

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	47,05
2	Perempuan	18	52,95
	Total	34	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	14	41,17
2	31 – 40	15	44,11
3	41– 50	5	14,70
4	>50	-	-
	Total	34	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-40 sebanyak 15 orang, responden dengan usia 21-30 sebanyak 14 orang, dan jumlah responden dengan usia 41-50 sebanyak 5 orang pegawai yang merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit.

#### 4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2	D3	5	14,70
3	S1	23	67,64
4	S2	6	17,64
	Total	34	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 23 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan, S2 sejumlah 6 orang, dan yang terakhir D3 dengan jumlah 5 orang. Hal tersebut berarti pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana.

#### 4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No.	Status Pegawai	Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	26	76,47
2	Belum Menikah	8	23,52
	Total	34	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status perkawinan didominasi oleh responden dengan status sudah menikah sebanyak 26 orang, sedangkan jumlah responden dengan status belum menikah sebanyak 6 orang pegawai.

#### 4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama kerja	Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	2	5,88
2	4 – 6 tahun	12	35,29
3	7 – 9 tahun	17	50
4	>10 tahun	3	8,82
	Total	34	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 7-9 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 17 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 4-6 tahun sejumlah 12, responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 3 orang, dan responden dengan lama kerja selama 0-3 tahun sebanyak 2 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung memiliki masa kerja 7-9 tahun.

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompetensi yang diberikan kepada 51 orang pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Rekrutmen**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Persyaratan merekrut calon pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan pegawai BSI KC Bandar Lampung.	2	5,9	11	32,4	20	58,8	1	2,9	-	-
2	Persyaratan lamaran pekerjaan saya sudah sesuai dengan persyaratan kualitas minimum yang dibutuhkan perusahaan	-	-	20	58,8	11	32,4	3	8,8	-	-
3	Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap peroleh pegawai berkualitas.	2	5,9	17	50	12	35,3	3	8,8	-	-
4	Sumber perolehan pegawai diperoleh dari kandidat dari luar maupun dari dalam BSI KC Bandar Lampung.	9	26,5	11	32,4	10	29,4	4	11,8	-	-
5	Proses rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia telah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.	4	11,8	11	32,4	15	44,1	4	11,8	-	-
6	Proses rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia telah sesuai dengan kebijakan BSI KC Bandar Lampung.	-	-	16	47,1	18	52,9	-	-	-	-
7	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien.	3	8,8	10	29,4	19	55,9	2	5,9	-	-
8	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif	-	-	19	55,9	15	44,1	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 34 responden mengenai Rekrutmen diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 4 “Sumber perolehan pegawai diperoleh dari kandidat dari luar maupun dari dalam BSI KC Bandar Lampung.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 20 jawaban atau 58,8% dari 34 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa puas dengan sumber perolehan pegawai yang berasal dari kandidat dari luar maupun dari dalam BSI KC Bandar Lampung. Pertanyaan no. 1 tentang, “Persyaratan merekrut calon pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan pegawai BSI KC Bandar

Lampung.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 13 jawaban atau 38,2% dari 34 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung belum menganggap bahwa persyaratan merekrut calon pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan pegawai BSI KC Bandar Lampung.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Seleksi yang diberikan kepada 55 orang pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Seleksi**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelamar di BSI harus berpendidikan minimal Sarjana (S1)	2	5,9	20	58,8	11	32,4	1	2,9	-	-
2	Pelamar harus mendapatkan referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai BSI.	10	29,4	11	32,4	8	23,5	5	14,7	-	-
3	Pemeriksaan referensi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan persyaratan yang ada.	11	32,4	13	38,2	7	20,6	3	8,8	-	-
4	Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun.	4	11,8	14	41,2	15	44,1	1	2,9	-	-
5	Pelamar memiliki catatan kesehatan yang baik,	-	-	23	67,6	10	29,4	1	2,9	-	-
6	Dalam melakukan evaluasi medis, perusahaan telah mengetahui secara jelas kesehatan pelamarnya.			23	67,6	11	32,4	-	-	-	-
7	Pelamar mengikuti tes tertulis yang disiapkan oleh BSI.	2	5,9	20	58,8	10	29,4	2	5,9	-	-
8	Pelamar melakukan tes wawancara.	12	35,3	10	29,4	7	20,6	5	15,7	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 34 responden mengenai Seleksi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3, “Pemeriksaan referensi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan

persyaratan yang ada“ memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 24 jawaban atau 70,6% dari 34 responden . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menganggap bahwa pemeriksaan referensi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan persyaratan yang ada. Pertanyaan no. 4 tentang, “Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 14 jawaban atau 41,2% dari 34 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung masih beranggapan bahwa pelamar pada BSI tidak harus mutlak memiliki pengalaman kerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja pegawai yang diberikan kepada 34 orang pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja pegawai**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	<b>Kualitas</b>										
1	Pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,9	17	50	12	35,3	3	8,8	-	-
2	Pegawai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	9	26,5	11	32,4	10	29,4	4	11,8	-	-
	<b>Kuantitas</b>										
3	Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	4	11,8	9	26,5	17	50	4	11,8	-	-
4	Pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	-	-	16	47,1	15	44,1	3	8,8	-	-
	<b>Efisiensi</b>										
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan serta	3	8,8	10	29,4	19	55,9	2	5,9	-	-

	teknologi yang memadai.										
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai menyusun jadwal kerja.	11	118	11	11,8	12	35,3	-	-	-	-
	<b>Efektivitas</b>										
7	Setiap pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia seoptimal mungkin dalam pengerjaan tugas.	2	5,9	18	52,9	12	35,3	2	5,9	-	-
8	Setiap pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi.	10	29,4	10	29,4	9	26,5	5	14,7	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 34 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 6 “Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai menyusun jadwal kerja” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 22 jawaban atau 64,7% dari 55 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai perusahaan ini menyusun jadwal kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan. Pernyataan no. 1 tentang, “Pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 13 jawaban atau 38,2% dari 34 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung masih belum mampu bersikap cermat dan teliti sehingga mereka masih sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

##### 5.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid.  
 Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner variabel Rekrutmen dengan 8 pernyataan bahwa nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Rekrutmen dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Seleksi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Seleksi dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Seleksi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja pegawai dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.

### 5.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016)

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Rekrutmen	0,794	Tinggi	Reliabel
Seleksi	0,831	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja pegawai	0,763	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Rekrutmen (X1) adalah sebesar 0,794 dengan tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Seleksi (X2) sebesar 0,831 memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000, dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,763 memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa reliabilitas variabel yang diujikan yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

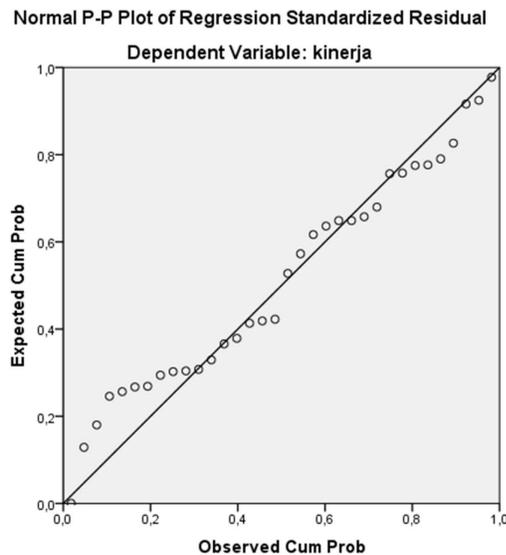
#### 4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Pengujian analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***



Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2013) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji One sample Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	0E-7	0E-7
	,99424396	3,29864271
Most Extreme Differences	,151	0,098
	,085	0,045
	-,151	-0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>0,879</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,422</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,879 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas variabel Rekrutmen dan variabel Kinerja pegawai:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Rekrutmen dan Kinerja pegawai**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja pegawai * Rekrutmen	Between Groups	(Combined)	509,984	9	56,665	33,46	0,000
		Linearity	478,650	1	478,650	282,71	<b>0,000</b>
		Deviation from Linearity	31,334	8	3,917	2,313	0,054
	Within Groups	924,014	40,633	24	1,693		
	Total	2417,745	54				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Rekrutmen dan variabel Kinerja pegawai.

Hasil uji linieritas variabel Seleksi dan variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Seleksi dan Kinerja pegawai**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Seleksi	Between Groups	(Combined)	427,751	14	30,55	4,725	0,001
		Linearity	394,445	1	394,44	60,997	<b>0,000</b>
		Deviation from Linearity	33,306	13	2,56	0,396	0,954
	Within Groups		1688,964	122,867	19	6,467	
	Total		2417,745	550,618	33		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Seleksi (X2) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Seleksi dan variabel Kinerja pegawai.

#### 4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,454	1,417		-1,732	0,093
	Rekrutmen	0,733	0,068	0,667	10,836	0,000
	Seleksi	0,354	0,058	0,377	6,115	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = 11,376$  koefisien  $b_1=0,333$ , dan  $b_2=0,246$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,454 + 0,733X_1 + 0,354X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien Regresi  
 X1 = Rekrutmen  
 X2 = Seleksi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar -2,454 menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung sebesar -2,454 apabila Kompetensi dan Seleksi bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0,733 menunjukkan bahwa setiap penambahan Kompetensi sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung sebesar 0,733 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,354 menyatakan bahwa setiap penambahan Seleksi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung sebesar 0,354 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,970 <sup>a</sup>	0,941	0,937	1,026

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.19 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,970 artinya tingkat hubungan antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (*R-Square*) sebesar 0,941 artinya bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) sebesar 0,941 atau 94,1%, sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,454	1,417		-1,732	0,093
	Rekrutmen	0,733	0,068	0,667	10,836	0,000
	Seleksi	0,354	0,058	0,377	6,115	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

#### 1. Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  10,836 >  $t_{tabel}$  1.694 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung.

#### 2. Seleksi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.20 di atas menjelaskan bahwa variabel Seleksi (X2) dengan nilai  $t_{hitung}$  6,115 >  $t_{tabel}$  1.694 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung.

#### 4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Bila nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Hasil uji regresi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

**Tabel 4.21 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,996	2	258,998	<b>246,127</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	32,621	31	1,052		
	Total	550,618	33			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar  $246,127 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,30. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung.

#### 4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### 4.7.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja pegawai

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 orang pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 24 item pernyataan, 8 item pernyataan untuk variabel Rekrutmen (X1), 8 item pernyataan untuk variabel Seleksi (X2), dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y).

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Rekrutmen (X1) adalah 3,5. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Rekrutmen (X1). Hal tersebut berarti juga bahwa Rekrutmen di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung sudah dalam kategori baik.

Hasil uji t menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung sebesar 10,836 lebih besar dari nilai t-table 1,694, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung. Kesimpulan dari hasil uji t tersebut adalah bahwa semakin baik Rekrutmen (X1) Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Rekrutmen (X1) keadaan Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eritha Sulastri, *et.al.* (2017) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan PT Sriwijaya Air Jakarta. Rekrutmen adalah satu - satunya variabel yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel seleksi dan penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.7.2 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja SDM**

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Seleksi (X2) adalah 3,7. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Seleksi (X2). Hal tersebut berarti juga bahwa Seleksi di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung sudah baik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 6,115 lebih besar dari nilai t-table 1,694, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Seleksi (X) pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) tidak membuat Kinerja pegawai menjadi semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Seleksi (X) pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung tidak menjadi semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Potale (2017) Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig < 0,05.

#### **4.7.3 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja pegawai**

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 246,127 lebih besar dari nilai t-table 3,30. Hal ini berarti bahwa Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung.

