

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum BMT Al-Hikmah Jepara

KSPPS BMT Al-Hikmah adalah lembaga swadaya ekonomi masyarakat yang tumbuh dan berkembang di wilayah Kabupaten Jepara. Berawal dari kesadaran yang muncul oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) bahwa umat Islam harus mengambil peranan sebagai pemain disektor keuangan sehingga tidak selamanya diserahkan kepada kapitalis.

BMT Al-Hikmah mulai didirikan pada bulan April tahun 1997 dengan modal awal Rp 4.500.000,- di komplek pasar Bangsri Jepara. Modal awal tersebut berasal dari simpanan yang disetorkan para anggota berupa simpanan pokok dan simpanan wajib. Sedangkan dasar pendirian BMT Al-Hikmah yaitu adanya system kapitalis yang mencengkeram hanya memberi ruang pada pengusaha besar untuk menguasai dan menghisap kekayaan dalam Negeri, menggalang kemandirian untuk meningkatkan kemampuan ekonomi umat, dan memperjuangkan sistem lembaga keuangan yang berpola syariah.

Tujuan didirikan BMT Al-Hikmah adalah untuk menciptakan sebuah lembaga perekonomian masyarakat sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan social ekonomi umat Islam, dengan sasaran utama para pedagang dan pengusaha kecil serta masyarakat umum lapis bawah di Kabupaten Jepara.

Adapun target yang ingin dicapai yaitu untuk kepentingan kemaslahatan umat dan untuk menjalankan amanah perintah Allah SWT.

Setahun setelah berdirinya BMT Al-Hikmah tepatnya pada tahun 1998, BMT Al-Hikmah mendapatkan legalitas badan hukum dari dinas koperasi kabupaten Jepara sebagai koperasi serba usaha. Pada tahun 2000 BMT Al-Hikmah menempati gedung sendiri dikomplek pasar Bangsri.

BMT Al-Hikmah mulai mulai membuka kantor cabang yang pertama di komplek pasar kamdowo yaitu pada tahun 2005. Sampai dengan tahun 2012 BMT Al-Hikmah telah memiliki kantor pusat yang representatif di kecamatan Mlonggo berlantai tiga dan telah memiliki kantor cabang pelayanan 10 unit yang tersebar di wilayah kabupaten Jepara. Dan hingga sekarang tahun 2019 BMT Al-Hikmah telah memiliki 18 unit kantor cabang yang tersebar di wilayah Jepara dengan 118 karyawan.

4.1.2 Profil BMT Al-Hikmah Jepara

Profil BMT Al-Hikmah secara umum dapat diuraikan sebagai berikut :

4.1.2.1 Visi

Menjadi lembaga keuangan Islami, profesional, terbaik dan kesejahteraan anggota.

4.1.2.2 Misi

- a. Menjadi jajaran pengurus dan pengelola KSPPS BMT Al-Hikmah menjadi mu'min yang baik dan komitmen terhadap Islam.
- b. Membangun budaya perusahaan yang Islami.
- c. Menerapkan konsep syariah secara benar dalam bermuamalah.

- d. Meningkatkan mutu pelayanan kepada anggota.
- e. Mengembangkan manajemen perusahaan dan SDM pengelola.
- f. Memperkokoh jaringan kerja.
- g. Melakukan proses pemberdayaan anggotanya.

4.1.2.3 Tujuan

- a. Terwujudnya budaya kerja yang Islami.
- b. Terwujudnya lembaga keuangan yang bebas dari transaksi ribawi.
- c. Mengangkat kesejahteraan anggota.
- d. Meningkatkan pertumbuhan usaha mikro.

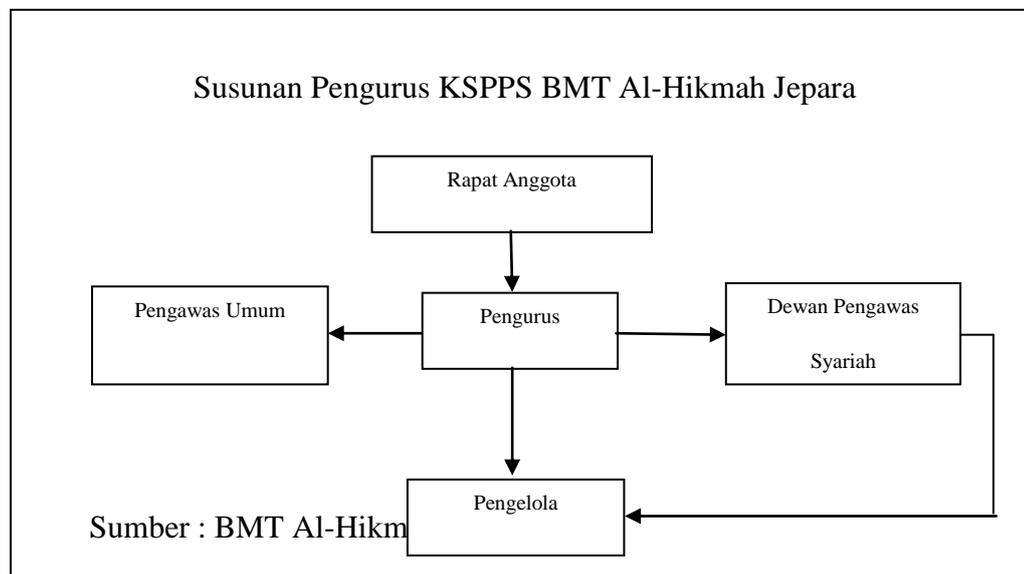
4.1.2.4 Motto

“Menebar manfaat menuju yang terbaik”

4.1.3 Struktur Organisasi BMT Al-Hikmah

BMT Al-Hikmah dalam menjalankan operasionalnya mempunyai susunan kepengurusan dan struktur organisasi sebagai berikut :

4.1.3.1 Susunan kepengurusan KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara



Gambar 4.1
Susunan Pengurus KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara

Susunan kepengurusan BMT Al-Hikmah mempunyai peran sebagai berikut :

a. Rapat Anggota (RA)

Anggota koperasi adalah orang-orang/badan hukum koperasi yang mempunyai kepentingan ekonomi yang sama sebagai pemilik dan sekaligus pengguna jasa. Berpartisipasi aktif untuk mengembangkan usaha koperasi dan syarat-syarat lain yang ditentukan dalam anggaran dasar koperasi serta terdaftar dalam buku daftar anggota. Rapat anggota mempunyai peranan penting dalam menentukan maju atau mundurnya tata kehidupan koperasi, karena rapat anggota membahas persoalan yang timbul dalam kegiatan koperasi yang kemudian akan dicari jalan cara penyelesaiannya untuk mengatasi persoalan.

b. Pengurus

Pengurus adalah salah satu alat perlengkapan organisasi koperasi disamping Rapat Anggota dan Pengawas Umum. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota dalam Rapat Anggota serta bertanggung jawab kepada Rapat Anggota. Bagian-bagian dari kepengurusan BMT Al-Hikmah antara lain :

- 1) Ketua (Drs. H. Haris Slamet Riyadi)
- 2) Sekretaris (Abdul Mufid)
- 3) Bendahara (H. Aries Bastian, Seperti)

c. Pengawas Umum

Pengawas Umum diberi kuasa oleh anggota/rapat anggota untuk melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan. Pengawas umum dipilih dari dan oleh anggota dalam rapat anggota, pengawas umum bertanggung jawab kepada rapat anggota. Adapun bagian-bagian pengawas umum di BMT Al-Hikmah antara lain :

- 1) Ketua (H. Rumasli, SE)
- 2) Anggota (Ponco Setiyo Edi)

d. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah merupakan ahli syariah yang diangkat oleh rapat umum pemegang saham atas rekomendasi Majelis Ulama Indonesia, dengan tugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan perusahaan agar sesuai dengan prinsip syariah. Adapun bagian-bagian Dewan Pengawas Syariah pada BMT Al-Hikmah antara lain :

- 1) Ketua (H. Sukahar, LC, MPI)

2) Anggota (Asmui, S.pd)

e. Pengelola

Pengelola yaitu orang yang diberi kuasa dan wewenang oleh pengurus untuk mengembangkan usaha dengan efisien dan profesional. Adapun bagian-bagian pengelola pada BMT Al-Hikmah antara lain :

1) General Manager (H. Yasir Kholidi, S.pt)

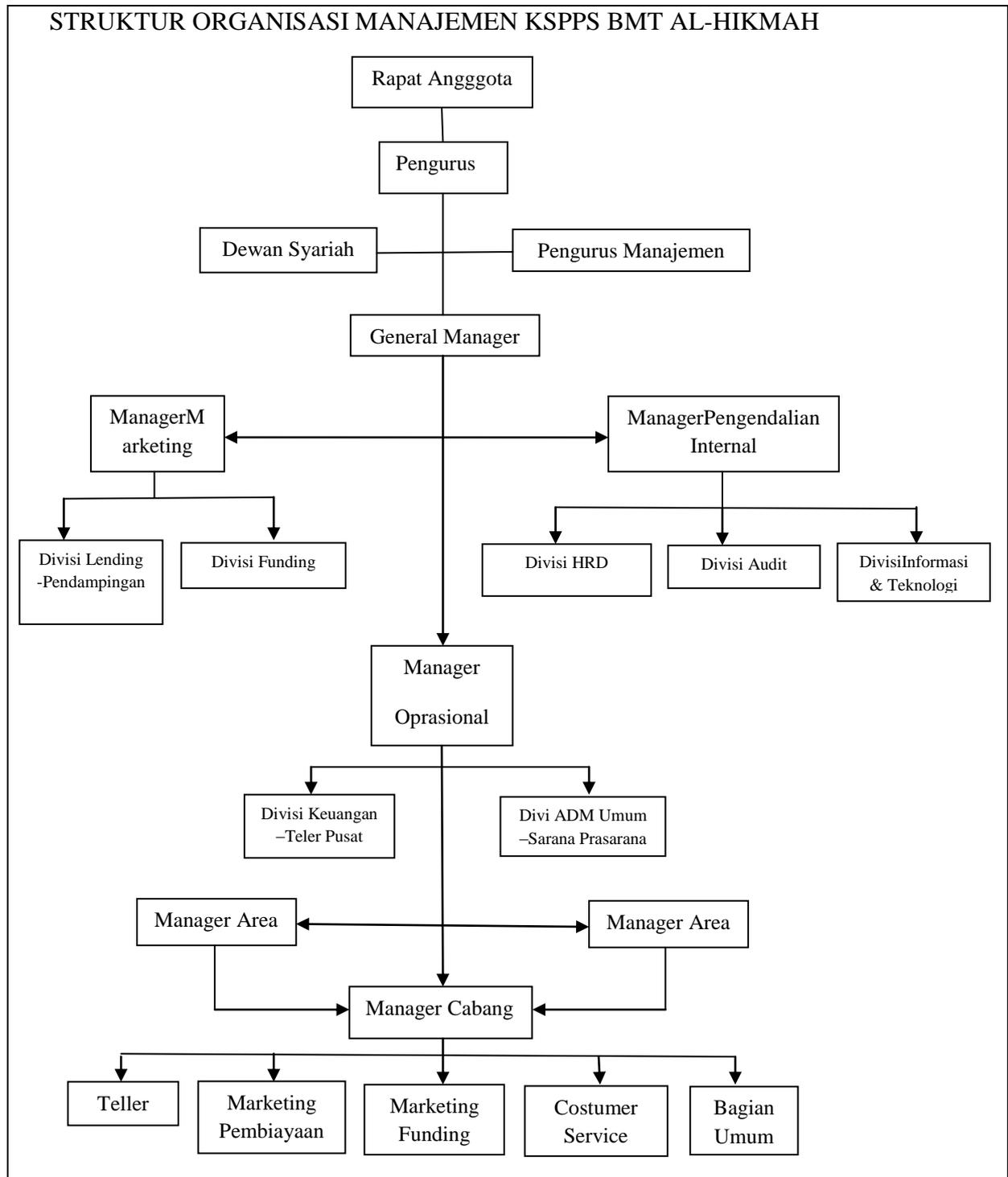
2) Manager Oprasional (Chusniati Mustaghfiroh, Amd)

3) Manager Marketing (Wakhid Edi Setiono, Spt)

4) Manager Pengendalian Internal (M. Agus Subekhi, SH)

5) Manager Baitul Maal (F. Akhmad Ma'ruf Hadiyanto, Spdi)

4.1.3.2 Struktur organisasi manajemen KSPPS BMT Al-Hikmah



Sumber : BMT Al-Hikmah (2019)

Gambar 4.2
STRUKTUR ORGANISASI MANAJEMEN KSPPS BMT AL-HIKMAH

Dalam menjalankan kegiatan operasional sebagai sebuah lembaga keuangan, KSPPS BMT Al-Hikmah mempunyai struktur organisasi manajemen sebagai berikut :

a. Rapat Anggota

Tugas pokok Rapat Anggota yaitu :

- 1) Menetapkan anggaran dasar.
- 2) Menetapkan kebijakan-kebijakan umum dibidang organisasi manajemen dan usaha.
- 3) Memilih, mengangkat serta memberhentikan pengurus dan pengawas.
- 4) Membuat rencana kerja, rencana pendapatan, belanja koperasi dan pengesahan laporan keuangan.
- 5) Membagi sisa hasil usaha (SHU).

b. Pengurus

Tugas pokok pengurus yaitu :

- 1) Mengelola organisasi koperasi dan usahanya.
- 2) Membuat dan mengajukan rancangan program kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
- 3) Menyelenggarakan rapat anggota.
- 4) Mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- 5) Menyelenggarakan pembukaan keuangan dan inventaris secara tertib.
- 6) Memelihara daftar buku anggota, buku pengurus dan pengawas.
- 7) Memberikan pelayanan kepada anggota koperasi dan masyarakat.

- 8) Mendelegasikan tugas kepada manager.
- 9) Meningkatkan pengetahuan perangkat pelaksanaan dan anggota.
- 10) Meningkatkan penyuluhan dan pendidikan kepada anggota.
- 11) Mencatat mulai sampai dengan berakhirnya masa kepengurusan pengawas dan pengurus.
- 12) Mencatat masuk dan keluarnya anggota.

c. Dewan Syariah

Tugas pokok dewan syariah yaitu :

- 1) Memastikan dan mengawasi kesuaian kegiatan oprasional BMT terhadap fatwa yang dikeluarkan DSN.
- 2) Menilai aspek syariah terhadap pedoman oprasional dan produk yang dikeluarkan BMT.
- 3) Memberikan opini dari aspek syariah terhadap pelaksanaan oprasional BMT secara keseluruhan dan laporan publikasi BMT.
- 4) Menyampaikan laporan hasil pengawasan syariah.

d. General Manager

Tugas pokok general manager yaitu :

- 1) Merencanakan program-program perusahaan.
- 2) Penggerak dan penggali seluruh kegiatan perusahaan.
- 3) Pengembangan seluruh aktifitas perusahaan.
- 4) Pengembangan evaluasi terhadap kinerja karyawan.
- 5) Pengendalian seluruh manajemen di perusahaan.
- 6) Menjamin suasana kerja yang baik.

e. Manager Marketing

Tugas pokok manager marketing yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil dan penggunaan dana promosi.
- 2) Sebagai koordinator terhadap produk.
- 3) Membina dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.
- 4) Membuat laporan pemasaran kepada direksi

f. Manager Oprasional

Tugas pokok manager oprasional yaitu :

- 1) Merencanakan aktifitas operasional.
- 2) Mengarahkan pencapaian target.
- 3) Mengontrol pergerakan operasional.
- 4) Mengembangkan strategi oprasional.
- 5) Mengembangkan produk.

g. Teller

Tugas pokok teller yaitu :

- 1) Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai.
- 2) Melakukan pengesahan pada bukti transaksi baik paraf maupun validitas.
- 3) Menyusun bukti-bukti transaksi dan membuat rekapitulasi transaksi keluar dan masuk.
- 4) Melakukan laporan kas masuk dan keluar.
- 5) Meminta pengesahan laporan cashflow.

h. Customer Service

Tugas pokok customer service yaitu :

- 1) Menerima dan memberikan penjelasan mengenai produk yang ada di BMT.
- 2) Membuatkan buku dan memberikan nomor rekening kepada mitra baru.
- 3) Melakukan/membuat registrasi tabungan dan deposito baik dikomputer maupun dibuku registrasi.
- 4) Melakukan pemindahbukuan tabungan/deposito apabila diperlukan persetujuan yang berwenang.
- 5) Melakukan pengarsipan tabungan dan deposito.
- 6) Melakukan perhitungan bagi hasil dan pembukuannya.
- 7) Menerbitkan laporan perkembangan/pertumbuhan penabung.

i. Marketing Pembiayaan

Tugas pokok marketing Pembiayaan yaitu :

- 1) Bertanggung jawab atas pencapaian target.
- 2) Menganalisis pembiayaan.
- 3) Memproses dan merealisasikan pembiayaan.

j. Marketing Funding

Tugas pokok marketing funding yaitu :

- 1) Memperkenalkan, mempromosikan dan memasarkan produk BMT.
- 2) Mencari dan menawarkan kepada mitra yang memiliki dana lebih untuk menyimpan dananya di BMT.

4.1.4 Produk-Produk KSPPS BMT Al-Hikmah

BMT Al-Hikmah mempunyai beberapa produk yang disajikan, dari jenis simpanan maupun pembiayaan diantaranya yaitu :

4.1.4.1 Jenis Produk Simpanan

a. SIRELA (Simpanan Suka Rela)

SIRELA yaitu simpanan dengan prinsip *wadiyah yad dhamanah* yang fleksibel dan dapat diambil sewaktu-waktu.

b. SIPENMAS (Simpanan Pendidikan Masa Depan)

SIPENMAS adalah simpanan yang kususnya untuk merencanakan masa depan khusus pendidikan dengan prinsip *mudharabah* dengan setoran perbulan.

c. SISUQUR (Simpanan Qurban)

SISUQUR adalah simpanan yang diperuntukkan perencanaan ibadah qurban anggota pada saat Hari Raya Idul Adha. Dengan sistem *wadhiah yad dhamanah* dan bisa secara kelompok maupun perorangan.

d. SIMASJID (Simpanan Masjid)

SIMASJID yaitu simpanan yang diperuntukkan untuk masjid.

e. SITERA (Simpanan Terencana Masa Depan)

SITERA yaitu simpanan yang diperuntukkan untuk merencanakan dana pensiun/jaminan hari tua.

4.1.4.2 Jenis Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan Mudharabah (Pemberian modal dari awal)

Pembiayaan Mudharabah adalah kesepakatan antara Para Pihak untuk membiayai suatu proyek dan atau pesanan yang telah disepakati Para Pihak dengan total biaya pengerjaan dari Pihak Pertama yang proses pengerjaannya sepenuhnya dipercayakan pada Pihak Kedua.

b. Pembiayaan Musyarakah (Investasi dengan bagi hasil)

Akad kerjasama antara Para Pihak dalam membiayai proyek dan atau usaha tertentu dengan keuntungan maupun resiko kerugian atas proyek dan atau usaha tersebut akan ditanggung bersamasesuaian dengan kesepakatan yang ditetapkan.

c. Pembiayaan Murabahah (Jual beli barang)

Pembiayaan Murabahah yaitu jual beli dimana bank menyebut jumlah keuntungannya, Bank sebagai penjual dan nasabah sebagai pembeli dan Harga jual adalah harga beli dari pemasok ditambah dengan biaya bank ditambah dengan margin keuntungan (cost plus profit).

d. Pembiayaan Ijarah (Sewa barang/jasa)

Penyediaan dana oleh bank untuk nasabah dalam rangka pemindahan hak guna/manfaat atas suatu aset dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujrah) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan aset itu sendiri. Bank sebagai pemberi sewa, sedang nasabah sebagai penyewa.

e. Pembiayaan Rahn (Gadai barang berharga

Harfiah *rahn* adalah tetap, kekal, dan jaminan. Rahn merupakan perjanjian penyerahan barang untuk menjadi agunan dan fasilitas pembiayaan yang diberikan.

f. Pembiayaan Rahn Tasjily (Gadai Sertifikan Tanah / BPKB)

Rahn Tasjily adalah jaminan dalam bentuk barang atas utang tetapi barang jaminan tersebut (*marhun*) tetap berada dalam penguasaan (pemanfaatan) *Rahin* dan bukti kepemilikannya diserahkan kepada *murtahin*.

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah identitas profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dimana untuk mengetahui hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Berdasarkan sampel responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir dan pendapatan/bulan.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y). Untuk mendeskripsikandan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan(Widarjono, 2009).

4.4 Analisis Data

4.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui data mengenai deskripsi responden dimaksudkan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Al-

Hikmah jepara. Jumlah responden yang menjadi sampel sebanyak 91 karyawan, berasal dari latar belakang yang berbeda-beda baik dari jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir dan pendapatan perbulan. Penggolongan tersebut akan memberikan penilaian yang berbeda oleh responden mengenai rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan(Darmawan, 2013).

4.4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang sering kali menjadi pertimbangan untuk menentukan jenis pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 91 responden, berikut adalah data perbandingan antara jumlah karyawan pria dan wanita pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara :

Tabel 4.1
Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Pria	61	67,0
	Wanita	30	33,0
	Total	91	100,0

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah karyawan pria sebanyak 61 orang atau sebesar 67% dari sampel yang diambil, sedangkan karyawan wanita berjumlah 30 orang atau sebesar 33% dari sampel yang diambil. Dapat diketahui bahwa karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara didominasi oleh pria. Hal tersebut menunjukkan bahwa pria memiliki kemampuan lebih untuk bekerja di BMT dibandingkan wanita.

4.4.1.2 Berdasarkan Umur

Umur merupakan salah satu factor yang mempengaruhi terhadap tingkat produktifitas responden dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari 91 responden, dapat diketahui rentang umur karyawan yang bekerja pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara. Berikut adalah data jumlah dari umur karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Tabel 4.2
Deskriptif Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent
Valid	Kurang dari 25 tahun	51	56,0
	26-35 tahun	34	37,4
	36-40	4	4,4
	lebih dari 40 tahun	2	2,2
	Total	91	100,0

Sumber : Outpt SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 91 responden, didominasi oleh karyawan yang berumur kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 51 karyawan atau sebesar 56% dari total sampel. Sedangkan pada umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 34 karyawan atau sebesar 37,4% dari total sampel. Kemudian untuk umur 36-40 tahun yaitu sebanyak 4 karyawan atau sebesar 4,4%. Pada urutan terakhir umur lebih dari 40 tahun sebanyak 2 karyawan atau sebesar 2,2%.

4.4.1.3 Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja karyawan pada suatu lembaga mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan tersebut melalui proses belajar yang telah didapat saat bekerja. Waktu kerja dalam penelitian ini adalah lama responden bekerja pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara. Berikut disajikan data waktu kerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara :

Tabel 4.3
Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	kurang dari 2 tahun	45	49,5
	3-10 tahun	41	45,1
	11-20 tahun	5	5,5
	Total	91	100,0

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 45 karyawan atau sebesar 49,5%. Sedangkan masa kerja 3-10 tahun yaitu sebanyak 41 karyawan atau sebesar 45,1%. Untuk masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan atau sebesar 5,5%. Dari data masa kerja diatas dapat diambil kesimpulan masa kerja kurang dari 2 tahun adalah yang paling dominan.

4.4.1.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir mempengaruhi proses belajar dalam bekerja dan jenis pekerjaan yang dipilih responden, umumnya semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka semakin tinggi pula standar jenis pekerjaan yang dipilih. Berikut adalah sajian data pendidikan terakhir karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara :

Tabel 4.4
Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA/Sederajat	20	22,0
	Diploma	13	14,3
	S1	58	63,7
	Total	91	100,0

Sumber : Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari 91 responden, didominasi oleh jenjang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 58 karyawan atau sebesar 63,7%. Untuk jenjang pendidikan terakhir SMA/ sederajat yaitu sebanyak 20 karyawan atau sebesar 22%. Kemudian pendidikan terakhir Diploma sebanyak 13 karyawan atau sebesar 14,3%.

4.4.1.5 Berdasarkan Pendapatan/Bulan

Pendapatan/bulan mempengaruhi proses belajar dalam bekerja dan jenis pekerjaan yang dimiliki responden , umumnya semakin tinggi pendapatan/bulan yang maka semakin tinggi pula standar jenis pekerjaan yang dimiliki responden. Berikut adalah sajian data pendidikan terakhir karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara :

Tabel 4.5
Deskriptif Berdasarkan Pendapatan/Bulan

		Frequency	Percent
Valid	1.500.000 s/d 2.499.999	59	64,8
	2.500.000 s/d 4.999.999	29	31,9
	lebih dari 5.000.000	3	3,3
	Total	91	100,0

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa pendapatan 1.500.000 s/d 2.499.000 yaitu sebanyak 59 karyawan atau sebesar 64,8%. Untuk pendapatan 2.500.000 s/d 4.999.999 yaitu sebanyak 29 karyawan atau sebesar 31,9%. Sedangkan pendapatan lebih dari 5.000.000 yaitu sebanyak 3 karyawan atau sebesar 3,3%. Maka dapat diambil kesimpulan pendapatan/bulan didominasi dengan jumlah pendapatan 1.500.000 s/d 2.499.999.

4.4.1.6 Berdasarkan Variabel Rekrutmen

Rekrutmen merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji deskriptif berdasarkan variabel rekrutmen dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskriptif Berdasarkan Variabel Rekrutmen

	N	Rang e	Minim um	Maxim um	Sum	Mean	
	Statisti c	Statis tic	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Statisti c	Std. Error
X11	91	3	2	5	389	4,27	,070
X12	91	4	1	5	397	4,36	,065
X13	91	4	1	5	395	4,34	,065
X14	91	3	2	5	398	4,37	,064
X15	91	4	1	5	402	4,42	,077
X16	91	4	1	5	397	4,36	,065
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden ada 91, dari 91 responden ini nilai minimum item pertanyaan 1 sebesar 2, item pertanyaan 2 sebesar 1, item pertanyaan 3 sebesar 1, item pertanyaan 4 sebesar 2, item pertanyaan 5 sebesar 1, item pertanyaan 6 sebesar 1. Nilai maximum dari 6 item pertanyaan yaitu sebesar 5. Nilai range merupakan selisih nilai minimum dan maximum, item pertanyaan 1 sebesar 3, item pertanyaan 2 sebesar 4, item pertanyaan 3 sebesar 4, item pertanyaan 4 sebesar 3, item pertanyaan 5 sebesar 4, item pertanyaan 6 sebesar 4. Sum merupakan penjumlahan dari jumlah item pertanyaan, item pertanyaan 1 sebesar 389, item pertanyaan 2 sebesar 397, item pertanyaan 3 sebesar 395, item pertanyaan 4 sebesar 398, item pertanyaan 5 sebesar 402, item pertanyaan 6 sebesar 397. Dan mean merupakan nilai rata-rata, rata-rata nilai dari item pertanyaan 1 sebesar 4,27, item pertanyaan 2 sebesar 4,36,

item pertanyaan 3 sebesar 4,34, item pertanyaan 4 sebesar 4,37, item pertanyaan 5 sebesar 4,42, item pertanyaan 6 sebesar 4,36.

4.4.1.7 Berdasarkan Variabel Seleksi

Seleksi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji deskriptif berdasarkan variabel seleksi dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskriptif Berdasarkan Variabel Seleksi

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X21	91	2	3	5	411	4,52	,055
X22	91	2	3	5	405	4,45	,057
X23	91	2	3	5	403	4,43	,054
X24	91	3	2	5	409	4,49	,061
X25	91	2	3	5	408	4,48	,057
X26	91	3	2	5	415	4,56	,059
X27	91	1	4	5	403	4,43	,052
Valid N (listwise)	91						

Sumber: Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden ada 91, dari 91 responden ini nilai minimum item pertanyaan 1 sebesar 3, item pertanyaan 2 sebesar 3, item pertanyaan 3 sebesar 3, item pertanyaan 4 sebesar 3, item pertanyaan 5 sebesar 2, item pertanyaan 6 sebesar 3, item pertanyaan 7 sebesar

1. Nilai maximum dari 7 item pertanyaan yaitu sebesar 5. Nilai range merupakan selisih nilai minimum dan maximum, item pertanyaan 1 sebesar 2, item pertanyaan 2 sebesar 2, item pertanyaan 3 sebesar 2, item pertanyaan 4 sebesar 3, item pertanyaan 5 sebesar 2, item pertanyaan 6 sebesar 3, item pertanyaan 7 sebesar 1. Sum merupakan penjumlahan dari jumlah item pertanyaan, item pertanyaan 1 sebesar 441, item pertanyaan 2 sebesar 405, item pertanyaan 3 sebesar 405, item pertanyaan 4 sebesar 409, item pertanyaan 5 sebesar 408, item pertanyaan 6 sebesar 415, item pertanyaan 7 sebesar 403. Dan mean merupakan nilai rata-rata, rata-rata nilai dari item pertanyaan 1 sebesar 4,52, item pertanyaan 2 sebesar 4,45, item pertanyaan 3 sebesar 4,43, item pertanyaan 4 sebesar 4,49, item pertanyaan 5 sebesar 4,48, item pertanyaan 6 sebesar 4,56, item pertanyaan 7 sebesar 4,43.

4.4.1.8 Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji deskriptif berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskriptif Berdasarkan Kinerja Karyawan

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Y11	91	1	4	5	398	4,37	,051
Y12	91	2	3	5	395	4,34	,052
Y13	91	3	2	5	398	4,37	,058
Y14	91	1	4	5	402	4,42	,052
Y15	91	2	3	5	397	4,36	,055
Y16	91	1	4	5	395	4,34	,050
Y17	91	1	4	5	401	4,41	,052
Y18	91	1	4	5	404	4,44	,052
Y19	91	1	4	5	406	4,46	,053
Valid N (listwise)	91						

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden ada 91, dari 91 responden ini nilai minimum item pertanyaan 1 sebesar 4, item pertanyaan 2 sebesar 3, item pertanyaan 3 sebesar 2, item pertanyaan 4 sebesar 4, item pertanyaan 5 sebesar 3, item pertanyaan 6 sebesar 4, item pertanyaan 7 sebesar 4, item pertanyaan 8 sebesar 4, item pertanyaan 9 sebesar 4. Nilai maximum dari 9 item pertanyaan yaitu sebesar 5. Nilai range merupakan selisih nilai minimum dan

maximum, item pertanyaan 1 sebesar 1, item pertanyaan 2 sebesar 2, item pertanyaan 3 sebesar 3, item pertanyaan 4 sebesar 1, item pertanyaan 5 sebesar 2, item pertanyaan 6 sebesar 1, item pertanyaan 7 sebesar 1, item pertanyaan 8 sebesar 1, item pertanyaan 9 sebesar 1. Sum merupakan penjumlahan dari jumlah item pertanyaan, item pertanyaan 1 sebesar 398, item pertanyaan 2 sebesar 395, item pertanyaan 3 sebesar 398, item pertanyaan 4 sebesar 402, item pertanyaan 5 sebesar 397, item pertanyaan 6 sebesar 395, item pertanyaan 7 sebesar 401, item pertanyaan 8 sebesar 404, item pertanyaan 9 sebesar 406. Dan mean merupakan nilai rata-rata, rata-rata nilai dari item pertanyaan 1 sebesar 4,37, item pertanyaan 2 sebesar 4,34, item pertanyaan 3 sebesar 4,37, item pertanyaan 4 sebesar 4,42, item pertanyaan 5 sebesar 4,36, item pertanyaan 6 sebesar 4,34, item pertanyaan 7 sebesar 4,41, item pertanyaan 8 sebesar 4,44, item pertanyaan 9 sebesar 4,46.

4.4.2 Uji Validitas dan Reabilitas Data

4.4.2.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara uji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Jika $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} dan nilai positif, maka butir-butir pertanyaan dinyatakan valid. Pertanyaan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 91 responden, sehingga nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) yaitu :

$$df = (n-2) = 91 - 2 = 89$$

Taraf signifikan yang digunakan 0,05 sehingga dapat diketahui r_{tabel} adalah sebesar 0,1735. Sedangkan nilai r_{hitung} didapat dari data jawaban responden yang

diolah dengan SPSS (*Statistical Program For Socil Science*) versi 20. Berikut data uji validitas dari tiap variabel :

Tabel 4.9
Hasil uji Validitas
Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0,230	0,1735	Valid
	2	0,174	0,1735	Valid
	3	0,362	0,1735	Valid
	4	0,232	0,1735	Valid
	5	0,190	0,1735	Valid
	6	0,260	0,1735	Valid
Seleksi (X2)	1	0,434	0,1735	Valid
	2	0,462	0,1735	Valid
	3	0,540	0,1735	Valid
	4	0,533	0,1735	Valid
	5	0,599	0,1735	Valid
	6	0,395	0,1735	Valid
	7	0,515	0,1735	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,505	0,1735	Valid
	2	0,533	0,1735	Valid
	3	0,478	0,1735	Valid
	4	0,594	0,1735	Valid
	5	0,538	0,1735	Valid
	6	0,482	0,1735	Valid
	7	0,556	0,1735	Valid
	8	0,635	0,1735	Valid
	9	0,578	0,1735	Valid

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari setiap indicator yang digunakan untuk variable rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,1735. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan yang mewakili variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan adalah valid artinya semua indikator yang digunakan layak untuk diujikan.

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan instrument *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,6.

Asumsi dalam pengambilan keputusan untuk melakukan uji reabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,6 ($Cronbach Alpha > 0,6$) maka, dapat diartikan bahwa variabel tersebut reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 ($Cronbach Alpha < 0,6$) maka, dapat diartikan bahwa variabel tersebut tidak reliabel (Potate, 2016).

Nilai *Alpha* dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* pada ketiga tabel diatas yang diolah dengan SPSS versi 20. Sehingga hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen	0,621	0,60	Reliabel
Seleksi	0,676	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,702	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel rekrutmen sebesar 0,621 melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga

dinyatakan reliabel. Variabel seleksi menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,676 melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,702 melebihi standar reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji data yang berdistribusi normal, akan digunakan alat uji normalitas, yaitu *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikan variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ (Darmawan, 2013). Pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Uji Normalitas

		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja	Unstandard ized Residual
N		91	91	91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,09	31,47	39,52	0E-7
	Std. Deviation	1,651	1,846	2,465	1,95975086
Most Extreme Differences	Absolute	,148	,140	,126	,100
	Positive	,148	,124	,126	,077
	Negative	-,134	-,140	-,083	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,408	1,335	1,206	,953
Asymp. Sig. (2-tailed)		,38	,057	,109	,323

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel rekrutmen sebesar $0,38 > 0,05$. Nilai signifikan variabel seleksi sebesar $0,57 > 0,05$. Dan nilai signifikan variabel kinerja karyawan sebesar $0,09 > 0,05$.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas yang berada dalam satu model, karena model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi diantara 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)('Ulinuha, 2018).

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	12,758	3,813		3,346	,001	
	Rekrutmen	,612	,164	,410	3,735	,000	,597
	Seleksi	,343	,147	,257	2,340	,022	,597

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)		
	Rekrutmen		1,676
	Seleksi		1,676

Sumber : Output SPSS 20

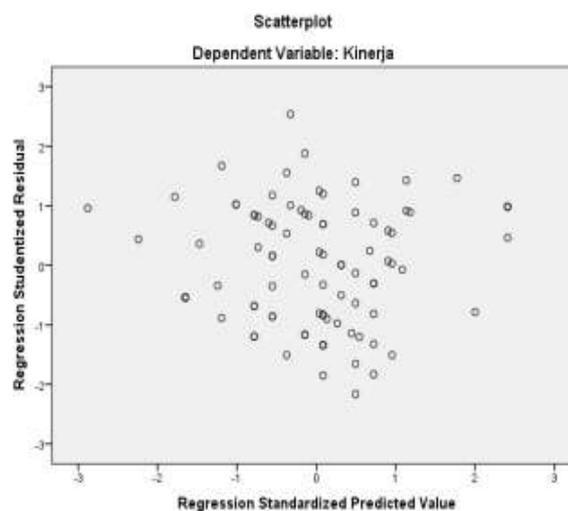
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel rekrutmen dan seleksi sebesar $0,597 > 10\%$ dan nilai VIF untuk variabel rekrutmen dan seleksi sebesar $1,676 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Untuk menunjukkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari *scatterplot*.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan ketentuan:

- a. Penyebaran titik-titik sebaiknya tidak berpola.
- b. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan 3.
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja(Ghozali, 2013).



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bawah angka nol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3.4 Uji Autokorelasi

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

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606 ^a	,368	,353	1,982	1,776

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *durbin watson* (DW/d) pada *model summary* yaitu sebesar 1,776. Dan diketahui jumlah variabel independen (k) yaitu sebesar 2. Sehingga dapat diperoleh nilai *dl* yaitu 1,6143 dan nilai *du* yaitu 1,7040. Karena nilai $du < d < 4 - du$ ($1,7040 < 1,776 < 2,296$) maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif, keputusan dalam penelitian ini pun diterima.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian variable independen terhadap variable dependen dengan menggunakan uji regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,758	3,813		3,346	,001
	Rekrutmen	,612	,164	,410	3,735	,000
	Seleksi	,343	,147	,257	2,340	,022

Sumber : Output SPSS 20

Hasil dari pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat digunakan untuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut ini :

$$Y = 12,758 + 0,612 + 0,343$$

Koefesien-koefesien hasil dari perumusan regresi berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. konstanta (a) = 12,758, ini menunjukkan harga constan, dimana jika variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) = 0, maka kinerja karyawan = 12,758.
- b. Nilai koefesien rekrutmen sebesar 0,612 menyatakan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,612 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefesien seleksi sebesar 0,343 menyatakan bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Setiap peningkatan seleksi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,612 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

4.4.4.2 Uji Statistik F

UjiF digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap dependen. Untuk mengetahui uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,069	2	100,535	25,595	,000 ^b
	Residual	345,656	88	3,928		
	Total	546,725	90			

Sumber : Output SPSS 20

Ketentuan-ketentuan dalam uji ini yaitu :

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Dengan pengambilan keputusan :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak ($\alpha=5\%$)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima ($\alpha=5\%$)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil regresi secara simultan didapatkan dari F_{hitung} sebesar 25,595 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 sehingga Ho = ditolak dan H1 = diterima.

Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $25,595 > 3,10$ maka Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

4.4.4.3 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara individual dalam menjelaskan variable dependen. Pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Atikawati, 2016)

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Uji Uji Statistik T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,758	3,813		3,346	,001
	Rekrutmen	,612	,164	,410	3,735	,000
	Seleksi	,343	,147	,257	2,340	,022

Sumber : Output SPSS 20

a. Pengaruh Rekrutmen (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KSPPS

BMT Al-Hikmah Jepara.

H1 : Ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Dengan pengambilan keputusan :

Jika sig. < a, maka Ho diterima

Jika sig. > a, maka Ho ditolak

Atau

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, sehingga Ho diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga Ho ditolak

Berdasarkan hasil regresi secara persial dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Di dapat dari nilai signifikan rekrutmen adalah $0,000 < 0,05$, dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 3,735$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,166177$. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

H1 : Ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Dengan pengambilan keputusan :

Jika sig. < a, maka Ho diterima

Jika sig. > a, maka Ho ditolak

Atau

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, sehingga Ho diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak

Berdasarkan hasil regresi secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Di dapat dari nilai signifikan seleksi adalah $0,022 < 0,05$, dengan perolehan nilai $t_{hitung} = 2,340$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,166177$. Dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.4.4 Uji Dominan

Uji dominan ini bertujuan untuk melihat variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil variabel yang besar pengaruhnya dengan melihat pada tabel *coefficients* pada bagian *Standardized Coefficients* dengan nilai beta yang paling besar.

Tabel 4.17
Uji Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,758	3,813		3,346	,001
	Rekrutmen	,612	,164	,410	3,735	,000
	Seleksi	,343	,147	,257	2,340	,022

Sumber : Output SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang paling besar kontribusinya atau paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah rekrutmen yaitu sebesar 0,410.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 20.0, maka dapat menjelaskan rumusan masalah yang tertuang dalam penelitian ini. Penjelasan berikut adalah sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji regresi berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,612 hal ini dinyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,612. Artinya rekrutmen berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya jika rekrutmen mengalami penurunan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,612.

Hasil data dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 25,595 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari uji T diperoleh nilai T_{hitung} yaitu sebesar 3,735 lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu sebesar 1,66177. Selain itu diperoleh juga nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris penelitian (Potate, 2016) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dengan

kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo. Dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari calon karyawan, dengan proses memilih surat lamaran yang datang dari calon-calon karyawan yaitu dengan melihat pendidikan terakhir pelamar tersebut hal ini dilakukan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

4.5.2 Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan uji regresi berganda dapat diketahui bahwa koefisien regresi seleksi sebesar 0,343 hal ini dinyatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,343. Artinya seleksi berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya jika seleksi mengalami penurunan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,343.

Hasil data dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 25,595 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 sehingga dapat dijelaskan bahwa seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari uji T diperoleh nilai T_{hitung} yaitu sebesar 2,340 lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu sebesar 1,66177. Selain itu diperoleh juga nilai signifikan sebesar 0,022 lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Potate, 2016) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo. Dimana semakin baik seleksi maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria dilihat dari surat lamarannya untuk menempati posisi yang tersedia, hal ini dilakukan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara.

4.5.3 Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Hikmah Jepara

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan rekrutmen dan seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh uji F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 25,595 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,10 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AlHikmah Jepara.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Potate, 2016) dengan hasil rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo.

4.5.4 Pengaruh variable dominan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS

BMT Al-Hikmah

Berdasarkan pengolahan data uji dominan dapat diketahui bahwa variable-variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan atau yang memberi kontribusi terbesar adalah rekrutmen yaitu sebesar 0,410 dibanding dengan seleksi yaitu sebesar 0,257, sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti.

Hal ini diperkuat oleh bukti empiris dari penelitian (Wibowo S. N., 2018) yang menyimpulkan bahwa variable yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen pada PT Bank Syariah Mandiri. Hal ini dibuktikan karena rekrutmen mempunyai nilai koefisien regresi yang terbesar dibandingkan dengan variabel penetapan pegawai.