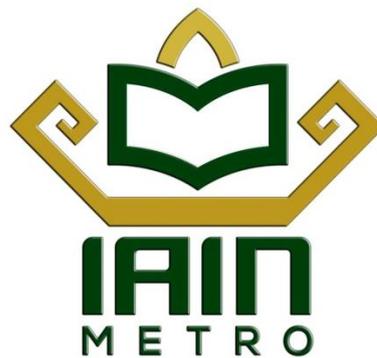


SKRIPSI

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

Oleh:

**MAY SYIFA NURANI
NPM. 1804103007**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M**

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MAY SYIFA NURANI
NPM. 1804103007

Pembimbing: Selvia Nuriasari, M.E.I

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email : febi.iain@metrouniv.ac.id Website : www.febi.metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : I (Satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan Di Munaqosyah**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya, maka skripsi penelitian yang telah disusun oleh :

Nama : MAY SYIFA NURANI
NPM : 1804103007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : PENGARUH SISTEM REKRUMEN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyah. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Waragmatullahi Wabarakatuh

Metro, 26 Mei 2023

Pembimbing


Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP.198108282009122003

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal : PENGARUH SISTEM REKRUMEN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

Nama : MAY SYIFA NURANI

NPM : 1804103007

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyah dalam siding Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 26 Mei 2023

Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP.198108282009122003



**KEMENTERIAN AGAMA REPULIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JalanKi.HajarDewantaraKampus15Alringmulyo Kota Metro Lampung 34111

Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website www.metrouniv.ac.id E-mail iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-2535 /In-28.3/0 /PP-00.9/07/2023

Skripsi dengan Judul: PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH, disusun oleh: MAY SYIFA NURANI, NPM. 1804103007, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Jumat/16 Juni 2023

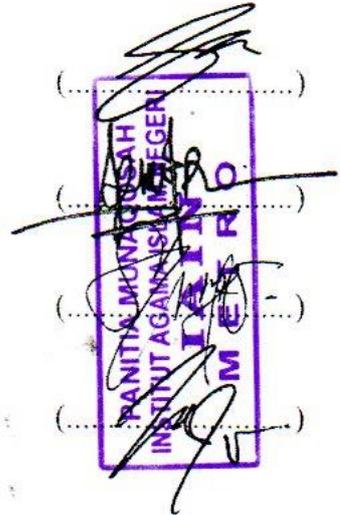
TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Selvia Nuriasari, M.E.I

Penguji I : Dr. Siti Zulaikha, S.Ag., MH.

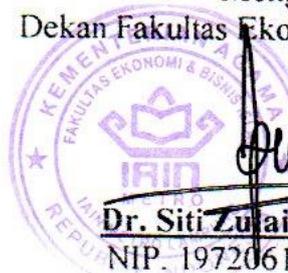
Penguji II : Muhammad Ryan Fahlevy, M.M

Sekretaris : Muhammad Mujib Baidhowi M.E



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Siti Zulaikha, S.Ag., MH.

NIP. 19720611199803 2 001

ABSTRAK
PENGARUH SISTEM REKRUMEN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

Oleh:

May Syifa Nurani

NPM. 1804103007

Sistem rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pencapaian BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yang tidak selalu sesuai dengan target bagi para pemegang sehingga banyak yang tidak sampai kontrak kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS Versi 20. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 28 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi berjumlah 28 responden dengan membagikan kuesioner pada karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah. Dalam penelitian ini teknik pengukuran datanya menggunakan skala likert.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan yaitu: Berdasarkan hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa nilai sig < 0,050 (0,000 < 0,050), Maka dapat disimpulkan variabel sistem rekrutmen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai sig < 0,050 (0,000 < 0,050), Maka koefisien regresi signifikan, Ini berarti secara simultan variabel independen (X) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 atau 46,6% yang artinya variabel sistem rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya adanya pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Prestasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : May Syifa Nurani

NPM : 1804103007

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 16 Juni 2023
Yang Menyatakan,



May Syifa Nurani
NPM. 1804103007

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَى ﴿٤١﴾ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ﴿٤٢﴾

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu). (Q.S. An-Najm: 39-42)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberi kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta, kasih, dan hormat tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yaitu Bapak Is Bagio dan Ibu Nining Rohani yang saya hormati, banggakan, dan paling saya cintai. Tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat, membesarkan, memberi pengajaran hidup yang luar biasa, yang tiada bosannya memberikan nasihat dan selalu mendoakan agar senantiasa dimudahkan dalam jalannya. semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang dan keberkahan setiap langkahnya..
2. Keluargaku tersayang adikku Sayfulloh Damarjati yang tak pernah berhenti memberikan semangat, memberi dukungan, mendoakan dan memotivasi yang sangat berarti bagiku dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro yang saya banggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan di Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, Selaku Rektor IAIN Metro.
2. Dr. Siti Zulaikha, S.Ag.,M.H, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M, Selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah.
4. Ibu Selvia Nuriasari, M.E.I, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Bapak Saiful Anwar, S.E.Sy, selaku ketua pimpinan BMT Adzikya Khitmatul Ummah Metro.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, 16 Juni 2023
Peneliti,



May Syifa Nurani
NPM. 1804103007

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINAL PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Penelitian Relevan	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Prestasi Kerja.....	8
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	8
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	9
3. Indikator Prestasi Kerja	9
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
B. Sistem Rekrutmen	11
1. Pengertian Rekrutmen	11
2. Landasan Hukum.....	12

3. Macam-macam Sistem Rekrutmen.....	12
4. Prinsip-prinsip Rekrutmen.....	13
5. Faktor-faktor Sistem Rekrutmen	14
6. Indikator Rekrutmen.....	15
7. Aspek-aspek Sistem Rekrutmen.....	16
8. Proses Rekrutmen.....	17
9. Tujuan Sistem Rekrutmen	18
C. Hubungan Prestasi dan Rekrutmen	19
D. <i>Baitul Maal wat Tamwil</i> (BMT).....	21
1. Pengertian <i>Baitul Maal wat Tamwil</i> (BMT).....	21
2. Landasan Hukum <i>Baitul Maal wat Tamwil</i> (BMT)	22
3. Prinsip Dasar <i>Baitul Maal wat Tamwil</i> (BMT)	22
E. Kerangka Berfikir.....	24
F. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Rancangan Penelitian	26
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	26
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Instrumen Penelitian.....	28
E. Deskripsi Variabel.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	36
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	40
3. Analisis Data	43
B. Pembahasan	56

BAB V	PENUTUP.....	60
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Skala Likert.....	28
4.1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)	40
4.2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Sistem Rekrutmen (X).....	42
4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	44
4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X)	45
4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	46
4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Rekrutmen (X).....	46
4.7. Hasil Uji Normalitas	47
4.8. Hasil Uji Multikolinieritas	48
4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.10. Hasil Uji Autokorelasi	51
4.11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	51
4.12. Hasil Uji T (Persial).....	53
4.13. Hasil Uji F (Simultan)	54
4.14. Hasil Uji Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	24
4.1. Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah	39

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Kuesioner
2. Surat Bimbingan (SK Penunjukkan Pembimbing)
3. Outline
4. Alat Pengumpul Data
5. Surat Tugas
6. Surat Research
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Surat Uji Plagiasi Turnitin
9. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
10. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.¹ Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.²

Sedangkan sistem rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah

¹ Lukiyana, Sriyanto, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Online Internasional & Nasional, Vol.4 No.1/ Januari – Juni 2017, 4.

² Alri Yogi, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wirastuti Kabupaten Siak", Jurnal Jom FISIP, Vol. 2, No.2/Oktober 2015, 5.

dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal bagi kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.³

Prestasi kerja dan sistem rekrutmen mempunyai pengaruh dan hubungan yang positif signifikan, karena semakin bagus rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin selektif perusahaan untuk merekrut tenaga kerja, maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan semakin meningkat.⁴

Pelaksanaan system rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.⁵

Berdasarkan hasil survey yang telah peneliti lakukan kepada pihak BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yaitu ibu Septiyani dan bapak Rio Dermawan. Ibu Septiyani merupakan bendahara pada perusahaan menyatakan bahwa perusahaan mampu merekrut sebanyak 75 orang anggota dalam waktu 1 bulan merupakan salah satu prestasi kerja yang telah di capai oleh perusahaan, karena memang hal ini menjadi salah satu syarat untuk lolos

³ *Ibid.*, 4.

⁴ Ni Made Mely Cahyani, I Wayan Mudiarta Utama, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5/2019, 2615.

⁵ Repis Kayanti, Jurnal "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan", (Universitas Riau Pekanbaru), 2.

menjadi karyawan pada BMT. Akan tetapi yang menjadi masalah pada prestasi kerja yaitu pencapaian perusahaan yang tidak selalu sesuai dengan target.⁶ Bapak Rio Dermawan merupakan direktur operasional menyatakan proses rekrutmen pada BMT yaitu menyebarkan informasi lowongan, tes tertulis, tes lapangan, selanjutnya magang selama 1 bulan dengan ketentuan target mampu merekrut karyawan sebanyak 75 anggota, apabila ketentuan tersebut tidak tercapai maka dinyatakan gagal. Jika semua tahapan dianggap selesai dan dinyatakan lolos maka lanjut menjadi karyawan kontrak selama 2 tahun. Apabila selama kontrak tersebut menunjukkan hasil yang baik maka akan di angkat menjadi karyawan tetap. Ada beberapa masalah terkait dalam merekrut karyawan seperti tidak tercapainya target bagi para pemegang hal ini disebabkan oleh orang yang mengikuti rekrutmen sebagian hanya iseng serta jobdesc tidak sesuai dengan fashion sehingga banyak yang tidak sampai kontrak kerja dan hanya magang.⁷ Hal ini bisa jadi di akibatkan karyawan yang di rekrut tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah”**

⁶ Wawancara Kepada Septiyani selaku Bendahara pada BTM Adzkiya Khidmatul Ummah

⁷ Wawancara Kepada Rio Dermawan selaku Direktur Operasional pada BTM Adzkiya Khidmatul Ummah

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, adapun Identifikasi Masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adanya pencapaian pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yang tidak selalu sesuai dengan target.
2. Adanya penyebab sistem rekrutmen pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah belum dilaksanakan secara optimal dan maksimal

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diungkapkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

2. Manfaat Penelitian

Harapan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan teori dan khasanah keilmuan dibidang optimalisasi pengembangan sistem rekrutmen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

b. Manfaat praktis

1) Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan hubungan proses rekrutmen dengan prestasi kerja.

2) Perusahaan

Hasil penulisan diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan kebijakan yang berhubungan dengan sistem rekrutmen sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

3) Akademis

Dapat dijadikan sebagai rujukan serta menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan untuk penelitian mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

E. Penelitian Relevan

Adapun beberapa penelitian relevan yang terdapat pada penelitian lain diantaranya yaitu:

1. Skripsi karya Fatmawati dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BRI Kantor Cabang Palopo”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis yang mana H1 (proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja) dan H0 (proses rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap

prestasi kerja), dari hasil pengujian yang telah dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh antar variable proses rekrutmen (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh thitung 4,305 dengan nilai ttabel 1,98827 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti secara persial proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.⁸

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen dan prestasi kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menganalisis proses rekrutmennya sedangkan pada penelitian yang akan diteliti membahas tentang metode atau sistem rekrutmen yang dilakukan.

2. Skripsi karya Nur Imam Saputra dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji-t terhadap variabel rekrutmen sebesar 5.793, lebih besar dari t-tabel yaitu ($5.795 > 1.660$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,5 yaitu ($0.000 > 0.05$). jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar, dan hasil uji-t terhadap variabel penempatan karyawan sebesar 3.490, lebih besar dari t-tabel yaitu ($3.490 > 1.660$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,5 yaitu ($0.001 > 0.05$). jadi dapat disimpulkan bahwa

⁸ Fatmawati, “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BRI Kantor Cabang Palopo”, Skripsi Progam Studi Perbankan Syariah, 2018, hal. 05.

terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar.⁹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen dan prestasi kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen, penempatan karyawan, dan juga prestasi kerja. sedangkan pada penelitian yang akan diteliti hanya memfokuskan kepada sistem rekrutmen dan prestasi kerja saja.

3. Jurnal karya Ni Kadek Ayu Kencana Dewi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianya.¹⁰

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen dan prestasi kerja. Penelitian terdahulu ini mempunyai perbedaan dengan penelitian penulis karena penelitian terdahulu ini membahas tentang pengaruh rekrutmen karyawan dan *job description* terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan penulis hanya membahas sistem rekrutmen dan prestasi kerja saja.

⁹ Nur Imam Saputra, Skripsi “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar”, 2017, hal. xi.

¹⁰ Ni Kadek Ayu Kencana Dewi, “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, Jurnal Manajemen, Vol. 1 No. 4/November 2021, 1199.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Istilah lain yang lebih tepat untuk menjelaskan “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, sehingga dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang di capai”(Ruky, 2006). Barnardin dan Russel (2003) memberikan definisi tentang prestasi kerja yaitu sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Mengacu pada definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Dengan demikian, prestasi kerja pada dasarnya memiliki arti yang sama dengan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.¹

¹ Dr. Muhammad Rusydi, M.Si., Manajemen SDM: *Teori dan Aplikasi di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Orbit Publishing), 2018.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan/diselesaikan dengan baik, maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan

Ada berbagai metode yang biasa digunakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Metode-metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Penilaian secara “kebetulan”, tidak sistematis dan sering membahayakan.
- b. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur: karakteristik individu, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya.
- c. Penilaian yang berdasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan “Manajemen Berdasarkan Sasaran” (MBS) atau dikenal sebagai “Management By Objective” (MBO).²

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015: 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher, 2010), 46-191.

- a. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- c. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- d. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.³

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001: 193) yaitu faktor-faktor kinerja/ Prestasi Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

³ Puji Rahman, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang", JURNAL SAINTIFIK, Vol. 20 No. 2/May 2022, 65.

Sementara itu, menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001: 49), mengemukakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja/ prestasi kerja seseorang yaitu:

- a. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang mencakup sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- b. Faktor Situasional
 - 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.⁴

B. Sistem Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan yang terintegrasi antara perencanaan strategic sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau lembaga pendidikan.⁵

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi

⁴ Dr. Beni Agus Setiono, M.si dan Dr. Enni Sustiyatik, SE., M.si., M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*, (2020), 212.

⁵ T.M. Haekal, S.Pd, Rita Sari, M.Pd., dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2019), 50.

sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.⁶

2. Landasan Hukum

Penjelasan di dalam Al-Qur'an yang menjadi dasar hukum rekrutmen diantaranya dapat ditemukan pada Q.S. Al-Qashash (28): 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."* (Q.S. Al-Qashash (28): 26)

3. Macam-macam Sistem Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.

a. Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal yaitu mencari pelamar dari pegawai-pegawai yang sudah ada dalam organisasi. Keuntungan dari rekrutmen internal adalah

- 1) Biaya lebih murah jika dibandingkan dengan rekrutmen eksternal,
- 2) Organisasi secara khusus telah memiliki pengetahuan tentang keterampilan dan kemampuan pelamar internal daripada pelamar eksternal, dan

⁶ Dematria Pringgabayu dan Hendriady de Keizer, "Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan", Jurnal Manajemen Maranatha, Volume 16, Nomor 2/Mei 2017, 170.

3) Kebijakan organisasi untuk melakukan promosi di dalam organisasi akan mempertinggi semangat para pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja.

b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah merekrut pegawai dari luar organisasi. Keuntungan utama dari pendekatan ini ialah dapat memberikan ide-ide baru dan pemikiran-pemikiran baru dalam pengambilan keputusan organisasi. Sedangkan kelemahan utamanya adalah mungkin berdampak negatif pada kekompakan dan moral kerja. Kelemahan yang lainnya ialah biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekrutmen internal.⁷

4. Prinsip-prinsip Rekrutmen

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat: (1) analisis pekerjaan, (2) deskripsi pekerjaan, dan (3) spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja, (2) analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis).
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.

⁷ Prof. DR. H. Wirman Syafri dan M.Si Dr. Alwi, M.S.I, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Jatinangor: IPDN PRESS, 2014), 48-49.

- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibility.⁸

5. Faktor-faktor Sistem Rekrutmen

Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen harus kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Pada umumnya beberapa kualifikasi berikut ini mendasari atau menjadi dasar dalam proses seleksi, yakni:

- a. Keahlian
- b. Pengalaman
- c. Umur
- d. Jenis kelamin
- e. Pendidikan
- f. Keadaan fisik
- g. Tampang
- h. Bakat
- i. Temperamen
- j. Karakter

⁸ I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, (Denpasar Bali: (UNHI) Press, 2020), 118.

Tujuannya dari tahap seleksi ini adalah mencari calon yang dianggap paling penting untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan.⁹

6. Indikator Rekrutmen

Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan oleh perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis (2013: 227) diantaranya adalah:

- a. Dasar aturan rekrutmen
 - 1) Adanya aturan yang jelas hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah .
 - 2) Persyaratan umum Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
 - 3) Persyaratan khusus Persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.
- b. Metode rekrutmen
 - 1) Tes kemampuan.
 - 2) Potensi akademik
- c. Kendala perekrutan
- d. Sumber rekrutmen

⁹ Eryana dan Anugrah Indah, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis", Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol.9, No.1/Juni 2020, 17.

- 1) Pengalaman kerja Sumber yang berasal dari luar perusahaan, dalam kata lain diluar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.
- 2) Prestasi kerja Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.¹⁰

7. Aspek-aspek Sistem Rekrutmen

Aspek-aspek yang ada dalam system rekrutmen, yaitu:

a. Proses seleksi

Proses Seleksi adalah rangkaian kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.

b. Penempatan

Penempatan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

c. Orientasi/sosialisasi

Orientasi/sosialisasi adalah penyesuaian diri, baik dari aspek psikis, jasmani, psikologi, peranan (hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan). Bagi tenaga kerja baru yang telah memperoleh surat

¹⁰ *Ibid*, Puji Rahman, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang", JURNAL SAINTIFIK, 63.

penempatan tugas, orientasi merupakan proses untuk mengetahui dan mengenali tempat kerjanya dalam totalitas hubungan pekerjaan. Oleh karena itu orientasi terhadap tenaga kerja baru dalam melaksanakan kegiatan penting dan harus dilaksanakan.¹¹

8. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperjelas posisi diisi melalui perekrutan.

“Terdapat pandangan bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu”.

- b. Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
- d. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

- a. Penarikan
- b. Seleksi
- c. Penempatan
- d. Orientasi

¹¹ Nurul Badriyah, “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing”, Jurnal EKBIS, Vol. 13, No. 01/Maret 2015, 623-624.

- e. Analisis pekerjaan¹²

9. Tujuan Sistem Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
- d. Untuk kebutuhan seleksi.

Untuk lebih jelasnya tujuan-tujuan di atas akan diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah

¹² Roidah Lina, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 3, No. 3/ July 2020, 285.

diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam prakteknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.¹³

C. Hubungan Prestasi Kerja dan Sistem Rekrutmen

1. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Rekrutmen karyawan memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena semakin bagus rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat prestasi kerjanya.¹⁴ Tujuan rekrutmen itu sendiri yaitu memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial. Dengan menerima pelamar kerja yang potensial dan berkualitas sesuai dengan jumlah yang di butuhkan perusahaan, maka para karyawan akan semakin semangat dalam bekerja karena dengan adanya tenaga kerja baru dapat menambah kualitas kerja, meringankan pekerjaan karyawan lama, serta memberikan inofasi-inofasi baru sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

¹³ Arifin S, Muslimin H. Kara, Amiruddin K, Moh. Sabri AR, "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone", Jurnal Diskursus Islam, Vol. 05 No. 02/Agustus 2017, 189.

¹⁴ *Ibid.*, 2615.

Dalam kaitannya antara prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap sistem rekrutmen. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Cahyani dan Utama (2019) dan penelitian Lukiyana (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen karyawan dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rekrutmen dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang besar karena proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan.¹⁵

Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur perekrutan yang sesuai dalam proses pengumpulan calon pemegang jabatan diperusahaan dalam mencapai prestasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif untuk memperbaiki mutu pegawainya. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga berkualitas baik, perekrutan dan prestasi kerja harus merupakan proses yang aktif yang menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan

¹⁵ Ni Kadek Ayu Kencana Dewi, "Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1, No. 4/ Nopember 2021, 1206.

merupakan dasar penyelesaian tenaga yang bermutu tinggi untuk memperoleh pegawai yang berprestasi baik.¹⁶

D. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Adzkiya Khidmatul Ummah

1. Pengertian *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

BMT adalah kependekan dari Bait *al-Maal wa at-Tamwil* atau ada pula yang menyebut dengan Balai Usaha Mandiri Terpadu. Secara praktis, BMT adalah lembaga keuangan mikro yang operasionalisasinya berbasis syariah, khususnya yang menyangkut bidang akad transaksinya berpola syariah sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Untuk itu BMT juga termasuk LKMS.

BMT merupakan gabungan dua lembaga, yaitu Bait *al-Maal* yang merupakan lembaga sosial (*ta'awun*); dan Bait *at-Tamwil* yang merupakan lembaga bisnis (*tijary*) dan/atau pengelolaan keuangan produktif (*investasi*). Perbedaan tersebut secara otomatis juga berimplikasi kepada perbedaan sumber dana dan pemetik manfaatnya. Dengan demikian, BMT adalah lembaga keuangan mikro yang ingin mengusung dua aktivitas secara sinergis dalam satu kesatuan gerak kelembagaan, dimana yang satu saling melengkapi dan menguatkan bagi yang lain, yaitu aspek sosial dan aspek bisnis.¹⁷

¹⁶ Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial)", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 3, No. 01/ Maret 2017, 8.

¹⁷ Dr. Euis Amalia, M.Ag., *Keuangan Mikro Syariah*, (Bekasi: Gramata Publishing, 2016), 21.

2. Landasan Hukum *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

Penjelasan di dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) diantaranya dapat ditemukan pada Q.S Al-Baqarah ayat 261:

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ قَلِيلًا وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (٢٦١)

Artinya: *Perumpamaan orang yang menginfakkan hartanya di jalan Allah seperti sebutir biji yang menumbuhkan tujuh tangkai, pada setiap tangkai ada seratus biji. Allah melipatgandakan bagi siapa yang Dia kehendaki, dan Allah Mahaluas, Maha Mengetahui.* (QS. Al-Baqarah: 261)

3. Prinsip Dasar *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

Dalam menjalankan usahanya BMT menggunakan tiga prinsip:

- a. Prinsip bagi hasil Dalam prinsip bagi hasil ini terjadi bagi hasil antara BMT dengan nasabah
- b. Sistem jual beli sistem ini merupakan suatu tata cara jual beli dimana dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen yang diberi kuasa melakukan pembelian barang atas nama BMT dan kemudian bertindak sebagai penjual, dengan menjual barang yang telah dibelinya tersebut dengan ditambah markup. Keuntungan BMT nantinya akan dibagi kepada penyedia dana.
- c. Sistem non-profit. Sistem ini merupakan pembiayaan kebajikan atau qardhul hasan. Dengan system ini nasabah hanya mengembalikan pokok pinjamannya saja Dalam melaksanakan usahanya

BMT berpegang teguh pada prinsip utamanya sebagai berikut:

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikannya pada prinsip-prinsip syari'ah dan muamalah islam ke dalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, adil, dan berakhlak mulia
- c. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua anggota, dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- d. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap, dan cita-cita antar semua elemen BMT. Antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial
- e. Kemandirian, yaitu mandiri di atas semua golongan politik. Mandiri juga tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman dan „bantuan“ tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.
- f. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (amalus sholih atau ahsanu amala) yakni dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan rohani dan akhirat. Kerja keras dan cerdas

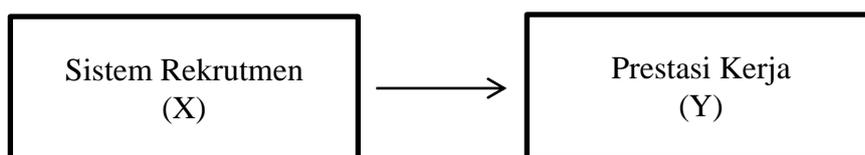
yang dilandasi dengan pengetahuan yang cukup, ketrampilan yang cukup ditingkatkan, serta niat dan gairah yang kuat. Semua itu dikenal dengan kecerdasan emosional, spiritual, dan intelektual. Sikap profesionalisme dibangun dengan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang tertinggi.

- g. Istiqomah, yakni konsisten, konsekuen, kontinuitas atau berkelanjutan tan henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap berikutnya dan hanya kepada Allah Swt kita berharap.¹⁸

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini bertujuan untuk menggambarkan pola hubungan antara variable sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja. Berikut merupakan skema pemikiran yang digambarkan pada penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

X = Sistem Rekrutmen

Y = Prestasi Kerja

¹⁸ Muhamad Subhan, S.Ag., M.E., *Strategi Pemasaran Baitul maal wa tamwil*, (Praya NTB: CV. Alliv Renteng Mandiri, 2021), 65-66.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan pada kajian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja.

Ha = Ada Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan, misalnya terdapat dalam skala pengukuran.¹ Peneliti menggunakan metode kuantitatif karena peneliti ingin dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial hipotesis.² Yang meneliti tentang Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah dengan menggunakan SPSS Versi 20.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk

¹ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga), 07.

² Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana dan MS Denok Sunarsi, S.Pd., M.M. CHt., *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), 41.

masalah pokok dalam suatu penelitian.³ Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yang berjumlah sebanyak 28 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi berjumlah 28 responden dengan membagikan kuesioner pada karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah suatu teknik atau cara yang digunakan dalam mengambil sampel dari populasi. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian.⁴

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah. Kuesioner disebut pula angket atau self administrated questioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara

³ Dr. Muhamad, M.Ag., *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 161.

⁴ Esti Yunitasari dkk, "Analysis Of Mother Behavior Factor In Following Program Of Breastfeeding Support Group In The Region Of Asemrowo Health Center Surabaya", *NurseLine Journal*, Vol. 4, No. 2/ 2019, 96.

mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian yang ada. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian.⁵

Dalam penelitian ini teknik pengukuran datanya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2007 ; 132) skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial.⁶

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur dalam penelitian.⁷ Oleh karena itu sebelum angket telah valid dan reliabel diberikan kepada responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator dalam hal prestasi kerja karyawan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menyatakan sejauh mana data yang didapatkan melalui instrumen penelitian (dalam hal ini kuesioner) akan

⁵ *Ibid.* Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana dan MS Denok Sunarsi, S.Pd., M.M. CHt., *Metode Penelitian Kuantitatif*, 162.

⁶ *Ibid.*, 179.

⁷ *Ibid.*, 34.

mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itu kalau peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun oleh peneliti itu harus dapat mengukur apa yang akan diukur, dan untuk memastikan itu sebelum instrumen penelitian itu digunakan perlu lebih dahulu diuji validitasnya.⁸

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Yaitu dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka item dianggap valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka item dianggap tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkatan ketepatan output suatu ukuran. Ukuran yang memiliki reliabilitas yang cukup tinggi, yaitu ukuran yang bisa memnampilkan *output* ukur yang dapat terpercaya (reliabel). Reliabilitas adalah salah satu ciri atau object utama instrumen pengukuran yang baik. Namun terkadang reliabilitas disebut juga sebagai ketepatan, bisa diandalkan, stabilitas, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu tolak ukur yang dapat dipercaya, dan artinya sejauh mana *output* pengukuran terbebas dari kesalahan ukuran (*measurement error*).

Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Ghozali (2006), reliabilitas kurang

⁸ Prof. Ma'ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 258.

dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dominan dari nilai kritis atau fatal. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003: 124). Lalu *output* dibandingkan dengan uji signifikansi dengan pengujian t. Rumus *Cronbach's Alpha* (Sugiono, 2007: 365) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \frac{\{1 - \sum Si^2\}}{Si^2}$$

Dimana:

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan

Si^2 = varians total⁹

E. Deskripsi Variabel

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependent. Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Sistem Rekrutmen.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas.

⁹ Muchammad Rizqy Riyono, Sulistiowati, Agus Dwi Churniawan, "Analisis Pengaruh Website Stikom Institutional Repositories (SIR) Pada Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya", *JSIKA*, Vol. 5, No. 12/2016, 5.

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah guna untuk memecahkan masalah. Analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah diperoleh menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui seberapa besar penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Data yang memenuhi syarat uji asumsi klasik akan memberikan hasil yang Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi ada empat yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S). Yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

b. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Model regresi yang baik merupakan model yang tidak memiliki korelasi antara variable independen dengan melihat ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinieritas dalam model Regresi.¹⁰

c. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu uji yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Model regresi yang baik ketika hasilnya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Ketentuan uji Glejser yaitu:

¹⁰ Titik Rahayu Ningsih dan Nadia Asandimitra, "Pengaruh Bid-Ask Spread, Market Value Dan Variance Return Terhadap Holding Period Saham Sektor Pertambangan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2015", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 5 Nomor 3/2017, 6

- 1) Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.¹¹

d. Uji Asumsi Klasik Autokorelase

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin–Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- 1) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson.¹²

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

¹¹ Lu'lu Ul Maknunah, "Pengaruh Daya Tanggap, Keandalan, Jasmani, Empati, Bukti Fisik Kepada Kepuasan Pelanggan Supermarket Sea Mart", Jurnal TRANSLITERA, Edisi 4/2016, 49-50.

¹² Rochmat Aldy Purnomo, S.E., M.Si., *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, (Ponorogo: CV. WADE GROUP, 2016), 123.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = minat beli ulang

a = Konstanta regresi sederhana

b = Koefisien regresi

X = kepuasan pelanggan ¹³

3. Uji Hipotesis

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji hipotesis Parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (Sistem Rekrutmen) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha 0.05$).

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. ¹⁴

b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

¹³ Moch Irzad dan Aditya Imran, "Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang Makanan Di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Alauddin Kota Makassar", *Jurnal Profitability*, Volume 2 No 1/2018, 53-54

¹⁴ *Ibid* Lu'lu Ul Maknunah, "Pengaruh Daya Tanggap, Keandalan, Jasmani, Empati, Bukti Fisik Kepada Kepuasan Pelanggan Supermarket Sea Mart", 50.

sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dinilai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka koefisien regresi tidak signifikan. Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien regresi signifikan. Ini berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.¹⁵

c. Analisis Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang baik adalah mendekati satu. Nilai R^2 yang kecil memberikan arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi manakah yang terbaik.¹⁶

¹⁵ Nur Gandhi Mahesti dan Zulaikha, "Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016)", *Journal Of Accounting*, Volume 8 Nomor 1/ 2019, 5.

¹⁶ *Ibid.*, 7.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Adzkiya Khidmatul Ummah yang disingkat KSPPS BMT AKU berdiri pada tanggal 06 Mei 2012. Melalui rapat pendiri, dengan jumlah pendiri 46 orang dan dihadiri oleh 32 orang pendiri.

Awal mula didirikan koperasi ini bernama Koperasi Serba Usaha (KSU) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Adzkiya Metro. Setelah beroperasi selama satu bulan, tepatnya tanggal 05 Juni 2012 KSU BMT Adzkiya Metro telah berdiri secara legal melalui SK Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan badan Hukum Nomor: 03/BH/X/III. 11/VI/2012.

Setelah diterbitkannya peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia yang mewajibkan penyamaan badan hukum koperasi berbasis syariah menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) dan merubah nama koperasi menjadi tiga suku kata, maka KSU BMT Adzkiya metro sebagai lembaga yang taat pada hukum tepat pada tanggal 11 Maret 2016,

secara resmi berubah nama dan badan hukum menjadi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Anggaran Dasar nomor: 184/BH/PAD/X/III. 11/III/2016.

KSPPS BMT AKU didirikan atas inisiasi 7 mahasiswa dengan spesifikasi keilmuan Ekonomi Syariah dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, dan didukung oleh pemerintah daerah, dosen, guru, pengusaha, tokoh pemuda dan masyarakat.

Didirikan sebagai alternatif dan solusi bagi masyarakat yang terjebak pada system ribawi (bunga) agar beralih pada sistem ekonomi berkeadilan dengan bagi hasil sesuai syariah, serta pemberdayaan dan pengembangan Unit Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) pada sektor rill dunia usaha sebagai bagian dari dakwah ekonomi syariah. Sebagai mediator unit surplus dan unit deficit financial sehingga sirkulasi keuangan dalam masyarakat teratur, terjaga dan saling mendapatkan manfaat satu dengan lainnya dengan kaidah-kaidah syariah.

KSPPS BMT AKU dengan spirit “Mudah, Berkah dan Muslahah” Alhamdulillah sudah mendapat kepercayaan dari masyarakat dan berbagai pihak. Umumnya masyarakat tidak saja merasa puas secara muamalah, namun juga merasa puas secara batiniyah dengan pelayanan dan produk-produk yang diberikan BMT dengan menggunakan system non ribawi. Hal ini dibuktikan dengan

semakin meningkatnya jumlah anggota penyimpan dan pembiayaan yang memberikan kepercayaannya kepada KSPPS BMT AKU.

Sistem rekrutmen pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yaitu pertama menyebar informasi lowongan pekerjaan/magang, kedua melaksanakan magang selama 1 bulan dan dapat memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan, jika semua tahapan dianggap telah selesai maka peserta magang dinyatakan sebagai karyawan lalu melanjutkan kontraknya selama 2 tahun. Prestasi kerja yang telah di capai oleh perusahaan yaitu mampu merekrut sebanyak 75 orang anggota dalam waktu 1 bulan, karena memang hal ini menjadi salah satu syarat untuk lolos menjadi karyawan pada BMT.

b. Visi dan Misi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

1) Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang Unggul dan Islami

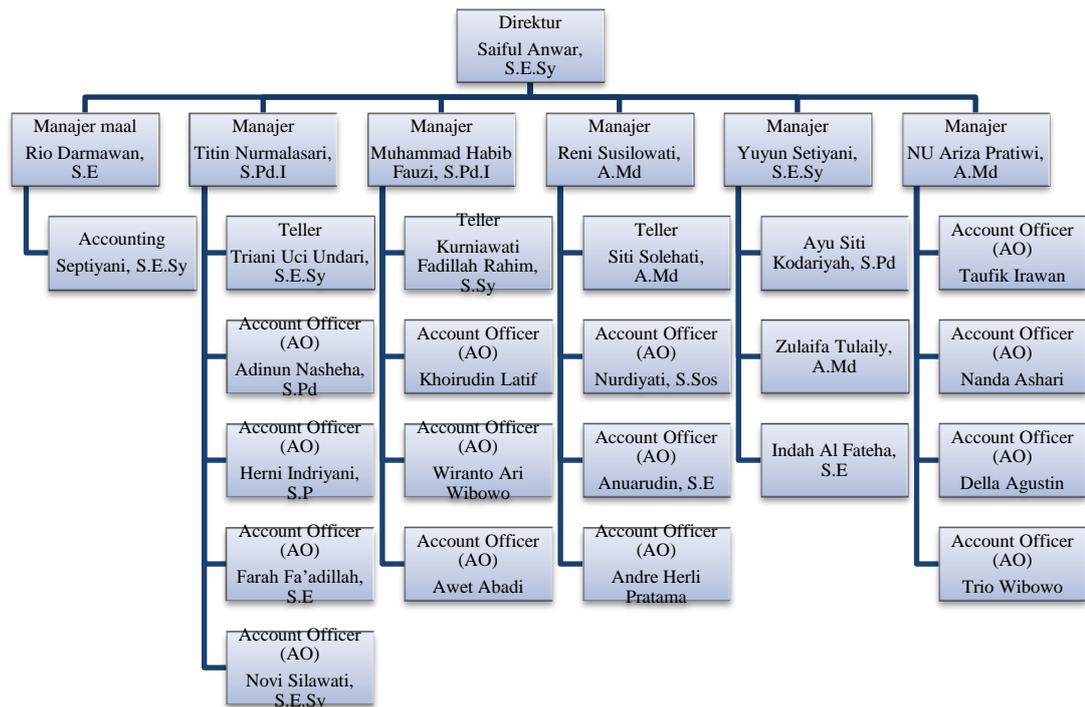
2) Misi

- a) Memberikan pelayanan yang terbaik (service excellence)
- b) Meningkatkan SDI yang unggul, profesional dan Islami
- c) Menjalankan kegiatan usaha secara terstruktur dan transparan
- d) Melaksanakan program pendampingan kepada mitra BMT
- e) Memperkuat permodalan, IT dan memperluas pasar (market share)
- f) Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja
- g) Melaksanakan pelatihan SDI secara berkala dan sistematis

- h) Memberdayakan zakat, infak dan shadaqah secara efektif dan sistematis.

c. Struktur BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah



- 1) Direktur ialah seseorang yang menjadi pimpinan yang memberikan amanah terhadap kepemimpinannya terhadap perusahaan.
- 2) Direktur personalia ialah seseorang yang bertugas sebagai mengembangkan sistem perencanaan personalia serta mengendalikan suatu kebijakan untuk para pegawai dan melayani kebutuhan administrasi pegawainya dan memberikan pembinaan.
- 3) Manejer ialah seseorang yang bertugas sebagai mengatur suatu proses manajemen dan merencanakan langkang kedepan dalam suatu tujuan.

- 4) Account officer ialah seseorang yang bertugas mencari nasabah yang layak dan sesuai dengan kriteria terhadap peraturan perusahaan, menilai, mengevaluasi, dan mengusulkan berapa pembiayaan yang akan diberikan.
- 5) Teller adalah pegawai yang berhubungan langsung dengan nasabah yang akan melakukan pencairan terhadap pembiayaan maupun yang akan mengambil tabungan.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Sistem Rekrutmen (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, berikut adalah hasil jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja (Y):

Tabel 4.1
Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Kualitas Kerja											
1.	Pernyataan 1	0	0	0	0	2	7,1	12	42,9	14	50,0
2.	Pernyataan 2	0	0	0	0	0	0	14	50,0	14	50,0
3.	Pernyataan 3	0	0	0	0	7	25,0	16	57,1	5	17,9
4.	Pernyataan 4	0	0	0	0	1	3,6	14	50,0	13	64,4
5.	Pernyataan 5	0	0	0	0	1	3,6	18	64,3	9	32,1
Pengetahuan											
6.	Pernyataan 6	0	0	1	3,6	2	7,1	17	60,7	8	28,6
7.	Pernyataan 7	0	0	0	0	3	10,7	15	53,6	10	35,7
8.	Pernyataan 8	0	0	0	0	1	3,6	9	32,1	18	64,3
9.	Pernyataan 9	0	0	0	0	2	7,1	14	50,0	12	42,9
Penyesuaian Pekerjaan											
10.	Pernyataan 10	0	0	0	0	5	17,9	16	57,1	7	25,0
11.	Pernyataan 11	0	0	0	0	1	3,6	12	42,9	15	53,6
12.	Pernyataan 12	0	0	0	0	1	3,6	16	57,1	11	39,3
13.	Pernyataan 13	0	0	0	0	0	0	15	53,6	13	46,4

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
14.	Pernyataan 14	0	0	0	0	0	0	15	53,6	13	46,4
Hubungan Kerja											
15.	Pernyataan 15	0	0	0	0	0	0	15	53,6	13	46,4
16.	Pernyataan 16	0	0	0	0	5	17,9	16	57,1	7	25,0
17.	Pernyataan 17	0	0	0	0	6	21,4	13	46,4	9	32,1
18.	Pernyataan 18	0	0	0	0	6	21,4	15	53,6	7	25,0

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel di atas, jawaban terbanyak yaitu terletak pada pernyataan nomor 5 dan nomor 8 dengan jumlah responden sebanyak 64,3% atau setara dengan 18 responden. Sedangkan jawaban paling sedikit terletak pada pernyataan nomor 4, 5, 6, 8, 11 dan 12 dengan jumlah responden sebanyak 3,6% atau setara dengan 1 responden. Dalam indikator kualitas kerja sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya banyak karyawan BMT yang menyatakan target bagi para pemegang mendapat 75 anggota dalam 1 bulan belum tentu tercapai, namun dalam beberapa pernyataan pada kualitas kerja terdapat responden yang menyatakan kurang setuju karena ada beberapa responden yang dalam pekerjaannya belum merasa disiplin dan belum bisa mencapai lebih dari yang ditargetkan. Dalam indikator pengetahuan sebagian besar karyawan menyatakan setuju artinya banyak karyawan BMT yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja. Namun dalam indikator pengetahuan ini masih terdapat karyawan yang pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kualitas dari hasil kerja. Selain itu dalam indikator penyesuaian pekerjaan masih terdapat karyawan yang

menyatakan kurang setuju artinya responden sudah merasa disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan tetapi kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan lain apabila pekerjaan telah selesai.

b. Deskripsi Variabel Sistem Rekrutmen

Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Sistem Rekrutmen (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, berikut adalah hasil jawaban responden pada variabel Sistem Rekrutmen (X):

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Variabel Sistem Rekrutmen (X)

No	Pernyataan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
Dasar Aturan Perekrutan											
1	Pernyataan 1	0	0	0	0	0	0	15	53,6	13	46,4
2	Pernyataan 2	0	0	0	0	14	50,0	11	39,3	3	10,7
3	Pernyataan 3	0	0	0	0	1	3,6	13	46,4	14	50,0
4	Pernyataan 4	0	0	0	0	10	35,7	14	50,0	4	14,3
Metode Rekrutmen											
5	Pernyataan 5	0	0	3	10,7	6	21,4	10	35,7	9	32,1
6	Pernyataan 6	0	0	2	7,1	18	64,3	6	21,4	2	7,1
7	Pernyataan 7	0	0	1	3,6	3	10,7	19	67,9	5	17,9
8	Pernyataan 8	0	0	0	0	1	3,6	14	50,0	13	46,4
Kendala Perekrutan											
9	Pernyataan 9	0	0	0	0	1	3,6	18	64,3	9	32,1
10	Pernyataan 10	0	0	1	3,6	2	7,1	17	60,7	8	28,6
11	Pernyataan 11	0	0	1	3,6	3	10,7	15	53,6	9	32,1
12	Pernyataan 12	0	0	0	0	0	0	9	32,1	19	67,9
Sumber Perekrutan											
13	Pernyataan 13	0	0	0	0	2	7,1	13	46,4	13	46,4
14	Pernyataan 14	0	0	1	3,6	6	21,4	14	50,0	7	25,0
15	Pernyataan 15	0	0	0	0	2	7,1	13	46,4	13	46,4
16	Pernyataan 16	0	0	0	0	1	3,6	16	57,1	11	39,3

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel di atas, jawaban terbanyak yaitu terletak pada pernyataan nomor 7 dan 12 dengan jumlah responden sebanyak 67,9% atau setara dengan 19 responden. Sedangkan jawaban paling sedikit juga terletak pada pernyataan nomor 3, 7, 8, 9, 10, 11, 14 dan 16 dengan jumlah responden sebanyak 3,6% atau setara dengan 1 responden. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa banyak karyawan BMT Adzikiya Khidmatul Ummah yang menyatakan setuju dalam indikator metode perekrutan mengenai target yang di tentukan oleh perusahaan tahap tes lapangan terlalu tinggi sehingga para pemegang kebanyakan tidak sampai kontrak kerja, dan pada indikator kendala perekrutan menyatakan sangat setuju mengenai sebagian besar kendala tidak lolosnya para pemegang di akibatkan karena tidak tercapainya target 75 anggota selama 1 bulan. Selain itu pada indikator dasar aturan rekrutmen banyak yang menyatakan prosedur rekrutmen di BMT di terangkan secara jelas sehingga mudah di fahami dan BMT mampu mempublikasikan lowongan pekerjaan dengan aturan yang jelas. Selain itu pada indikator metode rekrutmen banyak yang menyatakan metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif, tes tertulis pada BMT dilaksanakan cukup kondusif, dan perusahaan sudah menggunakan sara teknologi informasi dan komunikasi yang baik. Pada indikator kendala perekrutan banyak yang mengatakan setuju artinya banyak pemegang yang tidak mempunyai

keinginan yang kuat untuk bekerja diperusahaan dan jobdesc tidak sesuai dengan fashion.

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan pada item item pernyataan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 28, sehingga dapat ditentukan nilai *degree of freedom* (df)= N-2 atau (28-2=26), jadi dapat diperoleh nilai r_{tabel} dari angka 26 adalah 0,374. Adapun penentuan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka item dianggap valid
- b) Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka item dianggap tidak valid

Adapun hasil uji validitas dalam peneltian ini dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,475	0,374	Valid
2.	Pernyataan 2	0,567	0,374	Valid
3.	Pernyataan 3	0,488	0,374	Valid
4.	Pernyataan 4	0,714	0,374	Valid
5.	Pernyataan 5	0,775	0,374	Valid
6.	Pernyataan 6	0,568	0,374	Valid

7.	Pernyataan 7	0,499	0,374	Valid
8.	Pernyataan 8	0,438	0,374	Valid
9.	Pernyataan 9	0,453	0,374	Valid
10.	Pernyataan 10	0,508	0,374	Valid
11.	Pernyataan 11	0,423	0,374	Valid
12.	Pernyataan 12	0,402	0,374	Valid
13.	Pernyataan 13	0,762	0,374	Valid
14.	Pernyataan 14	0,762	0,374	Valid
15.	Pernyataan 15	0,762	0,374	Valid
16.	Pernyataan 16	0,441	0,374	Valid
17.	Pernyataan 17	0,419	0,374	Valid
18.	Pernyataan 18	0,399	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terdiri dari 18 pernyataan pada variabel Prestasi kerja (Y) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Prestasi kerja (Y) dikatakan valid, dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu 0,235.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,536	0,374	Valid
2.	Pernyataan 2	0,403	0,374	Valid
3.	Pernyataan 3	0,394	0,374	Valid
4.	Pernyataan 4	0,416	0,374	Valid
5.	Pernyataan 5	0,531	0,374	Valid
6.	Pernyataan 6	0,395	0,374	Valid
7.	Pernyataan 7	0,473	0,374	Valid
8.	Pernyataan 8	0,478	0,374	Valid
9.	Pernyataan 9	0,510	0,374	Valid
10.	Pernyataan 10	0,589	0,374	Valid
11.	Pernyataan 11	0,407	0,374	Valid
12.	Pernyataan 12	0,434	0,374	Valid
13.	Pernyataan 13	0,510	0,374	Valid
14.	Pernyataan 14	0,400	0,374	Valid
15.	Pernyataan 15	0,716	0,374	Valid
16.	Pernyataan 16	0,626	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terdiri dari 16 pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Sistem Rekrutmen (X) dikatakan valid, dikarenakan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu 0,235.

2) Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas, dilihat pada nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel, Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Ghazali (2006), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dominan dari nilai kritis atau fatal. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003: 124).

Dalam penelitian ini suatu variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,600, Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	18

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai cronbach's alpha pada variabel Prestasi Kerja (Y) adalah $0,852 > 0,600$, Sehingga pernyataan pada variabel Prestasi Kerja (Y) tersebut dapat dikatakan reliable untuk pengukuran dan penelitian selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Sistem Rekrutmen (X) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Rekrutmen (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	16

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai cronbach's alpha pada variabel Sistem Rekrutmen (X) adalah $0,601 > 0,600$, Sehingga pernyataan pada variabel Sistem Rekrutmen (X) tersebut dapat dikatakan reliable untuk pengukuran dan penelitian selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.26349555
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel output SPSS 20 tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,768 lebih besar dibandingkan dengan 0,050, Maka sesuai dengan keputusan dalam uji normalitas *kromogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan demikian syarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi pada variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik merupakan model yang tidak memiliki korelasi antara variable independen dengan melihat ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

b) Jika nilai VIF >10,00 maka terjadi multikolinieritas dalam model Regresi.

Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) yaitu:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.352	13.486		.990	.331		
	Sistem Rekrutmen	.968	.203	.683	4.763	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel output SPSS 20 tersebut, diketahui bahwa nilai VIF variabel sistem rekrutmen (X) adalah 10,00. Maka sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu uji yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Model regresi yang baik ketika hasilnya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Ketentuan uji Glejser yaitu:

a) Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b) Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Adapun hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan uji Glejser yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.923	7.128		.550	.587
	Sistem Rekrutmen	-.006	.107	-.010	-.052	.959

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel output SPSS 20 tersebut, diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,959 lebih besar dibandingkan dengan 0,050, Maka sesuai dengan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser di atas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin–Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

a) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi

- b) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, dengan $n=28$ (jumlah responden) dan $k=1$, didapat nilai $DL = 1,328$ dan $DU = 1,476$. Jadi $4-DU = 2,672$ dan $4-DL = 2,524$. Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada output hasil regresi dan ditampulkan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.445	4.34471	1.939
a. Predictors: (Constant), sistem rekrutmen					
b. Dependent Variable: prestasi kerja					

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel output SPSS 20 tersebut, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,939. Karena nilai DW terletak pada $DU < DW < 4-D$ ($1,476 < 1939 < 2,672$), Maka H_0 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y) dengan variabel independen yaitu Sistem Rekrutmen (X). Adapun hasil dari

uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.352	13.486		.990	.331
	Sistem Rekrutmen	.968	.203	.683	4.763	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Maka berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,352 + 0,968X$$

Dimana X = Sistem Rekrutmen dan Y = Prestasi Kerja

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 13,352

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,352 nilai ini menunjukkan bahwa jika pada saat sistem rekrutmen (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,352. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,968 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, yang artinya jika sistem rekrutmen di tingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,968 satuan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T atau Uji Parsial

Uji hipotesis Parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (Sistem Rekrutmen) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0.05$).

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20, maka hasil uji parsial (T) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.352	13.486		.990	.331
	Sistem Rekrutmen	.968	.203	.683	4.763	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel output SPSS 20 di atas diketahui bahwa nilai sig 0,000. Dengan ketentuan jika nilai sig < 0,050, Maka dapat dikatakan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam kaitannya antara prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap sistem rekrutmen (X). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Cahyani dan Utama (2019) dan penelitian Lukiyana (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen karyawan dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rekrutmen dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang besar karena proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan.

2) Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dinilai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka koefisien regresi tidak signifikan. Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka koefisien regresi signifikan. Ini berarti secara simultan variabel independen tersebut

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20, maka hasil uji simultan (F) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.175	1	428.175	22.683	.000 ^b
	Residual	490.790	26	18.877		
	Total	918.964	27			
a. Dependent Variable: prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), sistem rekrutmen						

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel output SPSS 20 di atas diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,050$. Maka koefisien regresi signifikan, Ini berarti secara simultan variabel independen (X) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3) Analisis Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang baik adalah mendekati satu. Nilai R^2 yang kecil memberikan arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai

Adjusted R² pada saat mengevaluasi model regresi manakah yang terbaik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20, maka hasil uji determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.445	4.34471
a. Predictors: (Constant), sistem rekrutmen				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel output SPSS 20 di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 atau 46,6% yang artinya variabel sistem rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 46,6% terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja BMT Adzikiya Khidmatul Ummah

Berdasarkan perhitungan hipotesis pada variabel sistem rekrutmen secara persial (uji T). Menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,050$, Artinya dengan ketentuan yang berlaku yaitu nilai sig lebih kecil daripada 0,050 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. kesimpulannya dengan itu penggunaan sistem rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

karyawan BMT Adzikiya Khidmatul. Dari hasil tersebut digambarkan bahwa pada BMT Adzikiya Khidmatul respondennya menyatakan bahwa prosedur rekrutmen di BMT sudah di terealisasikan dengan baik dan BMT mampu mempublikasikan lowongan pekerjaan dengan aturan yang jelas.

Berdasarkan Hasil perhitungan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai sig < 0,050 (0,000 < 0,050). Maka koefisien regresi signifikan, Ini berarti secara simultan variabel sistem rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja. maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BMT Adzikiya Khidmatul Ummah. Dari hasil tersebut digambarkan bahwa pada BMT Adzikiya Khidmatul respondennya menyatakan bahwa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif, seperti tes tertulis pada BMT dilaksanakan cukup kondusif dan perusahaan sudah menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik.

Adapun pembahasan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Pada indikator kualitas kerja responden sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap item pernyataan. Artinya mayoritas karyawan menyatakan bahwa telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik, disiplin, dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini dibuktikan pada

pernyataan nomor 5. Artinya kualitas kerja pada perusahaan sudah cukup baik.

Faktor kualitas kerja meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pada indikator pengetahuan responden sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap item pernyataan. Artinya mayoritas karyawan menyatakan sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja. Hal ini dibuktikan pada pernyataan nomor 8 artinya Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja.

Pengetahuan merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

c. Penyesuaian Pekerjaan

Pada indikator Penyesuaian Pekerjaan responden sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap item pernyataan. Artinya mayoritas karyawan menyatakan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan pada pernyataan nomor 10 artinya penyesuaian pekerjaan pada perusahaan sudah cukup bagus.

Penyesuaian pekerjaan Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. Hubungan Kerja

Pada indikator hubungan kerja responden sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap item pernyataan. Artinya mayoritas karyawan menyatakan selalu patuh terhadap perintah/tugas dari atasan. Hal ini dibuktikan pada pernyataan nomor 15 artinya hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh sistem rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan BMT Adzikiya Khidmatul Ummah, dapat diperoleh kesimpulan bahwa Sistem Rekrutmen(X) berpengaruh positif signifikan pada Prestasi Kerja (Y) karyawan pada BMT Adzikiya Khidmatul Ummah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem rekrutmen yang di terapkan dalam suatu perusahaan/lembaga, maka akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang baik dan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan/lembaga tersebut sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin baik.

B. Saran

1. Kepada BMT Adzikiya Khidmatul
 - a. Tanpa bermaksud untuk melangkahi wewenang perusahaan, penulis menyarankan alangkah baiknya apabila memperhatikan sistem rekrutmen sehingga calon karyawan merasa puas terhadap sistem rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan.
 - b. Terkait metode rekrutmen yang harus selalu di tingkatkan agar perekrutan karyawan dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.

- c. Alangkah lebih baik hendaknya atasan memberikan sosialisasi kepada karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan, sehingga karyawan dapat mengetahui dan memahami secara jelas tugas dan peran serta tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang baru.
2. Kepada Karyawan
 - a. perusahaan penulis menyarankan tingkatkan kedisiplinan dan selesaikan pekerjaan tepat waktu hingga dapat mencapai lebih dari yang ditargetkan
 - b. Untuk karyawan tingkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kualitas dari hasil kerja dapat terealisasikan.
 3. Kepada Akademisi dan peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi mengenai kinerja karyawan yang meliputi sistem rekrutmen dan prestasi kerja bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan faktor yang sama. Dan untuk peneliti lain, peneliti menyarankan untuk memperluas faktor-faktor yang akan digunakan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ahmad, Soritua, dkk. "Peran *Baitul Mal Wa Tamwil* BMT Dalam Pengembangan Ekonomi Umat". *Human Falah*. Vol. 07. No. 01/Januari-Juni 2020.
- Arifin S, dkk. "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone". *Jurnal Diskursus Islam*. Vol. 05 No. 02/Agustus 2017.
- Aulia, Ananda Rizki dan Ai Lili Yulianti. " Pengaruh *City Branding A Land Of Harmony* Terhadap Minat Berkunjung dan Keputusan Berkunjung Kepuncak. Kabupaten Bogor". *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol 3 No 3/September-Desember 2019.
- Badriyah, Nurul. "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing". *Jurnal EKBIS*. Vol. 13. No. 01/Maret 2015.
- Cahyani, Ni Made Mely dan I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Rekrutmen. Seleksi. Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8. No. 5/2019.
- Candana, Dori Mittra. "Determinan Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Suatu Kajian Study Literature Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. vol. 02. No. 04/ Maret 2021.
- Ernawatiningsih, Ni Putu Lisa. "Analisis Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Berwirausaha". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Volume 4 No. 1/ Juni 2019.
- Eryana dan Anugrah Indah. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia RRI Bengkalis". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*. Vol.9. No.1/Juni 2020.
- Fendya, Wimona Talitha dan Setya Chendra Wibawa. "Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode *Weighet Product* Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada LPK *Cyber Computer*". *Jurnal IT-EDU*. Volume 03 Nomor 01/2018.
- Hawin, Moch. "Hubungan Tingkat Pendidikan Berbasis Islam Anggota Karang Taruna dengan Kepedulian Sosial". *Jurnal Islamic Studies*. Vol 7 No 2/Oktober 2019.

- Irzad, Moch dan Aditya Imran. "Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang Makanan Di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Alauddin Kota Makassar". *Jurnal Profitability*. Volume 2 No 1/2018.
- Jasmalinda. "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman". *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.1 No.10/Maret 2021.
- Junaedi, dkk. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada PT AIA Financial". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Volume 3. No. 01/ Maret 2017.
- Kayanti, Repis. *Jurnal "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan"*. Universitas Riau Pekanbaru.
- Krisna Sudjana. Rizkison. "Peran *Baitul Maal Wat Tamwil* BMT dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif ". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. Vol. 6. No. 02/2020. 186
- Lukiyana dan Sriyanto. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Online Internasional & Nasional*. Vol.4 No.1/ Januari-Juni 2017.
- Maguni, Wahyudin dan Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam". *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. 03 No. 01/Juni 2019.
- Mahesti, Nur Gandhi dan Zulaikha. "Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016". *Journal Of Accounting*. Volume 8 Nomor 1/ 2019.
- Mangngi, Ruben Fallo dan Rolland E Fanggidae. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Persero Cabang Kupang". *Journal Of Management*. Vol. 7. No.2/2018.
- Ningsih, Titik Rahayu dan Nadia Asandimitra. "Pengaruh Bid-Ask Spread, Market Value Dan Variance Return Terhadap Holding Period Saham Sektor Pertambangan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia BEI Tahun 2011-2015". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5 Nomor 3/2017.
- Pringgabayu, Dematria dan Hendriady de Keizer. "Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan". *Jurnal Manajemen Maranatha*. Volume 16. Nomor 2/Mei 2017.

Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. WADE GROUP, 2016.

Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. vol. 3. no. 2/ November 2015.

Talakua, Yani, dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon". *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol 1 No 7/Desember 2020.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DATA KUESIONER
Variabel Sistem Rekrutmen (X)

No.	Butir Soal																Jumlah
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X
1	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	65
3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	65
4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	70
5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	65
6	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	68
7	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	59
8	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	65
9	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	71
10	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70
11	4	3	4	4	2	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	64
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	66
13	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	62
14	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	69
15	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	68
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	64
17	5	3	5	3	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	65
18	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	62
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	55
20	5	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	70
21	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
22	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	69
23	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
24	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
25	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	68
26	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
27	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	65
28	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	63
Jumlah	125	101	125	106	109	92	112	124	120	116	116	131	123	111	121	122	1854
Rata-rata responden	4,464286	3,607143	4,464286	3,785714	3,892857	3,285714	4	4,428571	4,285714	4,142857	4,142857	4,678571	4,392857	3,964286	4,321429	4,357143	4,138393
Nilai Tertinggi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
Nilai Terendah	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	55

DATA KUESIONER
Variabel Prestasi Kerja (Y)

No. Responden	Butir Soal																		Jumlah X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	85
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	73
3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86
5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	76
7	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	73
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	83
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	84
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	78
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	82
12	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	77
13	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	75
15	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	79
16	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	84
18	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	76
19	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	69
20	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	85
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	86
22	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	77
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
25	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	74
26	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
27	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	76
Jumlah	124	126	110	124	120	116	119	129	122	114	126	122	125	125	125	114	115	113	2169
Rata-rata Responden	4,4286	4,5	3,9286	4,4286	4,2857	4,1429	4,25	4,6071	4,3571	4,0714	4,5	4,3571	4,4643	4,4643	4,4643	4,0714	4,1071	4,0357	4,3035714
Nilai Tertinggi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
Nilai Terendah	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68

Nomor : B-4234/In.28.1/J/TL.00/12/2022
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Selvia Nuriasari (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **MAY SYIFA NURANI**
NPM : 1804103007
Semester : 9 (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 07 Desember 2022
Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007

OUTLINE

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Rumusan Masalah
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- E. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Prestasi Kerja
- B. Sistem Rekrutmen
- C. Hubungan Prestasi Kerja dan Sistem Rekrutmen
- D. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)
- E. Kerangka Berfikir
- F. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Instrumen Penelitian
- E. Deskripsi Variabel
- F. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 - 1. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian
 - 3. Analisis Data
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

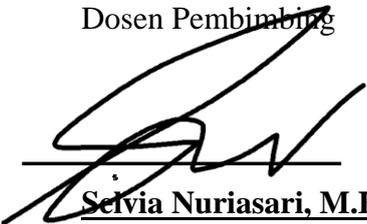
- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dosen Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Metro, 30 November 2022
Mahasiswa Ybs,



May Syifa Nurani
NPM. 1804103007

ALAT PENGUMPUL DATA

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

A. Informasi Umum Karyawan

1. Nama :
2. Alamat :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :

Petunjuk: Berilah tanda ceklis (✓) pada pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Kurang Setuju (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

B. Sistem Rekrutmen

1. Dasar Aturan Perekrutan

No.	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Yang mengikuti rekrutmen sebagian hanya iseng karena tidak memahami dasar aturan rekrutmen sehingga banyak yang tidak lolos					
2.	Prosedur rekrutmen di BMT tidak diterangkan dengan jelas sehingga para pelamar sulit memahami apa saja syarat dan ketentuannya yang perlu di lalui.					
3.	Spesifikasi pekerjaan yang ditawarkan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah					

No.	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
	sangat mudah difahami dan diikuti.					
4.	BMT mampu mempublikasikan lowongan pekerjaan dengan aturan yang jelas dan mudah dipahami.					

2. Metode Perekrutan

No	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Tes tertulis pada BMT dilaksanakan cukup kondusif					
2.	Menurut saya perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang kurang baik dalam metode perekrutan					
3.	Target yang di tentukan perusahaan dalam tahap tes lapangan terlalu tinggi sehingga para pemegang kebanyakan tidak sampai kontrak kerja					
4.	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.					

3. Kendala Perekrutan

No	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Kendala tidak lolosnya para pemegang diakibatkan karena ketidak mampuan dan sulitnya mencari anggota sebanyak 75 anggota selama 1 bulan					
2.	Banyak pemegang yang tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja diperusahaan menjadi kendala perekrutan					
3.	Jobdesc tidak sesuai dengan fashion menjadi salah satu kendala tidak lolosnya bagi para pelamar kerja					
4.	Sebagian besar kendala tidak lolosnya para pemegang diakibatkan karena tidak tercapainya target 75 anggota selama 1 bulan					

4. Sumber Perekrutan

No	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	BMT Adzkiya Khidmatul Ummah merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari BMT Adzkiya Khidmatul Ummah sendiri)					
2.	Menurut saya perusahaan lebih banyak merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outshourcing, dsb).					
3.	Menurut saya sumber rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja.					
4.	Penarikan tenaga kerja dari dalam perusahaan menciptakan persaingan antar karyawan dalam bekerja					

C. Prestasi Kerja

1. Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik, disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Dalam perusahaan ini selalu menekankan kualitas kinerja setiap karyawan					
3.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
5.	Menurut saya target bagi para pemegang mendapat 75 anggota dalam 1 bulan belum tentu tercapai					

2. Pengetahuan

No	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja.					
2.	Saya bisa mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan					
3.	Saya memiliki pengetahuan dan					

	keterampilan yang baik dalam bekerja					
4.	Pengetahuan akan pekerjaan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dari hasil kerja.					

3. Penyesuaian Pekerjaan

No .	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang di inginkan oleh perusahaan					
2.	Saya kurang disiplin dan dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang saya menyepelkan waktu atau sering menunda-nunda pekerjaan.					
3.	Ketika pekerjaan saya selesai saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan lain					
4.	Saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.					
5.	Apabila dalam bekerja saya menemukan kendala, saya menganggap hal tersebut sebagai tantangan yang harus saya hadapi					

4. Hubungan Kerja

No .	Pertanyaan	ST S	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu patuh terhadap perintah/tugas dari atasan					
2.	Saya melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Setiap karyawan yang terlambat akan diberikan teguran langsung oleh pimpinan perusahaan.					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					

Dosen Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Metro, 30 November 2022
Mahasiswa Ybs,



May Syifa Nurani
NPM. 1804103007

SURAT TUGAS

Nomor: B-4378/In.28/D.1/TL.01/12/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

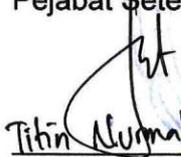
Nama : **MAY SYIFA NURANI**
NPM : 1804103007
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 13 Desember 2022

Mengetahui,
Pejabat Setempat


Titin Nurmalasari, Spd.-I

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-4377/In.28/D.1/TL.00/12/2022
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT ADZKIYA
KHIDMATUL UMMAH
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-4378/In.28/D.1/TL.01/12/2022,
tanggal 13 Desember 2022 atas nama saudara:

Nama : **MAY SYIFA NURANI**
NPM : 1804103007
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 13 Desember 2022
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-561/In.28/S/U.1/OT.01/05/2023**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : May Syifa Nurani
NPM : 1804103007
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2022 / 2023 dengan nomor anggota 1804103007

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 31 Mei 2023
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : May Syifa Nurani
NPM : 1804103007
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 17%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 29 Mei 2023
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007



**KEMENTERIAN AGAMA INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI METRO FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

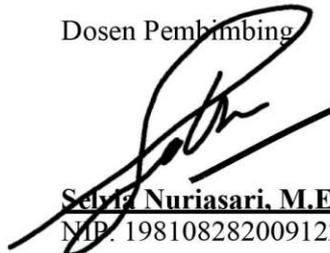
Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail:febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : VIII / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	17 mei 2022	<p>bab 1 : uraikan dl tt prestasi baru sisten rekrut da Hubungan keduanya. Lalu uraikan mslh di bmt Berkaitan dg masalah tsb</p> <p>Bab 2 : A. Prestasi.... B. Sistem rekrutmen... ter Masuk mcm2 sistem rekrutmen ... C. Hubungan Prestasi dan rekrutmen... D. Bmt... E. Kerangka Pemikiran dll</p>	

Dosen Pembimbing


Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,


May Syifa Nurani
NPM. 1804103007



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail:febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : VIII / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	22 juni 2022	Acc Proposal	

Dosen Pembimbing


Selva Nuriyanti, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,


May Syifa Nurani
NPM. 18041030



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : IX / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	25 Nov 2022	Teori 1. Wajib buku / ebook: 3 buah 2. Jurnal: minimal 10 buah Metopen 1. Wajib buku / ebook: 3 buah 2. Jurnal: maks 2 buah Footnote: Dilarang Teori: A. Sistem rekrutmen sdm Masukkan indikatornya B. Prestasi kerja Masukkan indikatornya C. Hubungan A dg B D. Bmt Footnote hy untuk teori yg berasal dr buku dan jurnal Sdgkan penjelasan anda, tdk menggunakan footnote Metopen: 1. Uji2 tsb wjb disebutkan cr Menetapkan standarnya misalnya Signifikansi 0.3 dll 2. Lampirkan dan tandai tabel2 dlm Menetapkan hasil uji2 tsb	

Dosen Pembimbing


Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,


May Syifa Nurani
NPM. 1804103007



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

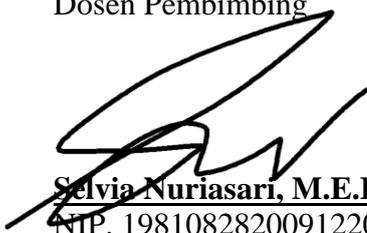
Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : IX / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	29 Nov 2022	sudah diacc bab 1 sd 3 pd tgl 28 nov 2022 Silahkan buat apd dan outline	
	30 nov 22	acc apd dan outline	

Dosen Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,



May Syifa Nurani
NPM. 1804103007



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : X / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15 Mei 23	Bimbingan Skripsi BAB 4 dan 5 Hasil penelitian 1. Jelaskan tt sistem rekrutmen di lokasi 2. Jelaskan prestasi2 kerja karyawan bmt slm 1 thn terakhir Analisa nya: 1. Jelakan berpengaruh atau tdk dan berapa pengaruhnya 2. Kaitkan hsl no 1 dg teori vs hsl lapangan	

Dosen Pembimbing

Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,

May Syifa Nurani
NPM. 1804103007



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail:febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : X / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15 Mei 23	Bimbingan Skripsi BAB 4 dan 5 Hasil penelitian 1. Jelaskan tt sistem rekrutmen di lokasi 2. Jelaskan prestasi2 kerja karyawan bmt slm 1 thn terakhir Analisa nya : 1. Jelakan berpengaruh atau tdk dan berapa pengaruhnya 2. Kaitkan hsl no 1 dg teori vs hsl lapangan	

Dosen Pembimbing


Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,


May Syifa Nurani
NPM. 1804103007



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail:febi.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : May Syifa Nurani Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI
NPM : 1804103007 Semester / T A : X / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	26 Mei, 2023	acc skripsi, nota dinas dll. Lanjut sidan	

Dosen Pembimbing

Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Mahasiswa Ybs,

May Syifa Nurani
NPM. 1804103007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



May Syifa Nurani dilahirkan di Desa Haduyang Ratu, Kecamatan Bunga Mayang Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 13 Mei 2000, anak pertama dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Isbagio dengan Ibu Nining Rohani.

Pendidikan peneliti tempuh pada jenjang pendidikan dasar di SD Negeri 1 Sukadana Ilir, Lampung Utara selesai pada tahun 2012. Lalu dilanjutkan pada pendidikan sekolah menengah pertama di MTs Darul Ulum Baturaja, Lampung Utara, selesai pada tahun 2015. Sedangkan pendidikan menengah atas peneliti tempuh di SMA Plus Al-Ismailiyun Sukadamai, Lampung Selatan selesai pada tahun 2018. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2018/2019.