PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

Oleh :

ROSA PUSPITASARI
NPM. 12.1.02.02.0431

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh :

ROSA PUSPITASARI
NPM : 12.1.02.02.0431

Judul :
PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI 2015

Telah Disetujui untuk Diajukan kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 20 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.	**Bambang Agus Sumantri, S.IP. M.M.**
NIDN. 0718048502	**NIDN. 0730088001**

ii

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

ROSA PUSPITASARI
NPM : 12.1.02.02.0431

Judul :
PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI 2015

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 03 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M

Mengetahui,
Dekan FE

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG KEDIRI 2015

Oleh :
Rosa Puspitasari
12.1.02.02.0431
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
rosa_puspitasari@ymail.com
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc dan Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik dari perusahaan kecil menengah maupun besar di Indonesia untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan di tuntut memiliki keunggulan bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) apakah Proses Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri? (2) Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri? (3) Apakah Proses Rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* , dengan teknik pengumpulan data penyebaran angket sebanyak 36 karyawan terpilih sebagai sampel, dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *software SPP for windows versi 21*.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa (1) Berdasarkan pengujian diperoleh t hitung proses rekrutmen sebesar 23,229 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan proses rekrutmen berpengaruh secara parsial, menunjukan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (2) Berdasarkan pengujian diperoleh t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 4,545 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang kedua menunjukan Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri. (3) Hasil penelitian secara simultan menunjukan nilai f hitung sebesar 499,019 dengan sig 0,000 < 0,05 atas dasar perbandingan tersebut maka Ho ditolak atau berarti variabel proses rekrutmen dan kualitas SDM yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja.
Kata Kunci : Rekrutmen, Kualitas SDM, Produktivitas

I. LATAR BELAKANG

Dewasa ini banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan menengah maupun perusahaan besar di Indonesia untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam rangka menciptakan keunggulan dalam era globalisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh dan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide dalam perusahaan, maka dari itu semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin dekat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012:7), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintregasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang bersifat bergerak dan selalu berubah-ubah. Mempunyai akal dan perasaan serta komitmen, jika tenaga kerja sebagai faktor pelayanan kerja merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah

tercapai. Sebab kebaikan daripada dari tujuan perusahaan adalah dengan adanya dukungan dari karyawan.

Menurut Simamora (2004:39), karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari karyawan.

Peningkatan kualitas SDM dan produktivitas adalah kunci untuk dapat mengatasi permasalahan sumber daya manusia di bidang pembiayaan syariah di Indonesia, bukan hanya untuk bersaing di tataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, suatu organisasi produktif jika organisasi itu mencapai tujuannya dan mencapainya dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Teguh dan Rosidah (2009:247), pengertian produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Guna untuk melihat seberapa bagus kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dikutip dari data PT. BNI Syariah Cabang Kediri tahun 2015, dilihat dari tingkat pendidikan SLTA masih menduduki tingkatan tertinggi. Hal tersebut akan disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel : 1.1

Jumlah Data Pegawai BNI Syariah Cabang Kediri

No	Pendidikan	Jumlah
1	S-2	5
2	S-1	45
3	D-3	2
4	SMA	30

Sumber : PT. BNI Syariah Cabang Kediri tahun 2015

Seperti yang diungkapkan oleh Rizqullah Direktur Utama BNI Syariah di Jakarta (16/1/2011), masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi para pelaku industri pembiayaan syariah di Indonesia pasokan sumber daya manusia membutuhkan keberpihakan yang lebih kuat dari perguruan tinggi. Meski demikian

sudah banyak kemajuan dalam pasokan sumber daya manusia dari berbagai perguruan tinggi yang membuka jurusan keuangan syariah.

Ketatnya persaingan pada bisnis perbankan, PT. BNI Syariah Cabang Kediri harus lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang menjadi faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Direktur Utama BNI Syariah Rizqullah di Jakarta (16/11/2011), BNI Syariah memperkirakan jumlah pegawai yang dibutuhkan pada tahun 2012 mencapai dua kali lipat dari karyawan baru yang direkrut sepanjang tahun 2011. Setelah *spin-off* pemisahan diri dari perusahaan induk BNI pada 19 Juni 2010, BNI merekrut 600 orang pada tahun 2011, dengan demikian perkiraan BNI melakukan perekrutan 1.200 orang. (Http://Kompas.com/2011/11/1618093177/ .. diakses 11 Mei 2016)

Menurut Bangun (2012:140) rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas SDM yang nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan.

Penilaian terhadap kualitas SDM dilihat dari cara perekrutan karyawan yang diterapkan di dalam perusahaan dengan melihat tingkat pendidikan serta pengalaman kerja karyawan tersebut Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang bekerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar (10%) yang berlatar belakang syariah. Untuk itu perbankan syariah perlu

meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya, seperti produk dan jasa perbankan. (Euis Amalia dalam "Jurnal Ekonomi Islam:Potret Pendidikan Ekonomi Islam. diakses tanggal 11 Mei 2016).

Oleh sebab itu, guna memahami produktivitas pegawai dan tindakannya dalam mengelola fasilitas sebagai alat pendukung, dengan berbagai latar belakang pendidikan yang minim dan berbeda, peneliti melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri tahun 2015**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas

dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Rekrutmen di PT. BNI Syariah dilakukan secara insidensial.
2. Seleksi dilakukan dengan proses sistem gugur.
3. PT. BNI Syariah Cabang Kediri kurang mengedepankan pengalaman kerja bagi karyawan baru.
4. Penempatan seringkali tidak sesuai dengan bidang keahlian.
5. PT. BNI Syariah lebih mengedepankan tingkat pendidikan bagi karyawan.
6. Pengetahuan berkaitan erat dengan produktivitas, karyawan yang memiliki kemampuan luas akan lebih menguasai pekerjaan yang diberikan.
7. Semakin bagus ketrampilan yang dimiliki karyawan, maka dapat meminimalisasikan kelalaian dalam pekerjaan.
8. Sikap kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan PT. BNI Syariah dituntut untuk memiliki sikap kerja yang baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen difokuskan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan tertentu yang kosong pada perusahaan.
2. Kualitas SDM difokuskan pada aspek pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki sumber daya manusia untuk

mendapatkan hasil akhir yang produktif.

3. Produktivitas difokuskan untuk menampilkan kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang diperoleh melalui pekerjaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Proses Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri?
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri?
3. Apakah Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri 2015.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri 2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan kualitas SDM secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri 2015.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi para akademisi dan masyarakat umum khususnya yang berkaitan dengan kajian di bidang rekrutmen, kualitas sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Kemudian dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya..

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat dijadikan saran

ataupun masukan bagi instansi yang terkait, khususnya bagian Sumber Daya Insani PT. BNI Syariah Cabang Kediri dalam hal rekrutmen agar mampu bersaing dan menyelesaikan pekerjaan yang semakin bervariatif serta meningkatkan produktivitas karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian adalah proses rekrutmen (X_1) dan kualitas SDM (X_2). Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Teknik dan Pendekatan Penelitian.

Menurut Sugiyono (2009:2) "secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Cara ilmiah yang dimaksud yaitu penelitiannya didasarkan pada keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Rasional yaitu penelitiaanya masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris yaitu cara yang dilakukan dapat diamati dengan panca indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang dilakukan. Sistematis yaitu proses penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang logis.

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional, yaitu penelitian analitik korelasi sebab akibat (pengaruh rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri). Rancangan penelitian ini deskriptif kuantitatif. Variabel yang mempengaruhi adalah faktor rekrutmen yaitu faktor yang diambil dari pencarian dari dalam dan luar perusahaan, faktor kualitas sumber daya manusia yaitu faktor yang datang dari diri karyawan sebagai peningkatan produktivitas karyawan, selanjutnya dilakukan analisis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).Sehingga dalam penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel tersebut dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas :

Proses rekrutmen (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2), sedangkan variabel terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. BNI Syariah Cabang Kediri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BNI Syariah Cabang Kediri. Ruko Hayam Wuruk blok A5-A6 jalan Hayam Wuruk Kota Kediri. Penelitian dilakukan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Februari-Juli 2016. Waktu 6 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian: persiapan, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. BNI Syariah Cabang Kediri, yang berjumlah 40 karyawan.

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan dalam menetapkan jumlah sampel penulis akan membagikan sebanyak mungkin kuesioner kepada populasi dan hasil yang diterima penulis yaitu hasil kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah, itulah yang akan dijadikan sampel penelitian oleh penulis.

Penghitungan Jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebagai sampel acak berjumlah 40 karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.

$$n = \frac{N}{N\,(d)^2 + 1}$$

n = Sampel

N= Populasi

d= nilai presisi 95% atau sig = 0,05

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{40}{40\,(0{,}05)^2 + 1}$$

$$= 36$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Berkenaan dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, maka metode pengumpulan

datanya adalah dengan menggunakan metode :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:192) Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jumlah kuesioner/angket yang akan digunakan dalam pengumpulan data berjumlah 78 eksemplar. Pengajuan kuesioner dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan kepada responden

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan, hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dan responden.

3. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

4. Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan *literature* yang terdapat diperpustakaan maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

E. Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2008:132), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, yang diukur dengan menggunakan metode skala *Likert*.

F. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara *score* masing-masing butir pertanyaan dengan total *score*. Kuesioner dikatakan valid jika signifikasi lebih besar dari 0,302. Sebaliknya kuesioner dikatakan tidak valid jika signifikasi lebih kecil dari 0,302.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel Rekrutmen (X1) = 0,821, variabel Kualitas SDM (X2) = 0,789, variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y) = 0,798 terbukti lebih besar daripada Alpha Kritis yaitu 0,6.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:105) "Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

b. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2005:106) "Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:107) "bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain"

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel terikat. Menurut Ghazali, (2005:125) bertujuan "untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau

nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui".

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat yaitu Produktivitas kerja

a : Konstanta

B_1+B_2 : Koefisiensi regresi variabel (X_1) dan (X_2)

X_1 : Rekruitmen

X_2 : Kualitas sumber daya manusia

3. Uji Koefisien Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2005: 83) "Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (terikat)". Dasar pengambilan keputusannya, jika R2 = 0 maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R2 = 1 maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t menurut Gazhali (2011:84) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Apabila nilai signifikansi t ≤ 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan sebaliknya.

b. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghazali (2011: 84) pada dasarnya digunakan untuk "menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat". Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 (α=0,05). Langkah-langkah untuk pengujian data adalah:

1) Menentukan hipotesis

Ho : b1, b2, b3, b4, b5, b6, b7 = 0 tidak berpengaruh

Ha : b1, b2, b3, b4, b5, b6, b7 ≠ 0 berpengaruh

2) Menganalisis data penelitian yang telah diolah dengan tingkat signifikasi yaitu sebesar 0.05 (α=0,05). Dan kriteria pengujian sebagai berikut :

a) Ho1 ditolak, Ha1 diterima yaitu bila nilai probabilitas < taraf signifikasi 0,05 berarti variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau

b) Ho1 diterima, Ha1 ditolak yaitu bila nilai probabilitas ≥ taraf signifikasi 0,05 berarti variabel independen independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

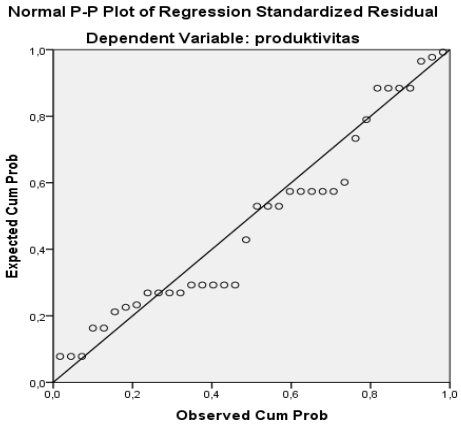
A. Hasil Pnelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak menikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

2. Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana menurut Hair et al dalam Ghozali (2005) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas

apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 1

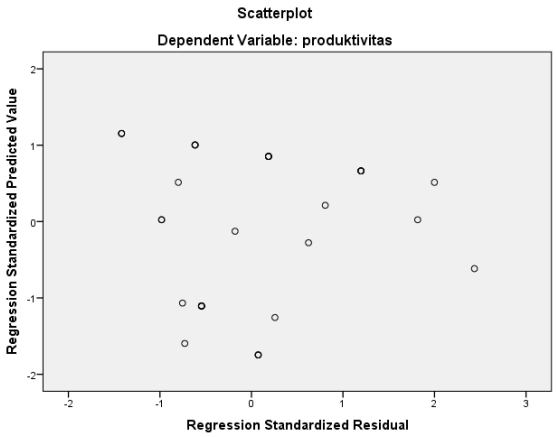
Pengujian Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	proses rekrutmen	,397	2,518
	kualitas sdm	,397	2,518

Berdasar output yang ditunjukan di dalam tabel 4.6 terlihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM bernilai 0,397 masih berada di sekitar 1 sehingga dapat dikatan tidak terjadi multikolineritas. Nilai VIF (*Variance Inflaction Faktor*) juga lebih kecil dari 10, secara umum dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi, sehingga data yang telah diperoleh dapat digunakan di dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Jika titik membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik nya menyebar di atas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terkait (Y), dan variabel bebas (X_1) dan (X_2), maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

$Y=a + \beta_1X_1+ \beta_2X_2$

Y = 2,483 + 2,443X1 + 0,574X2

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,483. Artinya, jika variabel Produktivitas (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, atau Rekrutmen (X1) dan Kualitas SDM (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Produktivitas akan bernilai 2,483.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X1) rekrutmen bernilai positif, menunjukan adanya hubungan yang searah antara rekrutmen (X1) dan produktivitas (Y). Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 2,443

Tabel 2

Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,483	1,427		1,741	,091
	Rekrutmen	2,443	,105	1,148	23,229	,000
	kualitas sdm	,574	,126	,225	4,545	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

mengandung arti untuk setiap pertambahan proses rekrutmen (X1) sebesar satu satuan maka menyebabkan meningkatnya produktivitas (Y) sebesar 2,443.

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X2) kualitas SDM bernilai positif, menunjukan adanya hubungan yang searah antara kualitas SDM (X2) dengan produktivitas (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,574 mengandung arti untuk setiap pertambahan kualitas SDM (X2) sebesar satu satuan, maka menyebabkan meningkatnya Produktivitas (Y) sebesar 0,574.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukan pada apakah variabel bebas akan

diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R *square* karena menggunakan variabel bebas.

Tabel 3

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984[a]	,968	,966	,715

a. Predictors: (Constant), kualitas sdm, rekrutmen

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan dengan tabel diperoleh nilai *Adjusted* R^2 *Square* sebesar 0,966. Hal ini berarti 96,6%. Produktivitas dapat dijelaskan oleh dua variabel independen proses rekrutmen dan kualitas SDM. Sedangkan sisanya 3,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t *(individual test)* digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji t pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi *software* SPSS versi 20.

Tabel 4

Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,483	1,427		1,741	,091
	rekrutmen	2,443	,105	1,148	23,229	,000
	kualitas sdm	,574	,126	,225	4,545	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel diatas,dapat dijelaskan bahwa :

1) Variabel proses rekrutmen (X_1)

Diperoleh t hitung proses rekrutmen sebesar 23,229 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian Ho ditolak Ha diterima.

2) Variabel kualitas SDM (X_2)

Diperoleh t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 4,545 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang kedua menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kualitas SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 5

Uji Signifikansi Simmultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,702	2	254,851	499,019	,000[b]
	Residual	16,853	33	,511		
	Total	526,556	35			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kualitas sdm, rekrutmen

Uji F dalam penelitian diatas menunjukan nilai f hitung sebesar 499,019 dengan sig 0,000 < 0,05 atas dasar perbandingan tersebut maka Ho ditolak atau berarti variabel proses rekrutmen dan kualitas SDM yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja.

7. Pembahasan

a. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Teguh dan Rosida (2009:168), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat. Menurut Bangun (2012:144), rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya, yaitu meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Menurut Bangun (2012:144) sumber-sumber dan metode tersebut adalah: (1) Sumber internal yaitu sumber-sumber yang meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirottasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Adapun metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan, penelitian daftar promosi berdasrkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pengecekan daftar senioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut ketrampilan pada sistem informasi

sumber daya manusia perusahaan. Itu semua dapat dilakukan dengan membuat job posting dan daftar ketrampilan. (2) Sumber eksternal yaitu sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Sumber yang dapat dilakukan adalah dengan *program referal karyawan*, yaitu iklan secara lisan, *walk in apllicant* dimana sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan tersebut, melalui biro-biro tenaga kerja, melalui asosiasi dan serikat dagang sekolah. Adapun metode yang dapat digunakan adalah melalui iklan radio dan televisi, iklan di koran dan jurnal perdagangan.

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hasil regresi antara proses rekrutmen terhadap produktivitas kerja yang ditunjukan dalam tabel 4.9 dapat diketahui nilai signifikan variabel proses rekrutmen adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa nilai signifikan uji t variabel proses rekrutmen > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, ini berarti hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa proses rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2015), dimana dalam hasil penelitiannya Putri (2015) berhasil membuktikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal tersebut kemungkinan besar disebabkan karena proses perekrutan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal.

b. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:4), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal tersebut mengandung makna bahwa dimenis pokok sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap suatu organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadap dirinya yang pada

gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Raharjo (2008:95), indikator kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek ketrampilan atau kekuatan fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangan yang dimilikinya.

Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kualitas SDM secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil regresi antara Kualitas SDM terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dalam tabel 4.9 dapat diketahui nilai signifikan variabel Kualitas SDM adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel Kualitas SDM < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, ini berarti hipotesis 2 diterima. Hal ini artinya bahwa Kualitas SDM dapat dijadikan sebagai alat ukur tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dimana Nurdin (2014) yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 499,019 menunjukan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari 0,005 atau 5% hal ini membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain secara simultan proses rekrutmen (X_1) dan kualitas SDM (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hal ini berarti secara bersama-sama Porses Rekrutmen dan Kualitas SDM dapat dijadikan pedoman untuk memprediksi perubahan Produktivitas Kerja dan membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan penilaian produktivitas.

8. Kesimpulan

Penelitian ini sebenarnya menitik beratkan pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar nilai Proses Rekrutmen dan Kualitas Sumber Daya manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BNI

Syariah Cabang Kediri. Dalam pembahasan analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Kediri.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa variabel Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri. Berdasarkan nilai *Adjusted* R^2 dapat dijelaskan bahwa, pengaruh variabel Kualitas SDM mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 96,8 % sedangkan sisanya yaitu 3,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

BAB IV DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S. 2000 .*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Pustaka Pelajar

Blocher, J. Edward, Kung H. Chen, Thomas W. Lin. 2012. *Manajemen Biaya*, Terjemahan Dra. A. Susty Ambarriani, M.Si., Akt. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Bangun W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Basuki, O. 16 November 2011. Dicari 1.200 Karyawan Baru BNI Syariah. (online).Tersedia:http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011//11/16/18093177/Dicari.1.200.karyawan.baru.BNI.Syariah

Eka Putri A. 2015. *Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Zig Zag Kediri*. (online) Tersedia: http://mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0109.pdf

Hadari Nawawi. 2007. *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang*

Kompetitif. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada Univercity Press

Hariandja, Marihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

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

Imam Ghozali, 2005.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP UNDIP

Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia: Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nurdin. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dsn Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hanagraha Abadi*. Skripsi tidak diterbitkan.

Prasetyo Irsyad F. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Stars International Surabaya*. (online).Tersedia: http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/80426/.

Schuler dan Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Simamora H. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III.* Jakarta: Penerbit Aditya Media.

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana.* Penerbit Bumi Aksara.

Sudjana, Anas. 2008. *Pengantar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta : Penerbit Raja Gravindo Persada.

Sugiyono. 2008 .*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group

Teguh, Rosidah.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu

Wahdanfiari Ayuk. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*.(online).Tersedia: http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/1/

Undang-undang RI No. 13 Tahun 1998 tentang Karyawan, Didirikan Unit Usaha Syariah. [Online]. Tersedia: www.bnisyariah.com. [20 November 2015]

Undang-undang RI. No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. [Online]. Tersedia: www.pendidikannasionalindonesia.com. [30 Juni 2016].