



Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang

Olini Gusma Yanti

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Hilda Hilda

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Zuul Fitriani Umari

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Alamat: Jl. Prof.K.H.Zainal Abidin Fikri KM. 3,5 Palembang Sumatra Selatan, 30126 Indonesia

Korespondensi penulis : olingusma08@email.com

Abstract. *The background of this study aims to determine the effect of the recruitment process (x1), selection (x2) and salary (x3) on the performance of employee (y) at BRI Syariah Bank Palembang branch. To find out how much influence the independent variables (recruitment process, selection, and salary) have on the dependent variable (employee performance) multiple linear regression analysis is used. Respondents in this study were employees of Bank BRI Syariah, Palembang branch. Sampling using saturated sampling technique as many as 40 respondents. The data collection method used in this research is distributing questionnaires to employees online using a link. The analytical tool in this study used SPSS version 21.0. Using research instrument test data analysis method, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2) test. Based on the results of the recruitment variable t test the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,793 > 2.02809$) is obtained and a significance value of $0,008 < 0,05$ means H_0 is rejected and H_a is accepted. On the selection variable, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,237 > 2.02809$) is obtained and a significance value of $0,032 < 0,05$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted, and the results of the salary variable t test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3,728 > 2.02809$) and a significance value of $0,001 < 0,05$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the value of the f test results, the value of $f_{count} > f_{table}$ is ($13,099 > 2,87$) with a sig value ($0,000 < 0,05$). Thus the hypothesis is accepted, this means that there is a positive and significant effect simultaneously between the variables of recruitment, selection and salary on the performance of employees at the Palembang branch of BRI Syariah bank.*

Keywords: Recruitment, Selection, Salary, Employee Performance

Abstrak. Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan analisis regresi linear berganda. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan secara online dengan menggunakan link. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0. Dengan metode analisis data uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil uji t variabel Rekrutmen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,793 > 2,02809$) dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada variabel Seleksi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,237 > 2,02809$) dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dan hasil uji t variabel Gaji diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,728 > 2,02809$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sebesar ($13,099 > 2,87$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Gaji, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Billy Renaldo Potale dkk 2016) . Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, manusia adalah objek utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan sangatlah ditentukan oleh peran aktif manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. (Ena Atikawati, Raswan Udjang 2016).

Sistem perekrutan dan seleksi di Bank BRI Syariah Cabang Palembang tidak hanya menghasilkan karyawan yang berasal dari jurusan Ekonomi Islam, namun saat ini ada juga yang berasal dari jurusan lainnya sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu Bank BRI Syariah Cabang Palembang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Hal ini dilakukan guna menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tentunya harapan bagi semua organisasi. Selain rekrutmen dan seleksi karyawan, gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya jika kebutuhan hidupnya terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan gaji diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia syariah.
2. Mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia syariah.
3. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia syariah
4. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia syariah.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2008) Penarikan (Rekrutmen) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. Kegiatan mencari dilakukan dengan menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan direkrut. Sedangkan mempengaruhi tenaga kerja dilakukan melalui iklan pada media massa atau melalui para karyawan.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Suparyadi (2015), dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi

Metode Rekrutmen

Metode perekrutan calon karyawan baru terdiri dari dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka adalah perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Seleksi

Menurut Kasmir (2016), seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya seleksi disini adalah proses setelah dilakukannya rekrutmen yang kemudian dipilihlah karyawan yang layak, yaitu karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir (2015), Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik.
2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu.
3. Mendapat karyawan yang memiliki rasa perusahaan.
4. Mendapat karyawan dan loyal dan integritas tinggi.
5. Mendapat karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi.

Adapun tujuan khusus adalah sebagai berikut:

1. Untuk merebut karyawan pesaing.
2. Mencari karyawan yang sudah memiliki pengalaman

Tahap - Tahap Dalam Seleksi

1. Seleksi Surat Lamaran
2. Wawancara Awal
3. Tes Tertulis
4. Wawancara Kedua
5. Medical Tes
6. Wawancara Atasan Langsung
7. Keputusan Penerimaan

Gaji

Menurut Kadarisman (2012) gaji pegawai merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Atau juga dapat diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan karena telah berkontribusi di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Veithzal dkk (2014), tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerjasama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis
9. Pengaruh Pemerintah

Kinerja

Menurut Wibowo (2013), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai pekerjaan yang diukur dengan melihat kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data skunder.

Populasi dan Sampel

Menurut Widodo (2019), Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang karyawan.

Menurut Achmad Sani (2013), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*. Jadi Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan atau seluruh karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner secara *online* dengan menggunakan *link*. Dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. (Achmad Sani dkk 2013).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Nonik Maifanda, Muhammad Ramadhan Slamet 2019).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi / keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. (Billy Renaldo Potale dkk 2006).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode *one sampel Kolmogorov-Smirnov Test*. Yaitu dengan membandingkan nilai sig yang ada pada table *Kolmogorov-Smirnov* dengan α jika nilai sig $\geq \alpha$, maka dikatakan berdistribusi normal. (Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani 2013).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.(Widodo 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. (Widodo 2019)

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)*. (Fernando Africano 2020)

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi menggambarkan hubungan dua variabel atau lebih yang biasanya dipakai untuk perkiraan atau ramalan atau mencari pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dengan persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Ahmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani 2013).

Uji Hipotesis (Uji F dan T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel devenden (Y). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama atau gabungan) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel devenden (Y). Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. (Sahid Roharjo 2020).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Pernyataan 1	.543	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.393	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.343	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.641	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.597	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.400	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Rekrutmen (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Seleksi (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Seleksi (X2)	Pernyataan 1	.334	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.609	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.460	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.563	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.424	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.512	0,3120	Valid
	Pernyataan 7	.584	0,3120	Valid
	Pernyataan 8	.662	0,3120	Valid
	Pernyataan 9	.469	0,3120	Valid
	Pernyataan 10	.495	0,3120	Valid
	Pernyataan 11	.552	0,3120	Valid
	Pernyataan 12	.542	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Seleksi (X2) memiliki r hitung > r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.3**Uji Validitas Variabel Gaji (X3)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji (X3)	Pernyataan 1	.708	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.605	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.664	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.750	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.573	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.470	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Gaji (X3) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 4.4**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.372	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	.673	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	.470	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	.332	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	.673	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	.716	0,3120	Valid
	Pernyataan 7	.642	0,3120	Valid
	Pernyataan 8	.400	0,3120	Valid
	Pernyataan 9	.501	0,3120	Valid
	Pernyataan 10	.394	0,3120	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel 0,3120 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Rekrutmen)	0,742	0,6	Reliabel
X2 (Seleksi)	0,847	0,6	Reliabel
X3 (Gaji)	0,846	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,827	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2020.

Jadi dari Tabel 4.5 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.107	.722		.148	.884
	X1_Rekrutmen	.328	.118	.338	2.793	.008
	X2_Seleksi	.294	.131	.271	2.237	.032
	X3_Gaji	.354	.095	.440	3.728	.001

a. *Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan*

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2020.

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,107 + 0,328 \beta_1 + 0,294 \beta_2 + 0,354 \beta_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- β_1 = Rekrutmen
- β_2 = Seleksi

β_3 = Gaji

e = Error

Dari persamaan regresi diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 0,107 artinya tanpa adanya variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,107.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Rekrutmen sebesar 0,328 artinya jika Rekrutmen dinaikan sebesar 1 sedangkan variabel yang lain tetap maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,328.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Seleksi sebesar 0,294 artinya jika Seleksi dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,294.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Gaji sebesar 0,354 artinya jika Gaji dinaikkan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan naik sebesar 0,354.

3. Uji Hepotesis

a) Uji t

Tabel 4.11

Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.107	.722		.148	.884
	X1_Rekrutmen	.328	.118	.338	2.793	.008
	X2_Seleksi	.294	.131	.271	2.237	.032
	X3_Gaji	.354	.095	.440	3.728	.001
a. <i>Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan</i>						

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020*

1. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,793 > 2,02809) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang.

2. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (2,237 $>$ 2,02809) dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang.
3. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (3,728 $>$ 2,02809) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaji (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang.

b) Uji f

Tabel 4.12

Uji f

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	2.720	3	.907	13.099	.000 ^b
	Residual	2.491	36	.069		
	Total	5.211	39			
a. <i>Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X3_Gaji, X2_Seleksi, X1_Rekrutmen</i>						

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2020.*

1. hasil perhitungan F hitung $>$ F tabel (13,099 $>$ 2,87) dengan diperoleh nilai sig (0,000 $<$ 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

Saran

1. Proses rekrutmen yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang sudah baik, akan tetapi jangan sampai mengabaikan proses rekrutmen itu sendiri serta hendaknya dipertahankan dan dikembangkan lagi metode perekrutan guna menghasilkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Untuk seleksi yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang sudah cukup baik, tetapi pihak bank harus memperhatikan proses seleksi, karena variabel ini mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan, seperti peningkatan seleksi pada penerimaan karyawan, atau dengan melihat faktor pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki calon karyawan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk variabel gaji hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena variabel gaji ini mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, seperti diberlakukannya kenaikan gaji kepada karyawan yang berprestasi dan berkualitas tinggi di perusahaan agar bisa mengoptimalkan lagi kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Atikawati, Ena, Raswan Udjang. 2016 “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Prilaku dan Strategi dan Prilaku Bisnis*. 4 (1).
- Maifanda, Nonik, Muhammad Ramadhan Slamet. 2019. “Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam”. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 3 (1).
- Renaldo Potale, Billy Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon. 2016. “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (04).

Buku Teks

- Africano, Fernando. 2020 *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Palembang: Rafah Press.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*, Ed. Revisi, Cet.7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed.1, Cet.1. Jakarta : Rajawali Pers .

Sani Supriyanto, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang : UIN-Maliki Press.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta : ANDI OFFSET Ed.1

Viethzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Ed.3, Cet.6. Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Ed.3. Jakarta: Rajawali Pers

Widodo. 2019. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, Ed.1-Cet.3. Depok : Rajawali Pers.

Website

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>, (diakses tanggal 14 februari 2020)

Roharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS, diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>. (diakses pada tanggal 27 September 2020 pukul 20.04).

Roharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi dengan SPSS, diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>. (diakses pada tanggal 27 September 2020 pukul 20.09).