

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BPRS SMP Pusat Pamekasan

a. Sejarah BPRS SPM Pusat Pamekasan

PT BPRS SPM Pusat Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan keputusan Gubernur BI No. 10//41KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Siti Fajariyah selaku Deputy Gubernur BI. Awal mula persenian tersebut memakai nama PT BPRS SPM Pusat Pamekasan membangun dengan kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PR BPRS SPM.

PT BPRS SPM lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syari'ah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah di wilayah Madura yang religious diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah islam.

BPRS SPM Pamekasan memiliki satu Kantor cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan satu Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pameksan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi berupa Deposito Mudharabah. Perkembangan BPRS SPM

terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana BPRS SPM mengeluarkan produk baru bernama Tabarok, yaitu pembiayaan tanpa agunan Barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS SPM mulai bersaing dengan Bank Konvensional dan BPRS lainnya.¹

b. Visi dan Misi BPRS SPM Pusat Pamekasan

1) Visi

“Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah”.

2) Misi

“Memeberi pelayanan yang mudah, cepat, terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menunjang tinggi prinsip-prinsip syariah.”²

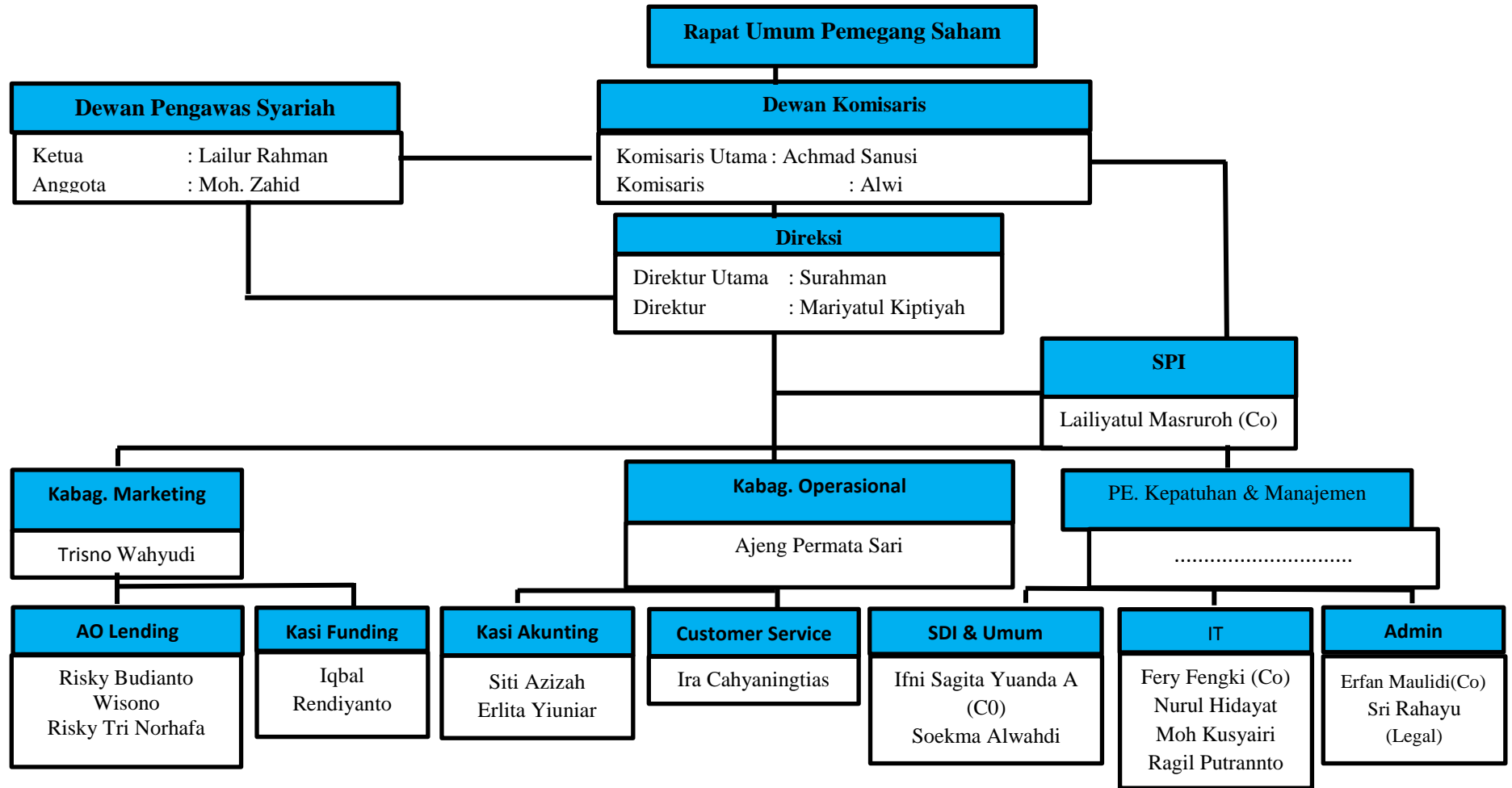
c. Struktur Organisasi BPRS SPM Pusat Pamekasan

Struktur organisasi merupakan suatu urutan pendelegasian tugas dan wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi ini dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal dengan kinerja sesuai bidang dan tupoksinya dari seluruh bagian yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan adalah sebagai berikut:

¹ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, “*Sejarah*” Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, pada tanggal 19 Januari Pukul 10.26.

² PT BPRS Sarana Prima Mandiri, “*Visi dan Misi*”, diakses dari htt

Gambar 4.1
Struktur organisasi BPRS sarana prima mandiri



Data penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner atau angket kepada karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sehingga peneliti menyebarkan sebanyak 52 kuesioner atau disebarakan keseluruhan karyawan. Data diolah menggunakan alat analisis SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut ini rincian penyebaran data dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Jumlah |
|--|---------------|
| Kuesioner yang disebarakan | 52 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| Kuesioner yang kembali | 52 |
| Kuesioner yang digugurkan | 0 |
| Kuesioner yang digunakan | 52 |
| Tingkat pengembalian (respon rute) | 100% |
| Tingkat pengembalian yang digunakan (usable respon rate) | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang di analisis lebih lanjut sebanyak 52 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

2. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian, responden memiliki beberapa karakteristik.

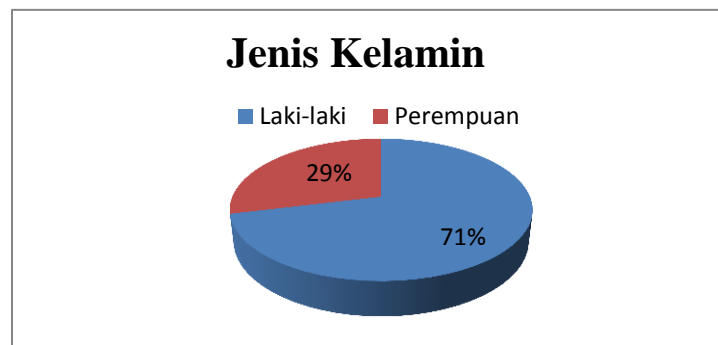
Karakteristik tersebut terdiri dari:

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan rincian jenis kelamin responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi responden berdasarkan jenis kelamin, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 karyawan dengan persentase 71% dan untuk jenis kelamin perempuan karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

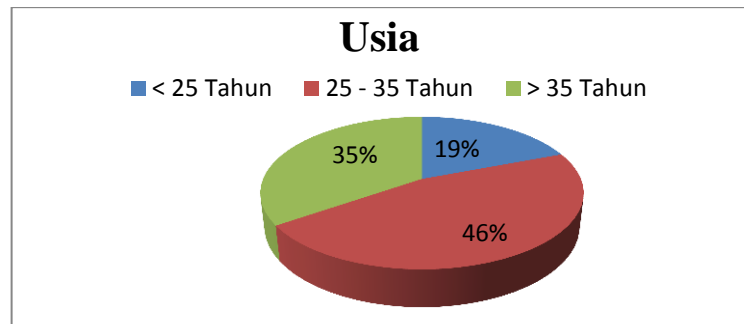
2) Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu usia < 25 tahun, 25-35 tahun, >

35 tahun. Usia karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

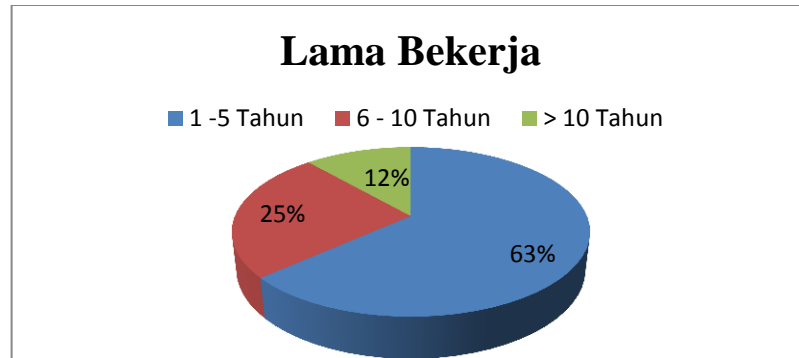
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi responden berdasarkan usianya, responden dengan kategori < 25 tahun berjumlah 10 karyawan dengan persentase 19% responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 24 karyawan dengan persentase 46%, dan responden dengan usia > 35 tahun berjumlah 18 karyawan dengan persentase 35%. Dengan demikian karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berusia 25-35 tahun.

3) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam 3 kelompok, yang pertama lama bekerja dengan waktu 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan > 10 tahun. Kategori lama bekerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

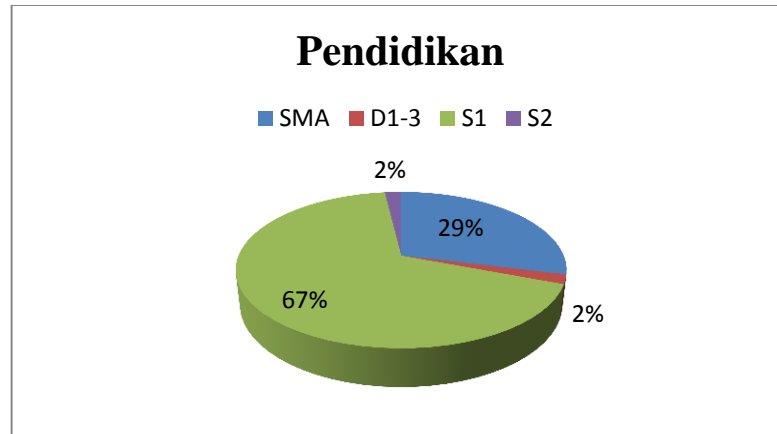
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan dengan kategori lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 33 karyawan dengan persentase 63% kategori 6-10 tahun sebanyak 13 karyawan dengan persentase 25%, dan kategori > 10 tahun sebanyak 6 karyawan dengan persentase 12%. Dengan demikian, lama bekerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh 1-5 tahun.

4) Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yang terdiri dari SMA/ sederajat, D1-3, S1 dan S2. Kategori pendidikan terakhir karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi responden berdasarkan pendidikan terakhirnya, responden yang pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat berjumlah 15 karyawan dengan persentase 29%, responden dengan pendidikan terakhir D1-3 berjumlah 1 karyawan dengan persentase 2% responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 35 karyawan dengan persentase 67% dan responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 karyawan dengan persentase 2%. Dengan demikian, karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1.

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan sebagai tanggapan responden dalam penelitian ini. Variabel Independen terdiri dari Rekrutmen (X1) dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 butir, Seleksi (X2) dengan

jumlah pernyataan sebanyak 11 butir, Penempatan (X3) dengan jumlah pernyataan sebanyak 14 butir. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir. Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 43 butir.

Untuk menjawab rumusan masalah, maka dilakukan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) Nilai kumulatif adalah nilai dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari responden.
- 2) Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi dikali 100%.
- 3) Jumlah responden adalah 52 karyawan, dan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1. Sehingga diperoleh jumlah kumulatif sebesar $52 \times 2 = 260$ dan jumlah kumulatif terkecil $52 \times 1 = 52$. Adapun nilai persentase terkecil adalah $(52 : 260) \times 100\% = 20\%$. Nilai rentang = $100\% - 20\% = 80\%$, jika dibagi 5 skala pengukuran maka didapat nilai interval persentase sebesar 16%. Maka kategori interpretasi skor dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.2

Kategori Interpretasi Skor

| Hasil Perhitungan | Kategori |
|--------------------------|-----------------|
| 20% - 36% | Tidak Kuat |
| 37% - 52% | Cukup Kuat |

| | |
|------------|-------------|
| 53% - 68% | Sedang |
| 69% - 84% | Kuat |
| 85% - 100% | Sangat Kuat |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tanggapan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS SPM Pusat Pamekasan dapat dijelaskan melalui tanggapan responden yang diperoleh dari hasil angket atau kuesioner yang telah disebar, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi variabel dibawah ini:

1) Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen

Sikap responden terkait variabel rekrutmen dijelaskan di table dibawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen

| Item No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total |
|----------|----|-------|----|-------|----|------|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | 21 | 40,4% | 28 | 53,8% | 3 | 5,8% | - | - | - | - | 52 |
| 2. | 24 | 46,2% | 28 | 53,8% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 3. | 21 | 40,4% | 29 | 55,8% | 2 | 3,9% | - | - | - | - | 52 |
| 4. | 22 | 42,3% | 29 | 55,8% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 5. | 25 | 48,1% | 27 | 51,9% | - | - | - | - | - | - | 52 |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|-----|-------|-----|-------|----|------|---|---|---|---|-----|
| 6. | 24 | 46,2% | 27 | 51,9% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 7. | 19 | 36,5% | 32 | 61,5% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 8. | 24 | 46,2% | 25 | 48,1% | 3 | 5,8% | - | - | - | - | 52 |
| Jumlah | 180 | | 225 | | 11 | | - | - | - | - | 416 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Rekrutmen diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 180, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 225, dan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 11, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum KS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (STS \times 1)}{(n \times 5 \times 8)} \\
 &= \frac{\{(180 \times 5) + (225 \times 4) + (11 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(52 \times 5 \times 8)} \\
 &= \frac{\{900 + 900 + 33\}}{2.080} \\
 &= \frac{1.833}{2.080} \\
 &= 0,88 \times 100\% \\
 &= 88\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 8$.
 Skor tiap butir = 5, jumlah butir pertanyaan = 8, jumlah responden = 52 dan jumlah skor pengumpulan data 1.833, berarti rekrutmen (X1) berdasarkan kinerja karyawan yaitu $1.833 : 2.080 = 0,88$ atau 80%.

2) Distribusi Frekuensi Variabel Seleksi

Sikap responden terkait variabel seleksi dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Seleksi

| Item No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total |
|-------------|-----|-------|-----|-------|----|------|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | 25 | 48,1% | 27 | 51,9% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 2. | 28 | 53,8% | 24 | 46,2% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 3. | 24 | 46,1% | 27 | 51,9% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 4. | 21 | 40,4% | 31 | 59,6% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 5. | 27 | 51,9% | 25 | 48,1% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 6. | 28 | 53,8% | 24 | 46,2% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 7. | 26 | 50% | 26 | 50% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 8. | 22 | 42,3% | 30 | 57,7% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 9. | 24 | 46,2% | 28 | 53,9% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 10. | 25 | 48,1% | 26 | 50% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 11. | 30 | 57,7% | 21 | 40,4% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| Jumlah | 280 | | 289 | | 3 | | - | - | - | - | 572 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel seleksi diatas menunjukkan bahwa respponden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 280, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 289, dan

responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 3, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{\{(\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\text{STS} \times 1)\}}{(n \times 5 \times 11)} \\
 &= \frac{\{(280 \times 5) + (289 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(52 \times 5 \times 11)} \\
 &= \frac{\{1.400 + 1.156 + 9\}}{2.860} \\
 &= \frac{2.565}{2.860} \\
 &= 0,89 \times 100\% \\
 &= 89\% \text{ (Sangat Kuat)}
 \end{aligned}$$

Jadi kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 11$. Skor tiap butir = 5, jumlah butir pertanyaan = 11, jumlah responden 52 dan jumlah skor pengumpulan data = 699, berarti seleksi (X₂) berdasarkan kinerja karyawan yaitu $2.565 : 2.860 = 0,89$ atau 89%.

3) Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

Sikap responden terkait variabel penempatan dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

| Item No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total |
|----------|----|-------|----|-------|----|-------|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | 20 | 38,5% | 19 | 36,5% | 13 | 25% | - | - | - | - | 52 |
| 2. | 20 | 38,5% | 25 | 48,1% | 7 | 13,5% | - | - | - | - | 52 |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|-----|-------|-----|-------|----|-------|---|---|---|---|-----|
| 3. | 19 | 36,5% | 20 | 38,5% | 13 | 25% | - | - | - | - | 52 |
| 4. | 18 | 34,6% | 31 | 59,6 | 3 | 5,8% | - | - | - | - | 52 |
| 5. | 30 | 57,7% | 21 | 40,4% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 6. | 29 | 55,8% | 23 | 44,2% | | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 7. | 30 | 57,7% | 21 | 40,4% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 8. | 26 | 50% | 25 | 48,1% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 9. | 22 | 42,3% | 29 | 55,8% | 1 | 1,9% | - | - | - | - | 52 |
| 10. | 25 | 48,1% | 25 | 48,1% | 2 | 3,8% | - | - | - | - | 52 |
| 11. | 29 | 55,8% | 21 | 40,4% | 2 | 3,8% | - | - | - | - | 52 |
| 12. | 24 | 46,2% | 25 | 48,1% | 3 | 5,8% | - | - | - | - | 52 |
| 13. | 21 | 40,4% | 24 | 46,2% | 7 | 13,5% | - | - | - | - | 52 |
| 14. | 25 | 48,1% | 21 | 40,4% | 6 | 11,5% | - | - | - | - | 52 |
| Jumlah | 338 | | 330 | | 60 | | - | - | - | - | 728 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel seleksi diatas menunjukkan bahwa respponden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 338, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 330, dan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 60, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\text{Skor} = \frac{\{(\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\text{STS} \times 1)\}}{(n \times 5 \times 14)}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\{(338 \times 5) + (330 \times 4) + (60 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(52 \times 5 \times 14)} \\
 &= \frac{\{1.690 + 1.320 + 180\}}{3.640} \\
 &= \frac{3.190}{3.640} \\
 &= 0,88 \times 100\% \\
 &= 88\%
 \end{aligned}$$

Jadi skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 14$. skor tiap butir 5, jumlah butir pertanyaan 14, jumlah responden 52 dan jumlah skor pengumpulan data $3.190 : 3.640 = 0,88$ atau 88%.

4) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Sikap responden terkait variabel kinerja karyawan dijelaskan di tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

| Item No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total |
|-------------|----|-------|----|-------|----|---|----|---|-----|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | 23 | 44,2% | 29 | 55,8% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 2. | 24 | 46,2% | 27 | 51,9% | 1 | - | - | - | - | - | 52 |
| 3. | 24 | 46,2% | 27 | 51,9% | 1 | - | - | - | - | - | 52 |
| 4. | 22 | 42,3% | 30 | 57,7% | - | - | - | - | - | - | 52 |
| 5. | 25 | 48,1% | 27 | 51,9% | - | - | - | - | - | - | 52 |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|-----|-------|-----|-------|----|---|---|---|---|---|-----|
| 6. | 25 | 48,1% | 26 | 50% | 1 | - | - | - | - | - | 52 |
| 7. | 28 | 53,8% | 23 | 44,2% | 1 | - | - | - | - | - | 52 |
| 8. | 22 | 42,3% | 28 | 53,8% | 2 | - | - | - | - | - | 52 |
| 9. | 16 | 30,8% | 33 | 63,5% | 3 | - | - | - | - | - | 52 |
| 10. | 21 | 40,4% | 29 | 55,8% | 2 | - | - | - | - | - | 52 |
| Jumlah | 230 | | 279 | | 11 | | - | - | - | - | 520 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel seleksi diatas menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju sebanyak 230, sedangkan responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 279, dan responden yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 11, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{\{(\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{KS} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\text{STS} \times 1)\}}{(n \times 5 \times 10)} \\
 &= \frac{\{(230 \times 5) + (279 \times 4) + (11 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)\}}{(52 \times 5 \times 10)} \\
 &= \frac{1.150 + 1.116 + 33}{2.600} \\
 &= \frac{2.299}{2.600} \\
 &= 0,88 \times 100\% \\
 &= 88\%
 \end{aligned}$$

Jadi skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = $52 \times 5 \times 10 \times \text{skor tiap butir } 5$, jumlah butir pertanyaan 10, jumlah responden 52 dan jumlah skor pengumpulan data $2.299 : 2.600 = 0,88$ atau 88%.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti menggunakan analisis dengan SPSS versi 24. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengujiannya menggunakan *person correlation*, yakni korelasi antara skor item dengan skor total item dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dimana n merupakan jumlah sampel dan *alpha* ($\alpha = 5\%$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka item tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas (*Person Correlation*) Variabel X dan Y

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi | r_{tabel} | Validitas |
|----------------|------|--------------------|-------------|-----------|
| Rekrutmen (X1) | X1.1 | 0,499 | 0,2306 | Valid |
| | X1.2 | 0,609 | 0,2306 | Valid |
| | X1.3 | 0,605 | 0,2306 | Valid |

| | | | | |
|-----------------|-------|--------|--------|-------|
| | X1.4 | 0,629 | 0,2306 | Valid |
| | X1.5 | 0,603 | 0,2306 | Valid |
| | X1.6 | 0,557 | 0,2306 | Valid |
| | X1.7 | 0,0658 | 0,2306 | Valid |
| | X1.8 | 0,453 | 0,2306 | Valid |
| Seleksi (X2) | X2.1 | 0,470 | 0,2306 | Valid |
| | X2.2 | 0,322 | 0,2306 | Valid |
| | X2.3 | 0,359 | 0,2306 | Valid |
| | X2.4 | 0,441 | 0,2306 | Valid |
| | X2.5 | 0,569 | 0,2306 | Valid |
| | X2.6 | 0,579 | 0,2306 | Valid |
| | X2.7 | 0,573 | 0,2306 | Valid |
| | X2.8 | 0,529 | 0,2306 | Valid |
| | X2.9 | 0,583 | 0,2306 | Valid |
| | X2.10 | 0,568 | 0,2306 | Valid |
| | X2.11 | 0,625 | 0,2306 | Valid |
| Penempatan (X3) | X3.1 | 0,485 | 0,2306 | Valid |
| | X3.2 | 0,499 | 0,2306 | Valid |
| | X3.3 | 0,465 | 0,2306 | Valid |
| | X3.4 | 0,490 | 0,2306 | Valid |
| | X3.5 | 0,489 | 0,2306 | Valid |
| | X3.6 | 0,403 | 0,2306 | Valid |
| | X3.7 | 0,497 | 0,2306 | Valid |
| | X3.8 | 0,562 | 0,2306 | Valid |
| | X3.9 | 0,599 | 0,2306 | Valid |
| | X3.10 | 0,505 | 0,2306 | Valid |
| | X3.11 | 0,629 | 0,2306 | Valid |
| | X3.12 | 0,610 | 0,2306 | Valid |
| | X3.13 | 0,587 | 0,2306 | Valid |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|--------|-------|
| | X.14 | 0,450 | 0,2306 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y1.1 | 0,594 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.2 | 0,553 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.3 | 0,614 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.4 | 0,721 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.5 | 0,761 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.6 | 0,763 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.7 | 0,755 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.8 | 0,670 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.9 | 0,656 | 0,2306 | Valid |
| | Y1.10 | 0,579 | 0,2306 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji validitas butir kuesioner pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), penempatan (X3), kinerja (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ seperti yang tertera pada tabel diatas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atau kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,06$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------|-------------------------|------------|
| X1 | 0,706 | Reliabel |

| | | |
|----|-------|----------|
| X2 | 0,717 | Reliabel |
| X3 | 0,784 | Reliabel |
| Y | 0,860 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka semua dari indikator dari variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, kinerja pada tabel diatas dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan selama penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui implikasi rekrutmen, seleksi, penempatan terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independen* dan *dependen* nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogrov-smirnov*. Kriteria dalam uji normalitas yaitu:

- 1) Jika nilai probability sig 2 tailed $\geq 0,05$, maka distribusi data normal.
- 2) Jika nilai probability sig tailed $\leq 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

Hasil analisis data untuk uji noramalitas menggunakan SPSS 24 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

| One- Sample Kolmogrov-Sminorov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{ab} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.19594336 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .070 |
| | Negative | -.080 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. <i>This is a lower bound of the true significance.</i> | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmborov-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Artinya niali sig (0,200) > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan nilai *tolerance* dan nilai VIF. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas tiap variabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | T | sig | Collinearity Statistic | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.505 | 11.998 | | 1.209 | .233 | | |
| | Rekrutmen | -.063 | .188 | -.044 | -.337 | .738 | .970 | 1.031 |
| | Seleksi | .386 | .164 | .313 | 2.360 | .022 | .955 | 1.047 |
| | Penempatan | .210 | .105 | .263 | 2.001 | .051 | .972 | 1.029 |

a. Dependent: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel $> 0,10$ dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroekedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Variabel dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig $> 0,05$, dan apabila nilai sig $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan *uji glejser*. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *uji glejser*.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | sig |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.808 | 2.144 | | .842 | .403 |
| | Rekrutmen | -.151 | .095 | -.226 | -1.585 | .119 |

| | | | | | | |
|---|------------|----------|------|------|------|------|
| | Seleksi | 9.499E-5 | .083 | .000 | .001 | .999 |
| | Penempatan | .025 | 0.53 | 0.69 | .482 | .632 |
| a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji *glejser* diatas, menunjukkan bahwa nilai sig variabel X1 sebesar 0,119 dan nilai sig variabel X2 sebesar 0,999 dan nilai sig variabel X3 sebesar 0,632. Berdasarkan hasil tersebut nilai sig variabel X1, X2, X3 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada masalah autokorelasi. Cara untuk mengetahui gejala autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* dengan taraf signifikansi 5%. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Ketentuan Pengembalian Keputusan Uji Durbin-Watson

| Hipotesis Nol | Keputusan | Jika |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | $0 < d < d_u$ |
| Tidak ada auto korelasi positif | Tidak ada keputusan | $d_l < d < d_u$ |

| | | |
|---|---------------------|---------------------|
| Tidak ada korelasi negatif | Tolak | $4-d_l < d < 4$ |
| Tidak ada korelasi negatif | Tidak ada keputusan | $4-d_u < d < 4-d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi positif dan negatif | Tidak ditolak | $d_u < d < 4-d_u$ |

Berdasarkan rumus diatas, maka dalam penelitian ini hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .328 | .108 | .052 | 3.467 | 2.278 |
| a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan | | | | | |
| b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.278, untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi maka nilai DW hitung dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Keputusan

| D_L | D_U | $4-D_L$ | $4-D_U$ | DW | Keputusan |
|--------|--------|---------|---------|-------|-----------|
| 1,4339 | 1,6769 | 2,5661 | 2,323 | 2,951 | Tidak ada |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------|
| | | | | | Autokorelasi |
|--|--|--|--|--|--------------|

Keterangan:

Nilai DW diperoleh dari tabel *durbin Watson* dengan ketentuan 5% dimana n (sampel) = 52 serta k (jumlah variabel independen) = 3.

Dari keterangan diatas nilai DW sebesar 2,951, sehingga nilai DW diantara nilai $Du = 1,6769$ dan nilai $4-Du = 2,323$ ($Du < DW < 4-Du$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ *response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ *predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ *response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ *predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Uji analisis regresi linear berganda juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar pola hubungan atau pengaruh positif dan negatif antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Persamaan regresi linear berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_n X_n$$

yang mana:

Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = variabel bebas

Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | sig |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.966 | 11.727 | | .765 | .448 |
| | Rekrutmen | .005 | .183 | .004 | .028 | .978 |
| | Seleksi | .407 | .160 | .329 | 2.539 | .041 |
| | Penempatan | .245 | .102 | .307 | 2.388 | .021 |
| a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel uji t diatas diperoleh koefisien variabel *independen* Rekrutmen (X_1) = 0,005, variabel Seleksi (X_2) = 0,407, variabel Penempatan (X_3) = 0,245, serta konstanta sebesar 8,966. Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda diatas, maka model persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,966 + 0,005X_1 + 0,407X_2 + 0,245X_3 + e$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,966. Hal ini menunjukkan bahwa apabila independen bernilai tetap atau konstan maka nilai variabel kinerja sebesar 8,966.
- b. Koefisien regresi rekrutmen (b_1) sebesar 0,005, menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan, artinya setiap peningkatan rekrutmen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan sebesar 0,005.
- c. Koefisien seleksi (b_2) sebesar 0,407, menunjukkan besarnya pengaruh seleksi terhadap kinerja. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan, artinya setiap peningkatan rekrutmen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan sebesar 0,407.
- d. Koefisien penempatan (b_3) sebesar 0,245, menunjukkan besarnya pengaruh penempatan terhadap kinerja. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan, artinya setiap peningkatan penempatan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan sebesar 0,245.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas menunjukkan bahwa faktor seleksi ($X_2 = 0,407$) merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di

BPRS SPM Pusat Pamekasan dan disusul oleh faktor penempatan ($X_3 = 0,245$), dan yang terakhir disusul oleh faktor rekrutmen ($X_1 = 0,005$).

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (secara parsial) digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji signifikansi secara parsial:

Tabel 4.15

Hasil uji signifikansi secara parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized | | Standardized | T | Sig |
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.966 | 11.727 | | .765 | .448 |
| | Rekrutmen | .005 | .183 | .004 | .028 | .978 |
| | Seleksi | .407 | .160 | .329 | 2.539 | .014 |
| | Penempatan | .245 | .102 | .307 | 2.388 | .021 |
| Dependent Variabel: Kinerja | | | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel rekrutmen (X1) diperoleh hasil sebesar 0,028 (lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,681$) dengan taraf sig 0,978 (lebih besar dari taraf sig 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima yang berarti tidak berpengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y). Sedangkan t_{hitung} untuk variabel seleksi (X2) diperoleh hasil sebesar 2,539 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,681$) dengan taraf sig 0,014 (lebih kecil dari taraf sig 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen (X2) terhadap kinerja (Y). Sedangkan t_{hitung} untuk variabel penempatan (X3) diperoleh hasil sebesar 2,388 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,681$) dengan taraf sig 0,21 (lebih besar dari taraf sig 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji hipotesis tentang “Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi, penempatan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan”, dengan $\alpha = 0,05$ dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika variabel $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika variabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji signifikan secara simultan variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Secara Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|------------------|----|----------------|-------|-------------------|
| Modal | | Sum Of Square | df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 149.003 | 3 | 49.668 | 4.790 | .005 ^b |
| | Residual | 497.670 | 48 | 10.368 | | |
| | Total | 646.673 | 51 | | | |
| a. Dependent Variabel: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan. | | | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari hasil uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 4,790 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,57. Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} ($4,790$) > nilai F_{tabel} ($2,57$) dan sig $0,005 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (rekrutmen, seleksi, penempatan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a4 diterima dan H_o4 ditolak, yang berarti “Ada pengaruh signifikan antara rekrutmen, seleksi, penempatan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *Adjusted R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS.

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
| 1 | .524 ^a | .275 | .230 | 3.126 |
| a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan. | | | | |

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,230 atau 23%. Hal ini berarti sebesar 23% kemampuan model regresi pada penelitian ini menerangkan variabel bebas yakni variabel rekrutmen, seleksi, penempatan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja, sedangkan sisanya ($100\% - 23\% = 77\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan”, secara parsial dan simultan.

1. Hipotesis 1: Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SPM Pusat pamekasan

Implikasi dalam penelitian ini adalah sumber daya insani merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang penting karena tanpa kehadiran karyawan sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan mempunyai kedudukan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jadi dapat diartikan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian proses untuk mencari serta menarik calon tenaga kerja atau pelamar yang memenuhi kualifikasi dalam artian baik kualitas atau kuantitasnya untuk memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia / kosong dan setiap perusahaan juga berhak menentukan kriteria atau kualifikasi calon tenaga kerja yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen sumber daya insani tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya insani yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel rekrutmen bertanda positif yang berarti rekrutmen berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,028 dengan nilai signifikansi 0,978 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (0,028) < t_{tabel} (1,681)$ dan nilai sig ($0,978$) $> 0,05$. Maka demikian H_{a1} ditolak dan H_o diterima. Artinya variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan, karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43% dan setuju sebanyak 54%, artinya rekrutmen yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa Rekrutmen yang ditunjukkan oleh pimpinan BPRS SPM Pusat Pamekasan tidak memberikan pengaruh yang positif dan tidak dapat dijadikan pedoman untuk dapat diterima menjadi seorang karyawan di BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Hal ini disebabkan karena kurangnya informasi mengenai perekrutan di BPRS SPM Pusat Pamekasan dan cenderung calon pegawai dari rekrutmen memiliki

kerabat di lingkungan perusahaan serta tergabung dalam komunitas perusahaan lainnya. Sehingga menyulitkan pihak BPRS SPM mengenal calon pegawai melalui identifikasi latar belakang individu sesuai kriteria yang dibutuhkan.

Selain itu dalam program rekrutmen memikat banyak pelamar dengan hasil pelamar yang dipilih belum memenuhi persyaratan rekrutmen yang efektif. Dapat dikatakan rekrutmen yang efektif apabila salah satunya ialah melakukan evaluasi secara terus-menerus untuk mengukur efektivitas metode perekrutan yang digunakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Perekrutan dikatan tidak berpengaruh karena para karyawan menilai proses perekrutan hanyalah proses pada bidang SDI melakukan pencarian dan penarikan calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Selain itu hal yang menjadi alasan mengapa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu pelaksanaan proses rekrutmen dengan indikator penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, dan metode-metode rekrutmen yang belum terlaksana dengan baik atau sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga tidak dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merida Pandowo dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero)

Wilayah Suluttenggo Area Manado) yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³

2. Hipotesis 2: Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya insani yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Seleksi juga diartikan sebagai usaha pertama yang harus dilakukan instansi untuk memperoleh pegawai yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada instansi. Jadi dapat diartikan bahwa proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan. Maka dari itu BPRS SPM Pusat Pamekasan mendapatkan karyawan dengan kualitas yang baik dimana dalam pelaksanaan proses seleksi yang benar-benar diperhatikan oleh perusahaan.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel seleksi bertanda positif yang berarti seleksi berbanding lurus atau

³ Merida Pandowo, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado)", *Jurnal EMBA* 5. No.3 (2017): 3486.

searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T (ujji parsial) nilai t_{hitung} variabel seleksi (X2) sebesar 2,539 dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,539) > t_{tabel} (1,681)$ dan nilai sig $(0,014) < 0,05$. Maka dengan demikian H_{a2} diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Dalam pengujian secara parsial yaitu antara seleksi dengan kinerja karyawan diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,539$ dan $sig = 0,014$. Karena nilai sig lebih kecil dari tarag sig $(0,014 < 0,05)$ hal ini dapat dikatakan seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan, karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49% dan setuju sebanyak 51%, artinya seleksi yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Oleh karena itu hasil penelitian ini dapat diterima kebenarannya, karena proses seleksi dalam mengisi formulir lamaran yang dilakukan oleh calon karyawan diisi dengan sendirinya dan sudah sesuai dengan riwayat hidup yang dikirmkan calon karyawan sebelumnya kepada PT. BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Terkait proses atau cara yang digunakan dalam menyeleksi tenaga kerja, kriteria dari seleksi dan penilaian kelulusan yang lebih diperketat sehingga

menghasilkan karyawan baru yang memiliki kesesuaian dengan budaya perusahaan serta kinerja yang tinggi untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan.

Dalam menjalani proses seleksi yaitu pada pengecekan berkas lamaran yang diajukan oleh calon karyawan ini harus benar-benar dilakukan secara teliti dan jujur artinya seleksi disini yang dapat memberikan pengaruh terhadap pemilihan karyawan yang berkualitas dan berintegritas. Dan juga dalam proses seleksi lebih tepatnya berbagai tahap tes seperti tes dasar yang dilakukan secara jujur artinya tidak ada orang dalam yang ikut andil dalam proses yang dilakukan oleh BPRS SPM karena perusahaan benar-benar ingin memilih karyawan yang berkualitas supaya membawa perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu hal yang penting seleksi dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu dalam proses memperoleh informasi dari calon karyawan yang diperlukan oleh perusahaan untuk membuat keputusan tentang calon yang akan dipilih.

Hal tersebut sejalan atau mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristiana Wulandari dan Winarningsih dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$.

Hal ini terbukti berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial Rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴

3. Hipotesis 3: Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan bersangkutan.

Penempatan juga dapat diartikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab penempatan merupakan salah satu aspek penting dalam proses perencanaan sumber daya insani. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsikan pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel penempatan bertanda positif yang berarti penempatan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji T (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel penempatan (X3) sebesar 2,388 dengan nilai signifikansi dan nilai t_{tabel} 1,681. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,388) > t_{tabel} (1,681)$ dan nilai sig $(0,21) > 0,05$.

⁴ Ristiana Wulandari, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 5. No. 4 (2016): 1.

Maka dengan demikian H_a3 diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan, karyawan yang menyatakan sangat setuju 44% dan setuju sebanyak 54%, artinya penempatan yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena mepekerjakan orang orang yang tidak tepat untuk melaksanakan tanggung jawabnya akan mempengaruhi kinerjanya dan selanjutnya akan berpengaruh burukpada yang lain, apabila rekrutmen, seleksi, dan penempatan dilakukan dengan strategi dan proses yang benar, maka akan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan perannya dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menganggap bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan pada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya insani bagi pihak BPRS SPM Pusat Pamekasan bahkan bagi pihak perusahaan lainnya, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan kedalian (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang). Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan

spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan kerja harus sesuai dengan disiplin ilmu tersebut, akan berdampak pada kemudahan dalam pelaksanaan tugas, bekerja secara maksimal, tidak terjadi kecemburuan sosial bahkan mampu meningkatkan semangat kerjanya. Penempatan yang sesuai dengan keahlian dan pendidikannya maka mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana yang terjadi di BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatan posisi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan BPRS SPM Pusat Pamekasan. Sedangkan dari ketiga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu seleksi dan penempatan karena variabel seleksi memperoleh t hitung 2,539 sedangkan t hitung penempatan 2,388 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung rekrutmen.

Hal ini sejalan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yantje Uhing dengan judul “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

4. Hipotesis 4: Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SPM Pusat Pamekasan

⁵ Yantje Uhing “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”, *Jurnal EMBA* 5. No. 2 (2017):697-705.

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya insani yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh karyawan yang sesuai baik segi kualitatif dan kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya.

Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Pada dasarnya sumber daya insani berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dan perannya untuk mengelola sumber daya perusahaan yang lain.

Dari hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,790 dengan taraf signifikansi sebesar 0,005 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (4,790) > nilai F_{tabel} (0,05) dan sig 0,005 < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Hal ini berarti bahwa apabila pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, penempatan disini dilaksanakan sesuai dengan keahlian, kemampuan seseorang, serta latar belakang setiap individu maupun latar belakang pendidikan calon karyawan dan jika sudah sesuai dengan kriteria atau kualifikasi perusahaan, maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan di BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Selain itu BPRS SPM Pusat Pamekasan bermaksud bahwa pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dilakukan dengan efektif untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Maka dari itu berhubungan dengan pelaksanaan proses seleksi, rekrutmen, serta penempatan yang dilaksanakan oleh BPRS SPM Pusat Pamekasan. Dimana prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Artinya dalam pelaksanaan perekrutan, penyeleksian, serta penempatan terhadap calon-calon karyawan sudah berkesinambungan dengan tujuan perusahaan. BPRS SPM Pusat Pamekasan pastinya memiliki keinginan untuk lebih baik dari yang sebelumnya, karena itulah dalam merekrut, menyeleksi, serta menempatkan seseorang harus benar-benar selektif, jujur, dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan BPRS SPM Pusat Pamekasan.

Selain itu juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,230 atau (23%) yang berarti bahwa variabel dependen (rekrutmen, seleksi, penempatan) mampu menjelaskan variabel independen (kinerja) sebesar 23% sedangkan sisanya (77%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.