahun 2015-2018. Kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah. Penulis melaksanakan Praktek Pengalaman Kerja (PPL) di Bank Muamalat Indonesia Kcp Parepare dan Melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Desa Singki, Kecamatan Anggeraja, Kabupaten Enrekang Tahun 2022, untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi penulis mengajukan skripsinya dengan judul *“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pinrang.”*