

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ini diketahui. Dimana data atau informasi yang diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner(Sarwono, 2006).

3.2 Variabel penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

3.2.1 Variabel Dependenden

Variabel dependen biasa disebut dengan variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator dari variabel kinerja yang digunakan anatar lain:

3.2.1.1 Hasil kerja.

Hasil kerja dalam penelitian ini yaitu mengacu pada kuantitas dan kualitas dalam bekerja, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu yaitu :

- a. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan
- b. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

Kualitas kerja dapat dilihat dari pengetahuan dan ketrampilan, yaitu :

- c. Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang berorientasi pada daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas dari karyawan.
- d. Ketrampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis oprasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, dan kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

3.2.1.2 Perilaku kerja.

Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para karyawan dimana karyawan menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat bekerja. Dan menekankan pada sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan dilakukan pada lingkungan tempat kerja.

Keberhasilan di berbagai wilayah organisasi ternyata ditentukan oleh perilaku kerja. Sebagian menyebutkan perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan, dan budaya kerja. Sehingga diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif.

3.2.1.3 Sifat pribadi

Sifat pribadi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu menyangkut tindakan yang dilakukan karyawan yang mempunyai sifat yang khas dan unik

sehingga mampu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja (Atikawati, 2016).

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen biasa juga disebut dengan variabel bebas (X_1 /Rekrutmen) dan (X_2 /Seleksi) yaitu variabel yang mempengaruhi:

3.2.2.1 Variabel X_1 (Rekrutmen)

Rekrutmen adalah proses mencari atau mengundang calon-calon tenaga kerja sesuai dengan perencanaan, karakteristik dan kebutuhan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Zainal V. R., 2014). Indikator dari variabel rekrutmen yang digunakan antara lain:

a. Dasar perekrutmen karyawan.

Dasar perekrutan karyawan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *job analysis, job description, dan job specification*

- 1) *Job analysis* yaitu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan dengan rinci tugas dan persyaratan pekerjaan tertentu serta kepentingan yang berkaitan dengan tugas-tugas pada jabatan pekerjaan tertentu.
- 2) *Job description* yaitu suatu pernyataan tertulis dari dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi.
- 3) *Job specification* yaitu uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.

b. Sumber karyawan.

Sumber karyawan pada umumnya terdapat dua sumber yaitu sumber intern dan sumber ekstern.

- 1) Sumber intern yaitu perekrutan karyawan yang diambil dari dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut.
- 2) Sumber ekstern yaitu perekrutan karyawan yang diambil dari luar perusahaan tersebut seperti : menggunakan jasa karyawan lama, melalui lembaga-lembaga pendidikan, lamaran yang masuk, iklan dan pemberian jabatan kepada sanak saudara (nepotisme).

c. Metode penarikan karyawan

Metode penarikan karyawan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Metode tertutup merupakan metode penarikan karyawan pada saat penarikan karyawan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja
- 2) Metode terbuka merupakan metode penarikan karyawan pada saat penarikan karyawan diinformasikan secara luas kepada seluruh masyarakat melalui media cetak maupun elektronik (Atikawati, 2016).

3.2.2.2 Variabel X_2 (Seleksi)

Seleksi adalah suatu proses memilih tenaga kerja dari para pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan, dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh

perusahaan (Yusuf, 2015). Indikator dari variabel seleksi yang digunakan antara lain:

a. Pendidikan

Indikator pendidikan dalam penelitian ini yaitu kompetensi dasar secara spesifik yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

b. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ketrampilan atau pengetahuan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

c. Kemampuan berbahasa

Kemampuan berbahasa yaitu kemampuan memilih bunyi-bunyi bahasa (berupa kata, kalimat, tekanan, dan nada) secara tepat serta memformulasikannya secara tepat dalam menyampaikan pikiran, perasaan, gagasan, fakta, perbuatan, dalam suatu konteks komunikasi.

d. Kesehatan

Kesehatan dalam penelitian ini merupakan keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

e. Tes tertulis

Tes tertulis dalam penelitian ini yaitu tes yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan dan harus dijawab oleh para pelamar secara tertulis.

f. Tes wawancara

Tes wawancara dalam penelitian ini yaitu suatu tahapan dalam seleksi kerja yang melibatkan percakapan antara pelamar dengan pihak perwakilan dari organisasi yang ditugaskan untuk melihat apakah calon pekerja adalah kandidat yang tepat atau tidak (Atikawati, 2016).

Tabel 3.1
Definisi Oprasional dan Indikator Variabel

No.	Definisi Oprasional	Indikator	Skala <i>Likert</i>
1	Rekrutmen	1. Dasar perekrutan karyawan 2. Sumber karyawan 3. Metode penarikan karyawan	1. STS 2. TS 3. R 4. S 5. SS
2.	Seleksi	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Kemampuan berbahasa 4. Kesehatan 5. Tes tertulis 6. Tes Wawancara	1. STS 2. TS 3. R 4. S 5. SS
3.	Kinerja karyawan	1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi	1. STS 2. TS 3. R 4. S 5. SS

Sumber : (Atikawati, 2016)

3.2.3 Skala Pengukuran Sikap

Skala pengukuran sikap yang dipilih dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, skala ini digunakan untuk mengukur sikap. Sikap dalam skala *Likert* diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral hingga ke yang paling positif (sarwono, 2006). Kategori pilihan jawaban dan skor skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

KODE	ARTI	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sarwono, 2006)

3.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Sarwono, 2006). Data primer yang digunakan oleh peneliti yaitu bersumber dari proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan yang ada di BMT Al-Hikmah Jepara.

3.4 Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Jumlah Sampel

Populasi yaitu wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Suwanto, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di BMT Al-Hikmah Jepara. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi tersebut (Potate, 2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *simple random sampling* (pengambilan sampel secara acak sederhana) yaitu teknik pengambilan sampel sedemikian rupa sehingga setiap unit dasar (individu) mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel

(Sarwono, 2006). Diketahui jumlah seluruh karyawan BMT Al-Hikmah Jepara yaitu 116 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yaitu:

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

Dimana:

n = Sampel

N = Populasi

d = Derajat kebebasan (0,05 atau 5%)(Sarwono, 2006).

Maka :

$$n = \frac{118}{116(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{118}{1,29}$$

$$n = 91,11$$

$$n = 91$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 91 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan secara tertulis. Dengan cara memberikan kuesioner secara langsung dengan responden maksudnya, responden diberi kuesioner secara langsung dan diminta mengisi semua pertanyaan yang ada di

dalam kuesioner (Sarwono, 2006). Hasil yang diperoleh dari responden nantinya akan diolah menggunakan *IBM SPSS 20*. Adapun isi dari kuesioner adalah :

- a. Identitas responden meliputi dari : nama, jenis kelamin, umur, jabatan/bidang kerja, masa kerja, pendidikan terakhir, pendapatan/bulan.
- b. pertanyaan mengenai rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan yang diperoleh dari responden.

3.6 Metode Pengolahan Data Penelitian

Metode pengolahan data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

a. Editing Data

Proses ini yaitu dengan melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.

b. Pengembangan Variabel

Pengembangan variabel adalah spesifikasi semua variabel yang tercakup dalam data yang sudah terkumpul atau yang diperlukan dalam data.

c. Pengkodean Data

Pengkodean data yaitu menterjemahkan data ke dalam kode-kode yang biasanya dalam bentuk angka. Bertujuan untuk dapat memindahkan ke dalam sarana penyimpanan yaitu komputer. Sehingga memudahkan peneliti untuk mentransfer data ke dalam perangkat lunak untuk menganalisis data.

Perangkat lunak (*statistic software*) yang digunakan peneliti yaitu *Statistical Package for Sosial Ciences (SPSS)*.

Peneliti melakukan analisis kuantitatif yang dapat dinyatakan dengan skala *numeric* (angka) dan pengolahan data dalam penelitian ini diolah menggunakan

metode statistik yaitu berupa perangkat lunak statistic (*statistic software*) yang dikenal dengan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), dan SPSS yang digunakan yaitu versi 20(sarwono, 2006).

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti untuk membuktikan hipotesis yang telah ditemukan maka dalam penelitian ini digunakan :

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan variabel pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Islam pada pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Statistik deskriptif menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel atau papulasi secara apa adanya berdasarkan pada nilai minimum, nilai maksimum, mean (rata-rata), data standart devisiasi, dengan tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut. Statistik deskriptif didasarkan pada data yang telah dikumpulkan pada data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis(Ghozali, 2013).

Metode yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya duraikan dalam suatu tulisan ilmiah analisis tersebut akan dibentuk kedalam kesimpulan(Atikawati, 2016).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji instrument digunakan untuk menguji data dalam penelitian agar penelitian jelas dan akurat. Dalam uji instrument ini, peneliti menggunakan uji

validitas dan reabilitas dengan harapan hasil yang diperoleh tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat keceptatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat diperoleh oleh peneliti. Yang dimaksud dengan valid yaitu data (yang tidak berbeda) antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sarwono, 2006).

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang ada pada kuesioner. Cara menguji uji validitas yaitu dengan melakukan uji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variable. Apabila ada item pertanyaan yang tidak valid nilainya maka item pertanyaan tersebut dihilangkan.

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$, maka item pertanyaan tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $df = n-2$, maka item pertanyaan tersebut tidak valid (Bungin, 2005).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Potate, 2016). Uji reliabilitas dapat menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil akurasi

pengukuran dan hasilnya. Jika jawaban jawaban terhadap indicator-indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak *reliable*(Sarwono, 2006).

Teknik yang digunakan untuk mencari reabilitas instrumen adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60. Dengan asumsi bahwa, suatu variabel dikatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus dilihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan alpha akan meningkat.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah hasil yang diperoleh dan yang digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bila memenuhi beberapa asumsi. Penelitian ini asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.3.1 Uji normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat atau bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. dalam penelitian ini uji normalitas diuji dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov smirnov*. Uji ini adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data selain menggunakan analisis grafik. Jika berdasarkan tabel *kolmogorov smirnov* dikatakan data distribusi normal jika nilai signifikan menunjukkan diatas 5%(Ghozali, 2013).

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila variabel ini saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini kuat sama lain. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *tolerance variabel dan variante inflantion factor (VIF)*(Darmawan, 2013).

- a. Apabila nilai *tolerance*>10% dan nilai VIF<10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.
- b. Apabila nilai *tolerance*<10% dan nilai VIF>10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas ('Ulinnuha, 2018).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Apabila *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas(Ghozali, 2013).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut, tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

- a. penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
 - b. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol
 - c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- (Widarjono, 2009).

3.7.3.4 Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah variable pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Dalam mendekteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW tes). Untuk mengambil keputusan ada atau tidaknya autokorelasi yaitu sebagai berikut :

Hipotesis Nol	Keputusan	Syarat
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl < d < dua$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - du < d < 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif/nrgatif	Terima	$du < d < 4 - dua$

Sumber : (Ghozali, 2013)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik

analisis berganda. Selain itu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X₁ : Variabel independen, yaitu rekutmen

X₂ : Variabel independen , yaitu seleksi

a : Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol

b₁ : Koefesien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan

b₂ : koefesien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan

3.7.4.2 Uji Statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Uji Statistik T

Sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} , uji ini dilakukan dengan syarat :

- a. Jika $T_{\text{tabel}} > T_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima.
- b. Jika $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima (Atikawati, 2016).

3.7.4.4 Uji Dominan

Uji dominan bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen yang paling berpengaruh terhadap dependen. Variabel yang paling dominan dilihat dari tabel *Coefficients* pada bagian *Standardized Coefficients* dengan nilai beta yang paling besar (Bungin, 2005).

3.8 Roadmap Penelitian

Tabel 3.3
Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi kasus di KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara)

Tujuan	Metode	Output
Menganalisis pengaruh proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara	Kuesioner	Mengetahui proses rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT AL-Hikmah
Menganalisis pengaruh proses seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara	Kuesioner	Mengetahui proses seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara
Menganalisis variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan	Kuesioner	Mengetahui variable yang paling dominan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan