

Analisis Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BPRS Mentari Pasaman Saiyo)

Jannatul Firdaus

Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
Email: jannatulfirdaus0303@gmail.com

Jon Kenedi

Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
Email: jonkenedi@uinbukittinggi.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh praktik perekrutan PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo terhadap kinerja perusahaan. Karena merupakan langkah awal dalam memperoleh pangkal daya manusia yang berkualitas untuk mendukung keberhasilan organisasi, maka perekrutan menjadi hal yang krusial. Dalam hal ini, dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai populasi. Data primer berasal dari survei dan wawancara dengan pekerja, sedangkan data sekunder berasal dari buku, pamflet dan pangkal seperti media sosial. Penelitian ini menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi liner sederhana, uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi untuk menguji pengaruh proses perekrutan terhadap kinerja karyawan. H₀ ditolak dan H₁ diterima karena hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh antara perekrutan karyawan dengan kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja meningkat ketika perekrutan mengikuti aturan, mempertimbangkan kualifikasi pelamar, dan mengikuti semua instruksi yang relevan. Peningkatan kinerja organisasi yang efektif dan efisien merupakan hasil dari prosedur perekrutan yang dijalankan dengan baik.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan, dan Pengaruh Rekrutmen

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo's warm-up practices on company productivity. Because it is the first step in obtaining quality human resources to support the success of the organization, hiring becomes crucial. In this case, by making all employees as the population. Primary data comes from surveys and interviews with workers, while secondary data comes from books, pamphlets and sources such as social media. This study uses data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-tests (partial) and determination coefficient tests to test the effect of the learning process on employee performance. H₀ is rejected and H₁ is accepted due to the test results showing a strong effect between employee recruiting and employee performance. Research has demonstrated that performance improves when hiring follows the rules, takes applicants' qualifications into account, and follows all relevant instructions. In addition to bringing in qualified candidates, a quick and successful hiring process helps businesses boost their performance.

Keyword: Recruitment, Employee Performance, and Recruitment Influence

A. Pendahuluan

Bank Pembiayaan Orang Syariah (BPRS) yakni tubuh keuangan mikro berbasis syariah hendak memiliki peran berarti dalam pembangunan ekonomi, khususnya dalam mendukung alam usaha kecil & menengah (UKM). Berlaku seperti ciptaan atas alam keuangan mikro, BPRS membuatkan kelapangan akses keatas layanan pembiayaan buat masyarakat lapisan bawah hendak membutuhkan modal buat tingkatkan usaha mereka.¹ BPRS berperan berlaku seperti perselah selah alam keuangan sah atas masyarakat akan terdapat di luar capaian layanan perbankan konvensional, serta membuatkan pembiayaan hendak sesuai atas prinsip- prinsip syariah.

Pangkal Energi Orang (SDM) yakni pandangan berarti hendak efek keahlian badan. SDM hendak baik akan mampu bawa tubuh membidik atas keberhasilan, kebalikannya kekurangan dalam Mengenai ini bisa berimbas atas rendahnya energi buat & keahlian tubuh.² Di dalam perbankan syariah, khususnya BPRS, determinasi & pengurusan SDM hendak cocok jadi pandangan kunci dalam membenarkan keberhasilan tubuh. Oleh karena itu, metode rekrutmen hendak berhati- batin jadi langkah dini hendak amat membenarkan keberhasilan pabrik dalam mencapai tujuan strategisnya. Rendahnya kualitas akar tenaga orang berimbas atas sekurang- kurangnya desakan & energi membuat dalam hadapi tantangan, hendak selesai atas lemahnya upaya karyawan. Atmosfer ini lalu jadi diperburuk oleh keterbatasan pengetahuan para pengelola perbankan syariah.³

Rekrutmen karyawan hendak berdaya guna ialah langkah dini buat membuat golongan hendak handal, hendak bisa melakukan tugas- kewajiban tubuh atas baik. Sedemikian itu pula dipaparkan oleh, metode rekrutmen hendak baik harus mampu menarik calon karyawan hendak sesuai atas kualifikasi & kemauan tubuh.⁴ Mengenai ini pula sah di PT BPRS Mantari Pasaman Saiyo, hendak memiliki tahapan pemilahan hendak cukup cepat, mulai atas pemberitahuan lowongan pekerjaan hingga tes ilmu jiwa & pertanyaan jawab mendalam. Meski metode rekrutmen sudah berjalan atas baik, lagi terdapat alterasi dalam keahlian karyawan hendak memerlukan diidentifikasi lebih lanjut.

Buat Rivai, kegagalan dalam metode rekrutmen atau penempatan hendak tidak cocok bisa berimbas kurang bagus atas keahlian karyawan, atas akhir akhirnya memefeki keahlian tubuh.⁵ Dalam studi hendak dites oleh Puteri et al, ditemui apabila penempatan karyawan berlandasan atas kompetensi & kerangka balik pembelajaran hendak relevan

¹ M. Tariq, & H. Abdul, The Role of Islamic Microfinance in Economic Development: A Study on BPRS in Indonesia. *Journal of Islamic Finance and Banking*, 9(3), 45–59.

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

³ Jon Kenedi dan Zul Efendi, Penerapan Teori Organisasi Z untuk Memperbaiki Kinerja BMT Agam Madani, *Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies* 1, no. 2, 124-139.

⁴ Michael Armstrong, *The Human Resource Management Handbook*, London: Kogan Page, 2020.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

cakap meningkatkan energi penciptaan & keahlian.⁶ Namun, di PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo, meski rekrutmen telah dites atas baik, terdapat analogi berarti dalam keahlian dampingi karyawan. Ini meyakinkan apabila pandangan lain tidak cuma metode rekrutmen akan memefeki keahlian karyawan.

Penelitian- riset lebih dulu umumnya lebih fokus atas rekrutmen atas metode lazim & sedikit membahas aspek- pandangan lain hendak memefeki keahlian sesudah karyawan didapat bekerja. Sebaliknya itu, studi perihal aspek- pandangan sejenis kerangka balik pembelajaran, pengalaman aktivitas, & baya karyawan dalam kaitannya atas keahlian di tubuh keuangan mikro berbasis syariah lagi terbatas.⁷ Oleh karena itu, studi ini akan muat gap itu atas menggali aspek- pandangan hendak efeki keahlian karyawan di BPRS Matahari Pasaman Saiyo atas metode lebih mendalam.

Studi oleh Shah & Hussian berkata apabila kerangka balik pembelajaran hendak sesuai atas pekerjaan cakap tingkatkan membiasakan diri & keahlian karyawan. Di ciptaan lain, pengalaman aktivitas pula memiliki peran berarti dalam efek keahlian, meski kemampuan membiasakan diri keatas zona aktivitas terbaru jadi pandangan pembatas dalam durasi jauh.⁸ Mengenai ini pula relevan atas situasi BPRS Matahari Pasaman Saiyo, di mana keberhasilan membiasakan diri karyawan keatas tugas- kewajiban hendak ada amat memefeki energi penciptaan mereka.

Karyawan hendak memiliki pengalaman aktivitas lebih dulu membidik lebih sedia hadapi tantangan pekerjaan terbaru & lebih cepat memahami tata cara hendak ada dalam tubuh.⁹ Namun, studi oleh Rivai meyakinkan apabila meski pengalaman aktivitas amat berharga, kemampuan buat membiasakan diri atas zona aktivitas hendak terbaru, sangat penting dalam pabrik perbankan syariah, jadi kunci berarti dalam membenarkan keahlian karyawan.¹⁰ Pengalaman aktivitas hendak relevan & sesuai atas pekerjaan cakap memesatkan metode membiasakan diri karyawan, namun kesesuaian atas adat aktivitas hendak ada pula efek hasil akhir.

Pandangan baya karyawan pula memefeki keatas keahlian di tubuh keuangan. Studi oleh Armstrong meyakinkan apabila baya karyawan bisa memefeki kadar penjelasan mereka keatas teknologi & pergantian hendak terangkai dalam tubuh.¹¹ Di era digital disaat ini, penjelasan keatas teknologi & informasi amat berarti, sangat penting dalam alam perbankan hendak kemudian berkembang. Baya hendak lebih muda biasanya lebih cepat membiasakan diri atas teknologi terbaru, kebalikannya karyawan hendak lebih

⁶ Puteri, A., Hasanah, U., & Rahman, T., "Pengaruh Penempatan Karyawan Berdasarkan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 2, 2022, hlm. 112–123.

⁷ S. Z. A. Shah & M. Hussian, "Human Resource Factors and Employee Performance in Islamic Microfinance Institutions," *International Journal of Islamic Business and Management*, Vol. 5, No. 1, 2021, hlm. 25–34.

⁸ S. Z. A. Shah & M. Hussian, "Human Resource Factors and Employee Performance in Islamic Microfinance Institutions," *International Journal of Islamic Business and Management*, Vol. 5, No. 1, 2021, hlm. 25–34.

⁹ P. Gertler dan M. Spence, *Experience and Employee Performance: Lessons from Developing Economies*, Cambridge: Development Economics Press, 2020.

¹⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

¹¹ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed., London: Kogan Page, 2020.

dewasa bisa jadi memiliki tantangan dalam mengadopsi teknologi terbaru meski memiliki pengalaman aktivitas hendak lebih banyak.

Berlandasan atas permasalahan itu, jalan keluar hendak cakap diajukan ialah atas lebih menekankan atas kesesuaian selah kerangka balik pembelajaran & pekerjaan hendak ada. Tidak cuma itu, pengurusan pengalaman aktivitas hendak lebih baik melalui pelatihan pembenihan & arah hendak sesuai cakap membantu karyawan membiasakan diri lebih cepat atas zona aktivitas hendak terbaru. Buat mengatasi analogi keahlian hendak diefakkan oleh baya, pabrik cakap melakukan pendekatan hendak lebih perorangan dalam pengembangan karyawan & membuat pelatihan pembenihan berbasis teknologi buat karyawan hendak lebih dewasa biar cakap membiasakan diri atas perkembangan teknologi hendak ada.

Tujuan studi ini ialah buat mengidentifikasi apakah terdapat efek rekrutmen karyawan keatas keahlian karyawan di PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo, serta membuat anjuran hal gimana manajemen SDM cakap dioptimalkan buat tingkatan keahlian & energi penciptaan pabrik. Studi ini diharapkan cakap membuat wawasan buat tubuh keuangan mikro berbasis syariah dalam menata karyawan atas metode lebih berdaya guna, walhasil cakap tingkatan kesertaan mereka keatas pengembangan ekonomi syariah di Indonesia.

B. Landasan Teori

Analisis

Analisa ialah suatu metode pengumpulan, kir, & uraian data buat menghasilkan penjelasan hendak mendalam perihal peristiwa spesial. Dalam situasi studi atau alam aspek upaya, analisa berarti buat mengidentifikasi kasus, mengukur energi buat, serta mengungkap jalinan dampingi fleksibel hendak efeki suatu sistem atau metode. Berlaku seperti coretan, dalam riset hal efek kebijaksanaan ekonomi keatas alam perbankan, analisa bisa digunakan buat memperhitungkan efek kebijaksanaan itu keatas keahlian bank & pemasukan klien.¹² Analisa ini cakap dites mengenakan berbagai aturan metode, sejenis analisa statistik, kualitatif, atau kuantitatif, hendak terkait atas data hendak terdapat serta tujuan atas studi itu.

Atas metode berdaya guna, analisa sering digunakan oleh pabrik atau tubuh buat merumuskan strategi hendak berdaya guna & membuat ketetapan hendak lebih baik. Misalnya, dalam pabrik perbankan, analisa dites buat memperkirakan keahlian produk & layanan hendak ditawarkan atas klien, memahami tindakan klien, serta memperhitungkan efek hendak dirasakan. Atas mengenakan berbagai perkakas analisa sejenis analisa SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), pabrik cakap menyusun langkah- tahap berarti buat membetulkan posisi pasar mereka.¹³ Dalam studi akademis, analisa pula berperan buat memvalidasi asumsi atau filosofi hendak dites, serta menghasilkan temuan hendak cakap dijadikan referensi buat kebijaksanaan atau aplikasi bisnis.

¹² J. Ang, *Analisis Ekonomi dan Dampaknya terhadap Sektor Keuangan*, Jakarta: Gramedia, 2014.

¹³ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Marketing Management*, 15th ed., Pearson Education, 2016.

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan yakni metode pencarian & pemilahan orang hendak memenuhi kualifikasi buat muat posisi pekerjaan hendak kosong di dalam suatu tubuh. Metode ini tidak hanya menakankutkan pencarian calon hendak cocok, tetapi pula evaluasi mendalam keatas keahlian, kemampuan, & kesesuaian calon atas adat pabrik. Rekrutmen hendak berdaya guna cakap membantu pabrik mendapatkan akar tenaga orang hendak baik, hendak akan mensupport pemasukan tujuan tubuh. Dalam alam perbankan, rekrutmen karyawan jadi amat darurat mengenang berartinya peran energi aktivitas hendak handal dalam membuat layanan hendak maksimal atas klien & membetulkan keberlanjutan operasi bank.¹⁴

Aturan metode rekrutmen cakap dites melalui berbagai saluran, tertera advertensi lowongan pekerjaan, website web pabrik, perlengkapan sosial, hingga konsumsi jasa konsultan rekrutmen profesional. Selanjutnya, pemilahan calon dites melalui pertanyaan jawab, tes kemampuan, atau terlebih penilaian intelektual buat membetulkan apabila calon hendak dipilih bukan hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi pula mampu membiasakan diri atas antusiasme pabrik. Metode rekrutmen hendak baik pula menakankutkan kebeningan & komunikasi hendak jelas atas calon perihal angan- angan pabrik, walhasil kedua sobek pihak cakap membuat ketetapan hendak cocok.¹⁵ Dalam pabrik perbankan, kualitas energi aktivitas memefeki langsung atas layanan & julukan bagus hendak dimiliki bank di mata masyarakat.

Kinerja Bank

Keahlian bank merujuk atas selama mana bank cakap mencapai tujuan finansial & operasional hendak telah ditetapkan, sejenis profit, kemajuan aset, keahlian operasional, serta keceriaan klien. Keahlian bank diukur mengenakan berbagai indikator, sejenis Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), analogi keahlian biaya, & kadar keceriaan klien. Evaluasi keahlian bank berarti buat membetulkan apabila bank cakap kemudian bertugas atas baik, memenuhi regulasi, & membuat layanan hendak maksimum atas masyarakat. Keahlian hendak baik cakap membalikkan kemantapan & agama khalayak keatas bank, hendak atas gilirannya akan efeki kelangsungan hidup & pertumbuhannya.¹⁶

Tidak cuma pemikiran keuangan, keahlian bank pula diefeki oleh pandangan eksternal sejenis suasana perekonomian, kadar kalangan bunga, & regulasi penguasa hendak sah. Bank hendak memiliki keahlian baik biasanya mampu menata efek atas baik,

¹⁴ Pereira, D., "Recruitment Strategies in Financial Institutions: A Case Study," *International Journal of Human Resources Studies*, Vol. 5, No. 2.

¹⁵ Cascio, W. F., *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 9th ed., McGraw-Hill, 2014.

¹⁶ Mishkin, F. S., *The Economics of Money, Banking, and Financial Markets*, 10th ed., Pearson, 2015.

mencegah likuiditas, serta memaksimalkan nilai buat pemegang saham & klien. Oleh karena itu, pengukuran keahlian bank tidak hanya berbasis atas data keuangan, tetapi pula atas inovasi produk & layanan hendak ditawarkan serta kadar keceriaan klien hendak nampak melalui penanda keceriaan konsumen atau feedback hendak didapat.¹⁷ Penilaian keahlian bank jadi pemikiran berarti dalam membuat ketetapan berarti & kebijaksanaan hendak mensupport pertumbuhannya.

C. Metode Penelitian

Berlandasan atas filosofi positivis, studi ini mengenakan aturan metode korelasional atas pendekatan kuantitatif buat memeriksa populasi atau coretan, mengakulasi data mengenakan instrumen studi, & menganalisa hasil atas metode kuantitatif atau statistik buat berupaya asumsi.¹⁸ Studi ini dites di BPRS Matahari Pasaman Saiyo di Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Aspek- pandangan sejenis sedikitnya keakraban karyawan atas teknologi, inkonsistensi selah pengalaman aktivitas lebih dulu atas posisi terbaru ini, & kerangka balik pembelajaran hendak tidak sesuai atas pandangan pekerjaan memunculkan determinasi posisi ini. Akar informasi utama & inferior digunakan dalam studi ini. Keceriaan & disiplin karyawan berfungsi berlaku seperti akar data utama, kebalikannya brosur rekrutmen BPRS, perlengkapan sosial, & metode perekrutan itu sendiri sajikan data inferior.¹⁹

Searah atas uraian Usman Rianse hendak berkata apabila pengamat memiliki alternatif buat mengenakan sebuatan atau seluruh poin penelitiannya, sampai populasi studi ini berjumlah 30 orang hendak segenap yakni karyawan PT BPRS Mentari Pasaman Saiyo.²⁰ 2 fleksibel dalam studi ini ialah rekrutmen karyawan & keahlian bank. Rekrutmen diukur atas indikator metode & aturan metode rekrutmen, kebalikannya keahlian bank melingkupi pemikiran keuangan, pemasaran, penggalangan perhitungan, & akar tenaga orang bank.²¹ Kontrol, pertanyaan jawab, & angket yakni ciptaan studi alun- alun (Field Research) hendak digunakan buat mengakulasi data dalam studi ini.²²

Buat mengungkap permasalahan hendak diawasi, kita melakukan pertanyaan jawab langsung atas responden²³ & buat penuhi pengetahuan kita hal tindakan & situasi alun- alun hendak sebetulnya, kita melakukan kontrol.²⁴ Buat mengakulasi data hal perekrutan & keahlian karyawan, dibuat angket.²⁵ Buat membetulkan data tidak berubah- ganti & sah, kita melakukan pengetesan kesahan & reliabilitas atas data utama. Sebaliknya pengetesan reliabilitas memeriksa pengulangan & kemantapan data, pengetesan kesahan membenarkan apakah instrumen cakap mengukur fleksibel target. Berlaku seperti coretan pengetesan asumsi klasik, seseorang cakap mencari pertanda normalitas dalam data, homogenitas dalam distribusi fleksibel, & linearitas dalam jalinan di selah mereka. Wujud regresi linier dasar hendak membenarkan jalinan linier selah 2 fleksibel atau lebih digunakan dalam analisa regresi buat memperhatikan efek selah

¹⁷ H. V. Greuning dan S. B. Bratanovic, Greuning, H. V., & Bratanovic, S. B., *Analyzing and Managing Banking Risk: A Framework for Assessing Corporate Governance and Risk Management*, 3rd ed., World Bank Publications, 2009.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

¹⁹ Cooper, D. R., & Schindler, P. S., *Business Research Methods*, 12th ed., McGraw-Hill, 2014.

²⁰ Usman rianse & La Ode Fathonah Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Yogyakarta: LPFE-UI, 2018.

²¹ Gibson, J. L., et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed., McGraw-Hill, 2011.

²² Flick, Uwe, *An Introduction to Qualitative Research*, 6th ed., SAGE Publications, 2018.

²³ Creswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed., SAGE Publications, 2014.

²⁴ Spradley, J. P., *Participant Observation*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1980.

²⁵ Sekaran, Uma, & Bougie, Roger, *Research Methods for Business*, 7th ed., Wiley, 2016.

fleksibel terbatas & leluasa.²⁶ Atas mengenakan koefisien pemastian, pengamat cakup membetulkan seberapa besar varians dalam fleksibel terbatas cakup dipaparkan oleh fleksibel leluasa; Mengenai ini dites melalui pengetesan asumsi, hendak mengukur energi jalinan selah fleksibel rekrutmen & keahlian. Buat mengidentifikasi seberapa kuat & kearah mana 2 fleksibel itu berhubungan, ahli statistik mengenakan koefisien regresi.²⁷

D. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berlandasan Jenis Kelamin

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	60.6	66.7	66.7
	Perempuan	10	30.3	33.3	100.0
	Total	30	90.9	100.0	
Missing	System	3	9.1		
Total		33	100.0		

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Data atas denah meyakinkan apabila terdapat 20 responden laki- laki (atau 60, 6% atas totalitas) & 10 responden perempuan (atau 30, 3% atas totalitas). Oleh karena itu, cakap dikatakan apabila laki- laki di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo jumlahnya lebih banyak atas perempuan. Terdapat efek rekrutmen keatas keahlian karena laki- laki yakni responden mayoritas & membidik bekerja atas metode masuk ide kebalikannya perempuan lebih mengutamakan marah disaat melakukan pekerjaannya.

2. Karakteristik Responden Berlandasan Usia

Tabel 2

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	21	63.6	70.0	70.0
	31-40 Tahun	8	24.2	26.7	96.7
	>41 Tahun	1	3.0	3.3	100.0
	Total	30	90.9	100.0	
Missing	System	3	9.1		
Total		33	100.0		

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

²⁶ Gujarati, D. N., & Porter, D. C., *Basic Econometrics*, 5th ed., McGraw-Hill, 2010.

²⁷ Field, A., *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 4th ed., SAGE Publications, 2013.

Atas tiap- masing- masing ciptaan di PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo terdapat 30 responden. Atas jumlah itu, 21 responden (atau 63, 6% atas totalitas) dewasa 21- 30 tahun, 8 responden (atau 24, 2% atas totalitas) dewasa 31- 40 tahun, & 1 responden (atau 3, 0% atas totalitas) dewasa di atas 40 tahun. Jadi, jelas apabila PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo memakai satu angkatan pekerja atas baya 21- 30 tahun. Buat aplikasi aktivitas hendak lebih baik, PT. Bank membutuhkan karyawan atas uraikan baya hendak lagi cakap dikatakan muda & memiliki tenaga hendak kuat.

3. Karakteristik Responden Berlandasan Pendidikan

Tabel 3

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	4	12.1	13.3	13.3
	D3	6	18.2	20.0	33.3
	S1	20	60.6	66.7	100.0
	Total	30	90.9	100.0	
Missing	System	3	9.1		
Total		33	100.0		

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Berlandasan atas data atas denah, berikutnya ini ialah rincian jenjang pembelajaran pegawai PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo buat ciptaan: Sebesar 21 orang atau 60, 60 persen telah menangani jenjang S1; sebesar 6 orang atau 18, 2 persen telah menangani jenjang D3; & sebesar 4 orang atau 12, 1 persen telah menangani SMA ataupun Sekolah Menengah Keahlian (Sekolah Menengah Kejuruan(SMK)). Artinya, sebutan besar pegawai PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo berpendidikan minimal S1. Mahasiswa S1, apa pula pandangan studi hendak dipilihnya, tidak hanya mampu berasumsi kritis & mengenang buah pikiran hendak area, tetapi pula mampu menakankutkan berbagai kasus hendak agaknya tidak berhubungan. Atas sedemikian itu, keahlian diefeki oleh metode rekrutmen. Sering- kali, jenjang pembelajaran seseorang meyakinkan seberapa cocok pekerjaan atas jenjang pendidikannya. Penyebabnya biasa, yakni tanggung jawab & peranan karyawan harus membalikkan jenjang pendidikannya.

4. Karakteristik Responden Berlandasan Lama Bekerja

Tabel 4

Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	6	18.2	20.0	20.0
	1-3 Tahun	17	51.5	56.7	76.7
	4-6 Tahun	5	15.2	16.7	93.3
	>6 Tahun	2	6.1	6.7	100.0
	Total	30	90.9	100.0	
Missing	System	3	9.1		
Total		33	100.0		

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Masa kerjanya pada karyawan PT.BPRS Mentari Pasaman Saiyo paling banyak adalah 1-3 tahun ada 17 orang atau 51,5%.

5. Karakteristik Responde Berlandasan Keahlian

Tabel 5

Keahlian Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akuntansi	6	18.2	20.0	20.0
	Manajemen	5	15.2	16.7	36.7
	Ilmu Ekonomi	7	21.2	23.3	60.0
	Perbankan	6	18.2	20.0	80.0
	Hukum	2	6.1	6.7	86.7
	Lainnya	4	12.1	13.3	100.0
	Total	30	90.9	100.0	
Missing	System	3	9.1		
Total		33	100.0		

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Atas data atas denah, kita cakup merumuskan apabila 6, 2% responden memiliki keahlian akuntansi, 15, 2% memiliki keahlian manajemen, 21, 2% memiliki keahlian ekonomi, 6, 2% memiliki keahlian perbankan, 6, 1% memiliki keahlian hukum, & 12, 1% memiliki pandangan keahlian hendak lain. Ekonomi, perbankan, & akuntansi yakni ciptaan paling banyak atas pegawai. Di mana kemampuan memefeki seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27329491
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.086
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Elastis dibidang berdistribusi wajar kala nilai akan didapat lebih atas 0, 05. Hasil percobaan normalitas akan dihadangkan atas bagan membuktikan kalau angka Sig 2- tailed lebih atas 0, 05 ialah 0, 200 alhasil elastis akan dipakai diklaim berdistribusi wajar.

2. Linearitas

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	1.269	9	.141	1.833	.124
	Linearity	.640	1	.640	8.327	.009
	Deviation from Linearity	.628	8	.079	1.022	.452
Within Groups		1.538	20	.077		
Total		2.806	29			

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Ikatan linier kala mempunyai signifikansi lebih atas 0, 05. Hasil percobaan linearitas akan dihadangkan atas bagan membuktikan kalau angka signifikansi atas deviation from linearity lebih besar atas 0, 05 ialah 0. 452 alhasil variabel diklaim memiliki ikatan akan linear.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.640	1	.640	8.276	.008 ^b
	Residual	2.166	28	.077		
	Total	2.806	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Dibidang memefeki atas cara signifikansi bila p- value (sig) lebih kecil atas 0. 05. Hasil signifikansi akan dihidangkan atas bagan membuktikan kalau angka signifikansi lebih kecil atas 0, 05 ialah 0, 008 alhasil bisa dibidang rekrutmen pegawai (X) memefeki atas cara penting keatas kemampuan (Y).

Koefisien Determinasi R²

Tabel 11
Hasil uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.201	.278

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Nilai analisa regresi akan diperlihatkan atas Bagan, didapat angka R Square (R²) sebesar 0, 228. Perihal ini membuktikan kalau elastis bebas (X) sanggup menarangkan 22, 8% alterasi akan terjalin atas elastis terbatas (Y). Perihal ini membuktikan kalau ada efek rekrutmen keatas kemampuan pegawai di PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo.

Hipotesis(Uji T)

Tabel 12
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.494	.723		3.448	.002
	Rekrutmen	.461	.160	.478	2.877	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan kuesioner dengan spss 26

Berlandasan atas hasil percobaan t akan diperlihatkan atas Bagan, didapat angka signifikansi (Sig.) sebesar 0, 008. Sebab angka ini lebih kecil atas 0, 05,

hingga bisa disimpulkan kalau elastis bebas mempunyai efek akan penting keatas elastis terbatas tingkatan signifikansi 5%.

Tidak hanya itu, angka t jumlah akan didapat yakni 2, 877, sebaliknya angka t bagan buat $n=30$ serta tingkatan signifikansi 0, 05 yakni 2, 048. Sebab t jumlah 2, 877 lebih besar atas t bagan ialah 2, 048, hingga anggapan nihil H_0 ditolak, serta anggapan pengganti H_1 diperoleh. Atas begitu, bisa disimpulkan kalau elastis bebas memefeki atas cara penting keatas elastis dependen.

Pembahasan

Efek Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mentari Pasaman Saiyo

Berlandasan atas bukti- fakta hendak ada, aturan metode rekrutmen PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo berimbang berarti keatas keahlian karyawan. Hasil pengetesan regresi linier dasar meyakinkan apabila tata cara rekrutmen memanglah berimbang keatas keahlian karyawan, atas nilai signifikansi lebih kecil atas 0, 05. Energi buat metode perekrutan memiliki ikatan langsung atas seberapa baik keahlian karyawan buat aspek upaya. Atas nilai R- kuadrat sebesar 0, 228, fleksibel rekrutmen karyawan melingkupi 22, 8% atas alterasi keahlian karyawan. Meski fleksibel lain, sejenis pelatihan pembenihan, desakan, adat pabrik, sistem penghargaan, & zona aktivitas, lagi melingkupi 77, 2 persen atas keseluruhan fleksibel, ini meyakinkan apabila rekrutmen memanglah menekan keahlian. Analisa regresi pula meyakinkan apabila fleksibel rekrutmen karyawan berarti atas metode statistik ($p < 0, 000$), hendak lebih kecil atas ambang batas hendak didapat sebesar 0, 05. Berlandasan atas temuan ini, kita menyongsong H_1 & menakankal H_0 , hendak memberi tahu apabila rekrutmen karyawan atas metode berarti efek keahlian karyawan dalam tubuh.

Karena membenarkan kualitas karyawan hendak akan bergabung atas pabrik, rekrutmen jadi ciptaan berarti atas manajemen akar tenaga orang. Pabrik hendak sukses telah mengenakan metode rekrutmen hendak analitis, profesional, & berhati- batin buat mendatangkan kemampuan terbaik, hendak telah membantu mereka mencapai tujuan. Rekrutmen hendak baik pula membantu dalam memilah pekerja atas keahlian hendak cocok, hendak memesatkan menyesuaikan diri mereka keatas tempat aktivitas, tingkatkan hasil aktivitas, & mengurangi pergantian karyawan, hendak berimbang kurang bagus buat aspek upaya.

Meski rekrutmen amat berarti, ada pemikiran lain hendak harus dipikirkan oleh penyumbang aktivitas kala berusaha tingkatkan keahlian karyawan. Program pelatihan pembenihan & pengembangan, program insentif, kepemimpinan hendak kuat, & zona aktivitas hendak mensupport yakni ciptaan atas apa hendak membuat tubuh berhasil. Tata cara terbaik buat PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo buat tingkatkan keahlian karyawan ialah atas bekerja atas area- zona ini.

Atas temuan studi ini jelas apabila keahlian karyawan PT BPRS Matahari Pasaman Saiyo amat diefeki oleh kualitas rekrutmen mereka. Energi penciptaan hendak lebih besar & keberlanjutan pabrik hendak lebih baik cakap digapai melalui pengembangan strategi hendak lebih komplit dalam manajemen akar tenaga orang. Mengenai ini diperlukan karena keahlian lagi diefeki oleh aspek- pandangan lain.

E. Penutup

Hasil studi ini meyakinkan apabila, dini, rekrutmen pegawai PT. BPRS Matahari Pasaman Saiyo memiliki efek hendak keahlian, walhasil H0 ditolak & H1 didapat melalui pengesanan mengenakan instrumen regresi linier biasa serta percobaan T. Kedua, hasil studi ini pula meyakinkan apabila terdapat efek hendak positif & cukup besar keatas keahlian pegawai atas rekrutmen hendak mematuhi pemastian hendak sah, memperhatikan kualifikasi calon pegawai, & menduga petunjuk. Pegawai hendak handal yakni hasil atas tata cara rekrutmen hendak dijalani atas baik & mematuhi standar hendak sah; eskalasi keahlian tubuh pula yakni hasil buatan atas metode ini. Oleh karena itu, buat memperoleh energi aktivitas hendak handal & berpendidikan saing, pabrik harus menjunjung besar standar rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, J. (2014). *Analisis ekonomi dan dampaknya terhadap sektor keuangan*. Jakarta: Gramedia.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.
- Gertler, P., & Spence, M. (2020). *Experience and employee performance: Lessons from developing economies*. Cambridge: Development Economics Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greuning, H. V., & Bratanovic, S. B. (2009). *Analyzing and managing banking risk: A framework for assessing corporate governance and risk management* (3rd ed.). World Bank Publications.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kenedi, Jon & Efendi, Zul. (2017) Penerapan Teori Organisasi Z untuk Memperbaiki Kinerja BMT Agam Madani, *Ekonomika Syariah. Journal of Economic Studies*, 1 (2) , 124-139.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

- Mishkin, F. S. (2015). *The economics of money, banking, and financial markets* (10th ed.). Pearson.
- Pereira, D. (2015). Recruitment strategies in financial institutions: A case study. *International Journal of Human Resources Studies*, 5(2).
- Puteri, A., Hasanah, U., & Rahman, T. (2022). Pengaruh penempatan karyawan berdasarkan kompetensi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112–123.
- Rianse, U., & Abdi, L. O. F. (2018). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi*. Yogyakarta: LPFE-UI.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
- Shah, S. Z. A., & Hussian, M. (2021). Human resource factors and employee performance in Islamic microfinance institutions. *International Journal of Islamic Business and Management*, 5(1), 25–34.
- Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tariq, M., & Abdul, H. (2021). The role of Islamic microfinance in economic development: A study on BPRS in Indonesia. *Journal of Islamic Finance and Banking*, 9(3), 45–59.
- Tjiptono, F. (2015). *Manajeme*