

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA PARA PEGAWAI  
(STUDI PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO)  
TBK. CABANG PALU HASANUDDIN)**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

**Oleh**

ANISA M.RIFAI  
NIM : 17.3.15.0084

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ( IAIN ) PALU  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu,            Maret 2021 M  
Syakban 1442 H

Penyusun,



Anisa M.Rifai  
**NIM: 17.3.15.0084**

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Para Pegawai (Studi pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cabang Palu Hasanuddin”) oleh Anisa M. Rifai, dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17.3.15.0084, yang merupakan Mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

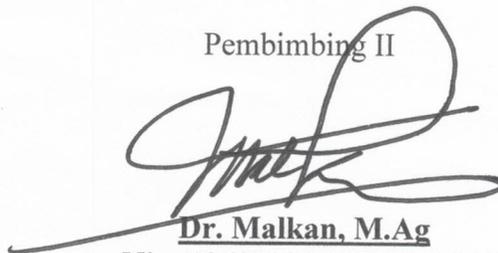
Palu, \_\_\_\_\_ Maret 2021 M  
Syakban 1442 H

Pembimbing I



**Nurdiin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D**  
Nip. 19690301 199903 1005

Pembimbing II



**Dr. Malkan, M.Ag**  
Nip. 19681231 199703 1 010

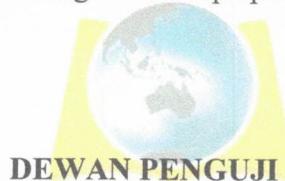
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu



**Dr. H. Hilal Malaranga, M.H.I**  
Nip. 19650505 199903 1 002

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Anisa M.Rifai NIM. 17.3.15.0084 dengan Judul **“Pengaruh Faktor-faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT.Bank Mandiri Persero Tbk. CabPalu Hasanuddin)”** yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 25 Maret 2021 M, yang bertepatan dengan tanggal 11 Syakban 1442 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonommi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.



Palu, \_\_\_\_\_ Maret 2021 M  
Syakban 1442 H

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Ermawati S.Ag, M,Ag	
Munaqisy I	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I	
Munaqisy II	Ahmad Haekal M.Si	
Pembimbing I	Prof. Nurdin S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	
Pembimbing II	Dr. Malkan, M.Ag	

### Mengetahui:

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam

**Dr. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 1 002

Ketua Jurusan  
Perbankan Syariah

**Dr. Malkan, M.Ag**  
NIP. 19681231 199703 1 010

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini, Penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, perhatian dan pengarahan. Maka penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua Penulis yaitu Bapak Muh. Rifai dan Ibu Sa'adia Y.Turungku yang telah mendoakan, memberi motivasi dan mendidik Penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini, dan terkhususnya untuk ibu penulis terima kasih selalu ada di saat penulis mulai putus asa, selalu memberikan yang terbaik untuk Penulis dan terima kasih atas semangat yang diberikan selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada Penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd.,S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama, sekaligus dosen pembimbing I skripsi yang dengan ikhlas telah membimbing Penulis dalam menyusun skripsi ini hingga sesuai harapan.

Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan.

4. Bapak Dr. Malkan, M.Ag selaku Ketua Jurusan Perbankan dan Sekaligus dosen Pembimbing II Skripsi, yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN), yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada Penulis selama kuliah.
6. Seluruh staf akademik dan umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
7. Ahmad Syarif, Alisyah Huljanah, dan Adrianyah saudara Penulis yang selalu menjadi penyemangat Penulis samapi saat ini.
8. Teman-teman seperjuangan Penulis Nurul Azizah Ibrahim, Difa Restiti, Vitra Wulan Suci Ramadanti, Fadilah Amalia Ibrahim, Yeni Rahmawati dan Nismawati terima kasih selalu memberi semangat dan bantuan sampai saat ini.
9. Teman-teman seperjuangan Psy-3 2017 yang telah memberikan semangat kepada Penulis hingga selesainya penelitian ini.
10. Teman-teman dan kakak-kakak GenBI khususnya tim lambe terima kasih atas kebersamaan dan batuan yang tidak terlupakan.
11. Moh. Ifnu Alif Ar Razaq, S.Sta, Moh. Rosdiansyah, S.E dan Muh. Rafli Ghani, S.E yang telah membatu dalam penyusunan data skripsi Penulis.

12. Segenap keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sepanjang perjalanan pendidikan penulis.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
14. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian. Akhirnya, kepada semua pihak yang namanya tidak sempat termuat dalam pengantar ini, Penulis mohon maaf serta terima kasih atas bantuan, motivasi dan kerjasamanya. Penulis senantiasa mendoakan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah swt.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Garis-garis Besar Isi .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	8
B. Kajian Teori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Kinerja Para Pegawai .....	20
3. Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	

Para Pegawai .....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Disain Penelitian .....	30
1. Pendekatan .....	30
2. Disain Penelitian .....	30
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel.....	33
C. Variabel Penelitian .....	34
1. Variabel Bebas (Independen Variable) .....	34
2. Variabel Terkait (Dependen Variable).....	35
D. Defenisi Oprasional.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisa Data.....	39
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Realibilitas .....	40
3. Uji Asumsi Klasik.....	41
4. Uji Regresi Berganda .....	42
5. Uji Hipotesis .....	43
6. Uji Koefisien Determinasi .....	44

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	45
2. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian .....	48
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
5. Uji Asumsi Klasik.....	58
6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
7. Uji Hipotesis .....	63
8. Koefisien Derteminasi .....	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	73
B. Implikasi Penelitian.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 3.1 Penjabaran Populasi .....	32
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Varibel .....	35
Tabel 3.3 Sekala Liket.....	38
Tabel 4.1 Daftar Nama-nama Pegawai .....	46
Tabel 4.2 Deskripsi Koesioner.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik.....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Y .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Ferkuensi Faktor-faktor MSDM.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Ferkuens Kinerja Para Pegawai.....	55
Tabel 4.9 One Sample Kolmogorov – Smirnov Test.....	58
Tabel 4.10 Uji Multikolaritas .....	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Heteroskedasitas .....	61
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Derterminasi.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gamabr 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner/Angket
- Lampiran 2 : Data responden
- Lampiran 3 : Hasil tabulasi kuesioner
- Lampiran 4 : Pengajuan judul
- Lampiran 5 : Surat keterangan pembimbing
- Lampiran 6 : Surat izin penelitian
- Lampiran 7 : Surat balasan izin penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi
- Lampiran 9 : Riwayat hidup

## ABSTRAK

**Nama Penulis : Anisa M. Rifai**

**Nim : 17.3.15.0048**

**Judul Skripsi : Pengaruh Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tehadap Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT. Bank  
Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin)**

---

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya hubungan kerja yang serasi. Bagi perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang trampil dan berkualitas merupakan suatu aset yang penting dalam proses menjalankan usahanya. Semakin banyak sumber daya berkualitas semakin baik kinerja yang dihasil.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja para pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi kuantitatif, Populasinya yaitu para pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin yang berjumlah 50 orang pegawai diambil dengan cara menyebar angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stafied Random Samplling* sebanyak 34 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner dan data skunder, metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, teknik pengumpulan data, dengan produktivitas pegawai diperusahaan ( $X_1$ ), pelatihan pegawai ( $X_2$ ), dan sistem rekrutmen ( $X_3$ ).

Penelitian ini menunjukkan karakteristik responden tertinggi dilihat dari jenis kelamin perempuan (55,8%) sedangkan laki-laki (44,1%). Adapun olahan statistik yang dibantu dengan program *SPSS 21 For Windows* diperoleh bahwa besarnya nilai hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,794 dari output tersebut diperoleh koefisien derterminasi (*Adjused R Square*) 0,593 yang mengandung arti bahwa variabel (faktor-faktor manajemen sumber daya manusia) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (kinerja para pegawai) adalah sebesar 59%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai.**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. *Latar Belakang*

Menghadapi era globalisasi, dalam dunia kerja diperlukan calon pekerja yang memiliki kompetensi, kreativitas, budaya dan pengalaman kerja. Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap orang dituntut untuk meningkatkan kualitas diri untuk dapat bersaing dan mengembangkan diri untuk terus bertahan dengan segala upaya yang telah ditempuh. Sebagai seorang pekerja dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian yang baik dibidangnya guna untuk memenangkan persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat karena banyaknya pesaing dan kurangnya lapangan pekerjaan.

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia,<sup>1</sup> hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelolah sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan

---

<sup>1</sup>Agus Tunggal Saputra, I Wayan, dan Ni Nyoman Yulianti, "Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", (*Jurnal Manajemen vol. 4*) (2016), 2. <https://scholar.google.co.id> (11 September 2020).

sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi, siapa pun yang mengelola organisasi.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>4</sup>

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara-cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja karyawan. Setidaknya ada

---

<sup>2</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Cet. I; Jakarta: PT.Raja Grafindopersada, 2015), 25.

<sup>3</sup>Ibid, 26

<sup>4</sup>Malkan, *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol", (*Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 1*) (2020), 107-108. <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021)

berberapa proses dalam manajemen sumber daya manusia yaitu; perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Kepuasan kerja atau dimana keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja dalam sikap loyalitas kinerja pegawai seperti kesetiaan, memiliki komitmen, lebih produktif, menjaga kinerja lebih baik, bertanggung jawab dan angka trun over rendah.<sup>6</sup>

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah instansi mempunyai tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas pegawai mengurangi tingkat absensi serta meningkatkan loyalitas para pegawai khususnya pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin, serta yang terkait didalamnya yaitu para pegawainya yang memiliki kecekatan dalam menjalankan tugas masing-masing dan dapat berkerja sama dengan baik, untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara optimal.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistic, dan Contoh Riset*, (Cet. I; Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service.2015). 16

<sup>6</sup>Ibid, 23

<sup>7</sup>Poster Simbolon, Branch Manager, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin, wawancara oleh penulis Anisa M Rifai, 28 Febuari 2020

Bagi perusahaan, memiliki sumber daya yang terampil dan berkualitas merupakan suatu aset yang paling penting dalam proses menjalankan usahanya. Semakin banyak sumber daya berkualitas yang dimiliki perusahaan, semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik begitu pun dengan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu . Dalam PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin para pegawai dituntut untuk memiliki budaya yang bagus, memiliki budaya yang baik dapat membentuk karakter yang baik, terarah, disiplin, saling menghargai, dan dapat berkerja sama dengan baik, dan bukan hanya itu PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin, terdiri dari berbagai macam kepala, latar belakang, pendidikan, suku, ras, dan sebagainya, dari dalam analisis SWOT sumber daya manusia menjadi salah satu dari sekian *Strengths* (kekuatan), karena perusahaan membutuhkan tujuan dan bukan hanya itu dalam PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin para pegawai dikembangkan ingkreditasnya dengan cara mengimbangi kerja dan ibadah khususnya agama muslim melakukan pengajian setiap hari kamis dan untuk tempat ibadah dibuat senyaman mungkin semua itu dilakukan untuk pengembangan ingkreditas dari sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Orang yang bekerja di Bank harus dapat dipercaya, jujur, dapat menjaga rahasia nasabah, professional dan cekatan dalam hal bekerja dan saat menyampaikan produk harus paham dan tahu apa produk yang disampaikan. Saat

---

<sup>8</sup>Poster Symbolon, Branch Manager, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin, wawancara oleh penulis Anisa M Rifai, 28 Febuari 2020

melayani nasabah yang harus dilakukan yaitu berdiri, senyum dan jangan lupa harus berpenampilan menarik.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin)”**.

### ***B. Rumusan Masalah***

1. Apakah produktivitas pegawai di perusahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin ?
2. Apakah pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin ?
3. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin ?
4. Apakah faktor-faktor manajemen sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin ?

---

<sup>9</sup>Poster Simbolon, Branch Manager, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin, wawancara oleh penulis Anisa M Rifai, 28 Februari 2020

### ***C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui variabel produktivitas pegawai perusahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.
- b. Untuk mengetahui variabel pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.
- c. Untuk mengetahui variabel pengaruh sistem rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.
- d. Untuk mengetahui variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

##### ***a. Peneliti***

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh diperguruan dengan prakteknya di dunia kerja sesungguhnya, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja para pegawai.

##### ***b. Akademisi***

Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan peneliti selanjutnya serta bahan masukan untuk dijadikan tambahan referensi, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

*c. Untuk lembaga perbankan syariah*

Menerapkan budaya kerja perusahaan dari segi manajemen waktu, hubungan komunikasi, dan tekanan emosional menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mempersiapkan mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja dan sebagai bahan pembelajaran untuk kedepannya.

***D. Garis-garis Besar Isi***

Untuk memberikan kemudahan dalam penulisan dan pembahasan secara keseluruhan dari penelitian ini, maka sistematika penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan mengurai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian pustaka yang menjelaskan penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode penelitian yang mengurai tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variable penelitian, definisi oprasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan pembahasan yang mejelaskan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup terdapat kesimpulan dan implikasi penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Penelitian Terdahulu*

Bagian ini merupakan sebuah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya yang didasari dengan metode penelitian yang digunakan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian, berikut beberapa penelitian terdahulu.

##### 1. Rizky Sukma Wijaya

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan”. Penelitiann ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data berupa data primer, populasi penelitia yaitu para pegawai dengan sampel sebanyak 29 karyawan, dalam penelitian ini karakteristik responden tertinggi dilihat dari jenis kelamin laki-laki (79,3%), umur 26-35 tahun (44,8%), pendidikan terakhir S1 (63,9%), dan lama bekerja >2 tahun (55,1%). Berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan SDM merupakan salah satu bagian terpenting Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tanpa SDM yang memiliki kompetensi yang baik serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung tidak dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Rizky Sukma Wijaya, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan”, (*Skripsi Perbankan Syariah*), (Lampung: 2019). <http://repository.radenintan.ac.id>. (2 November 2020)

## 2. Widya Rashe Amanda

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 20 pegawai, hasilnya menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,067 > 3,592$ ) dan signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pelatihan dan pendidikan secara komunikasi terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya.<sup>2</sup>

## 3. Yusuf Adam

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Palu Iman Bonjol”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang, hasil olahan statistika yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*, nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti mampu menjelaskan (41,4%) pengaruhnya terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya (58,6%) yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Widya Rashe Amanda “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya”, (*Skripsi Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah*), (Surabaya:2014). <https://scholar.google.co.id>. (13 September 2020)

<sup>3</sup>Yusuf Adam “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Palu Iman Bonjol” (*Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Perbankan Syariah, IAIN Palu*), (2019)

**Table 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Konpensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan	Variabel Independen (Kompetensi sumber daya manusia)	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Pada variable independen peneliti ini tertuju pada Kompensi SDM sedangkan penulis tertuju pada faktor- faktor MSDM.
2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya	- Variabel Independen (Pengembangan sumber daya manusia) - Variabel Dependen	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Pada variable independen peneliti ini tertuju pada pengembangan sumber daya manusia sedangkan penulis tertuju pada faktor- faktor MSDM
3	Pengaruh Gaya	- Variabel Dependen	- Waktu penelitian

	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Palu Iman Bonjol	(Kinerja Karyawan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Pada variabel independen peneliti ini tertuju pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penulis tertuju pada manajemen sumber daya manusia.</li> </ul>
--	---	--------------------	--

## ***B. Kajian Teori***

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### *a. Pengertian Manajemen*

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur peroses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Muwahid Shulhan dan Solim, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, (Cet. I; Yogyakarta: Teras, 2013), 7.

*b. Fungsi Manajemen*

Fungsi manajemen mengkoordinir sumber daya manusia, material dan keuangan kearah tercapainya sasaran organisasi secara efektif dan evisien, menghubungkan organisasi dengan lingkungan luar, melaksanakan fungsi-fungsi tertentu yang dapat ditetapkan seperti menentukan sasaran, merencanakan, memberdayakan sumber daya manusia, mengorganisir, melaksanakan dan mengawasi serta menciptakan fasilitas hubungan antar-pribadi, informasi dan memutuskan permasalahan yang timbul diantar mereka. Berberapa tokoh manajemen mengatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari ; *planning* (Perencanaan), *organizing* (Pengorganisasian), *staffing* (Pengarahan), dan *controlling* (Pengendalian).<sup>5</sup>

*c. Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berati suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelolah sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.<sup>6</sup> Untuk merencanakan, mengelolah dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Mohammad Thona, *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Oprasional*, (Cet. I; Surabaya: Pustaka Radja, 2016), 5.

<sup>6</sup>Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jakarta: Moestopo Beragama, 2009), 3.

<sup>7</sup>Priono, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007), 25

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antar para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.<sup>8</sup>

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Langkah pertama dalam mengelolah sumber daya manusia agar berkualitas dengan meranvang analisis jabatan (*job analysis*) suatu perusahaan. Perencanaan *job analysis* akan membantu bank dalam rangka penempatan karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya *Job analysis*.<sup>9</sup>

Kemudian memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pegusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju

---

<sup>8</sup>Danang Sunyonto, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat statistic, dan Contoh riset* (Cet. I; Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service, 2015). 1-2

<sup>9</sup>Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Cet. III; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002). 133-134

mundurnya suatu usaha.<sup>10</sup> Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan loyal diperlukannya proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi :

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan (*planning*) adalah suatu proses untuk menentukan rencana atau program kegiatan. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan, perencanaan tidak dapat dibuat secara tergesah-gesah, namun memerlukan waktu yang cukup. Perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang harus dilakukan pada setiap organisasi. Suatu organisasi tanpa melalui suatu proses perencanaan yang matang akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan tersebut. Sehingga perencanaan merupakan hal awal yang harus dilakukan dalam suatu organisasi termasuk di dalamnya perencanaan dalam sumber daya manusia.<sup>11</sup>

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang perama-tama harus dilakukan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Kata ‘tetap’ merupakan kata kunci yang harus diselesaikan dalam berbagai kontekstual yang mencakup : (a) penunaian kewajiban organisasi, (b)

---

<sup>10</sup>Ibid

<sup>11</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Cet. I; Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2015), 42-43.

pencapaian tujuan organisasi (c) pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari pada anggota tersebut.<sup>12</sup>

## 2) Rekrutmen

Setelah perusahaan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memperkirakan suplai tenaga kerja, dan melakukan analisis jabatan, maka proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen.

Rekrutmen yaitu “suatu proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada”. Rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan melalui mekanisme promosi dari dalam perusahaan sendiri (*internal recruitment*) maupun rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan (*external recruitment*). Bila perusahaan melakukan rekrutmen internal, perusahaan harus mengidentifikasi terlebih dahulu kandidat karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong dan mendorong mereka untuk menunjukkan lamaran serta bersedia mengisi jabatan yang kosong tersebut. Rekrutmen dapat meningkatkan memotivasi karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan, kenaikan jabatan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki, sebelum rekrutmen dilakukan bank sudah terlebih dahulu membuat suatu perencanaan tenaga kerja.<sup>13</sup>

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan

---

<sup>12</sup>Ibid

<sup>13</sup>Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I; t.t: Erlangga PT. GELORA AKSARA PRATAMA, 2009). 106

pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Q.S Al-Qashash/28:26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Terjemahnya: dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata “wahai anaku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang baik engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah yang kuat dan dapat dipercaya”.<sup>14</sup>

Dia dan saudarinya sudah capai mengembala domba, berdesakan dengan para lelaki untuk mendapatkan air dan rishi karena harus selalu bertemu lelaki asing ketika mengembala ternaknya. Sehingga, dia dan saudarinya merasa kesulitan karena itu semua. Ia ingin menjadi wanita yang hanya mengurus rumahnya; sebagai wanita yang terjaga martabaknya dan tertutup dari pandangan lelaki asing di tempat penggembalaan dan tempat mengambil air. Sementara saat ini ada seorang pemuda asing yang sedang dalam pelarian, dan pada waktu yang sama ia adalah seorang yang kuat dan terpecaya. Wanita itu juga melihat sifat amanah Musa, yang membuat dirinya menjadi orang yang terjaga lidahnya dan pandangannya ketika wanita itu datang mengundangnya. Maka, wanita itu menyarankan kepada ayahnya untuk menyewa tenaganya. Sehingga, ia dan saudarinya tidak harus kerja dan berdesakan dengan para penggembala pria. Karena

---

<sup>14</sup>Kementrian Agamar RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Cet I; Jakarta: P.T. SERAJAYA SANTRA, 1971), 613.

Musa seorang yang kuat bekerja, dan terpecaya dalam masalah kehormatan juga terpecaya dalam hal lainnya.<sup>15</sup>

Al Qowi (kuat) dalam pengertian diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi dan Al amin (dapat dipercaya) berarti takut pada Allah SWT, menaati kewajiban moral dan komitmen pada tujuan-tujuan organisasi serta masyarakat, jadi dalam aktifitas perekrutan pegawai harus ada acuan pada kriteria kejujuran, dapat dipercaya, cerdas dan mampu berkomunikasi dengan baik.

### 3) Seleksi

Tahap berikut dari manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, yang dimaksud dengan seleksi adalah suatu proses mengevaluasi dan melakukan pemilihan kandidat tenaga kerja yang paling memenuhi syarat dari sekumpulan pelamar untuk suatu jabatan tertentu.<sup>16</sup>

Inti dari proses seleksi adalah sejauh mana pelaksanaan seleksi memahami karakteristik apa saja yang harus dipenuhi oleh calon pelamar agar dapat memiliki kinerja yang baik pada saat mereka sudah mencapai suatu jabatan. Disinilah paran analisis jabatan sangat terlihat, di mana hasil analisis jabatan yang naik akan dapat mengungkap dengan rinci berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya (bisa di sigkat KSAO atau *knowledge, skill, abilities, and other characteristics*) yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil-Qur'an Jilid 9*, (Cet. I; Jakarta: Gema Insani Press, 2004), 41.

<sup>16</sup>Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, 108

<sup>17</sup>Ibid

atau para pegawai. Pentingnya kegiatan seleksi ini dilakukan oleh perusahaan untuk memilih karyawan terbaik, pihak bank harus melakukan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu beserta jumlahnya.

#### 4) Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolak-ukur (*benchmark*) untuk mengukur kinerja. Agar efektif, standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diterapkan dari sebuah pekerjaan. Dalam hal ini analisis jabatan yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. Dalam kaitan ini analisis jabatan berguna untuk mengungkapkan kriteria kinerja yang spesifik.<sup>18</sup>

Untuk menjaga semua karyawan bertanggung jawab (*accountable*) atas tugas-tugasnya, perlu disusun catatan tertulis tentang standar yang digunakan. Standar ini hendaknya diberitahukan kepada karyawan sebelum berlangsung evaluasi. Idealnya penilaian kinerja setiap karyawan didasarkan atas kinerja sesungguhnya pada unsur-unsur kritis/penting yang telah di identifikasikan melalui analisis jabatan<sup>19</sup>. Penilaian kinerja merupakan alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pimpinan atau manajer.

---

<sup>18</sup>Mawansyah *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Bandung: ALFABETA, cv. 2016), 230-231

<sup>19</sup>Ibid

### 5) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para pekerja sebagai balas jasa atau atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi, sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Keseimbangan anatar internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.<sup>20</sup>

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah ataupun gaji. Upah atau gaji menekan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.<sup>21</sup>

### 6) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sumber daya utama dalam organisasi tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di

---

<sup>20</sup>Ibid 242

<sup>21</sup>Ibid 243-244

masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat.<sup>22</sup>

Pengembangan SDM jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Dengan melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru. Apabila organisasi dikembangkan secara tepat sehingga lowongan formasi melalui perencanaan sumber daya manusia, dan diisi secara internal.<sup>23</sup>

## **2. Kinerja Para Pegawai**

### *a. Pengertian Kinerja*

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sesuatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, Indara bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan

---

<sup>22</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jakart: PT. Bumi Aksara, 2016), 168.

<sup>23</sup>Ibid, 209

sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertian dalam perumusana skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>24</sup>

Manajemen Kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu (yakni; karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang konerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja kepada karyawan melalui wawancara penilaian, tujuannnya adalah untuk; (a) menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuanorganisasi, (b) meningkatkan efektivitas unit kerja, dan (c) meningkatkan kinerja karyawan.<sup>25</sup>

#### *b. Proses Penilaian Kinerja*

Penilaian kinerja merupakan suatu proses manajemen, dan bukan sebuah rencana yang dipikirkan departemen SDM untuk para penyelia dalam memberikan persetujuan yang secara langsung menyangkut departemen itu, dang menhasailkan informasi lengkap yang disimpan di dalam kumpulan dokumen yang penting. Penilaian kinerja sebagai proses manajemen sebagai berikut; (a) Mengukur kinerja (b) Meningkatkan kinerja (c) Pelatihan kepemimpinan.<sup>26</sup>

#### *c. Tujuan*

Secara umum tujuan manajemen kinerja adalah: membangun budaya kinerja yang kuat, upaya perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*)

---

<sup>24</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Cet I: Bandung; ALFABETA, cv 2011). 2

<sup>25</sup>Ibid 229

<sup>26</sup>Agoes Kamaroellah, *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*, (Cet. I; Surabaya: Pustaka Radja, 2014), 66-67

dalam bahas jepang *Kaizwn*, peningkatan keterampilan dan kontribusi pegawai. Tujuan manajemen kinerja adalah agar para pegawai fokus melakukan pekerjaan yang benar dan mencapai tujuan yang jelas.<sup>27</sup>

Secara khusus, tujuan manajemen kinerja adalah untuk memadukan tujuan individu terhadap tujuan organisasi dan meyakinkan bahwa setiap individu menjunjung tinggi nilai-nilai inti organisasi. Implementasi kinerja dalam organisasi diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas, keterampilan dan prilaku yang produktif. Manajemen kinerja juga bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai untuk mendapatkan kineja yang mampu melebihi target yang telah ditentukan dan untuk memanfaatkan potensi secara maksimal untuk kepentingan individu dan organisasi.<sup>28</sup>

#### *d. Evaluasi Kinerja*

Evaluasi kinerja merupakan aktivitas untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai diberikan pada pekerja tersebut.<sup>29</sup> Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasin kinerja mempunyai tujuan antara lain:

---

<sup>27</sup>Siswoyo Haryono, *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi* (Cet. I; Jakarta timur: Luxima Metro Media, 2018), 24

<sup>28</sup>Ibid

<sup>29</sup>Ibid, 57

#### 1) Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training juga membantu pelaksanaan conseling antar atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.<sup>30</sup>

#### 2) Pemberian reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.<sup>31</sup>

#### 3) Motivasi

Dapat digunakan untuk memotifasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>32</sup>

#### 4) Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup>Ibid, 49

<sup>31</sup>Ibid

<sup>32</sup>Ibid

<sup>33</sup>Ibid, 50

### 5) Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.<sup>34</sup>

### 6) Komunikasi

Evaluasi memerlukan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antar atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.<sup>35</sup>

#### *e. Kinerja Dalam Perspektif Islam*

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras menghadap Ridha Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.<sup>36</sup>

Dalam konsep islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun setiap rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang

---

<sup>34</sup>Ibid

<sup>35</sup>Ibid, 51

<sup>36</sup>Nuriatullah, "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamziz Baituttamwil Area Yogyakarta, (*Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol.2 No.1*) (2020), 36, <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021).

bersangkutan. Oleh karena itu, jika ingin merasa cukup dan sejaterah maka harus bekerja, dalam Q.S At-Taubah/9:105 Allah SWT menegaskan manusia untuk bekerja.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya : Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begutu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>37</sup>

Hal itu karena manhadj Islam adalah manhadj akidah dan amal yang menjadi bukti akidah itu. Tanda kesungguhan tobat mereka itu berarti adalah amal yang tampak-yang dilihat oleh Allah, RasulNya, dan kaum mukminin. Sedangkan di akhirat, mereka diserahkan kepada Allah yang Maha Mengetahui apa yang gaib dan yang tak terlihat, yang mengetahui apa yang dikerjakan oleh anggota tubuh dan yang tersimpan dalam hati.<sup>38</sup>

Perintah bekerja telah Allah wajibkan semenjak Nabi yang pertama, Adam AS sampai dengan Nabi yang terakhir, Muhammad SAW. Perintah ini tetap berlaku kepada semua orang tanpa membeda-bedakan pangkat, status dan jabatan seseorang. Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan

<sup>37</sup>Kementrian Agama RI *Al-Quran dan Terjemahnya*, 29

<sup>38</sup>Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil-Qur'an Jilid 6*, (Cet I; Jakarta: Gema Insani Press, 2004), 32.

rasa tanggung jawab integrasi serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

*f. Pegawai*

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari dari kata pe- dan – gawai. Pe- adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan – gawai berarti kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka disimpulkan bahwa pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum<sup>39</sup>.

### **3. Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Para pegawai**

*a. Produktivitas Para Pegawai*

Tingkat produktivitas, semakin tinggi tingkat produktivitas semakin baik tingkat keberhasilan produktivitas yang baik perlu dilihat dengan menggunakan patokan atau *benchmark* terhadap perusahaan lain dan dengan melihat pertumbuhan tingkat produktivitasnya.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>Nur Selvina “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar”, (*skripsi, program studi manajemen Universitas muhaammadiya makasar*) (Tahun 2018), <https://scholar.google.co.id>, (29 September 2020), 18.

<sup>40</sup>Ibunu Ahsan, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (6 Oktober 2017) <https://ibnu5497.blogspot.com> (17 November 2020)

### *b. Pelatihan Pegawai*

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, *skill*, dan motivasi para karyawan agar selalu memberikan kinerja terbaik sehingga Bank bisa beroperasi dengan maksimal.<sup>41</sup> Kebutuhan tenaga kerja profesional sangat diperlukan di dunia kerja dan kesiapan tenaga kerja masih belum bisa memadai disebabkan kemampuan lulusan pendidikan formal masih kurang memenuhi persyaratan kerja. Manajemen sumber daya manusia, bisa dilakukan dengan melalui pelatihan dan mengapa ini sangat diperlukan karena:<sup>42</sup>

- 1) Sumber daya manusia sangat menentukan produktivitas.
- 2) Adanya perubahan globalisasi
- 3) Tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan
- 4) Perubahan IPTEK yang cepat
- 5) Tempat kerja semakin kompleks
- 6) Perusahaan semakin sadar akan memanfaatkan pelatihan.

### *c. Sistem Rekrutmen*

Rekrutmen merupakan suatu usaha dalam mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mereka bisa melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Flippo (1984) juga mengungkapkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian para calon karyawan yang akan bekerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Dalam rekrutmen, berhasil tidaknya bisa dilihat dalam tiga hal yaitu : (a) kondisi

---

<sup>41</sup>Rizki Amalia, "Bagaimana Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia?: Penilaian Dengan Sharia Maqashid Index (SMI), (*Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Syariah Vol.2 No.1*), (2020), 60. <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021).

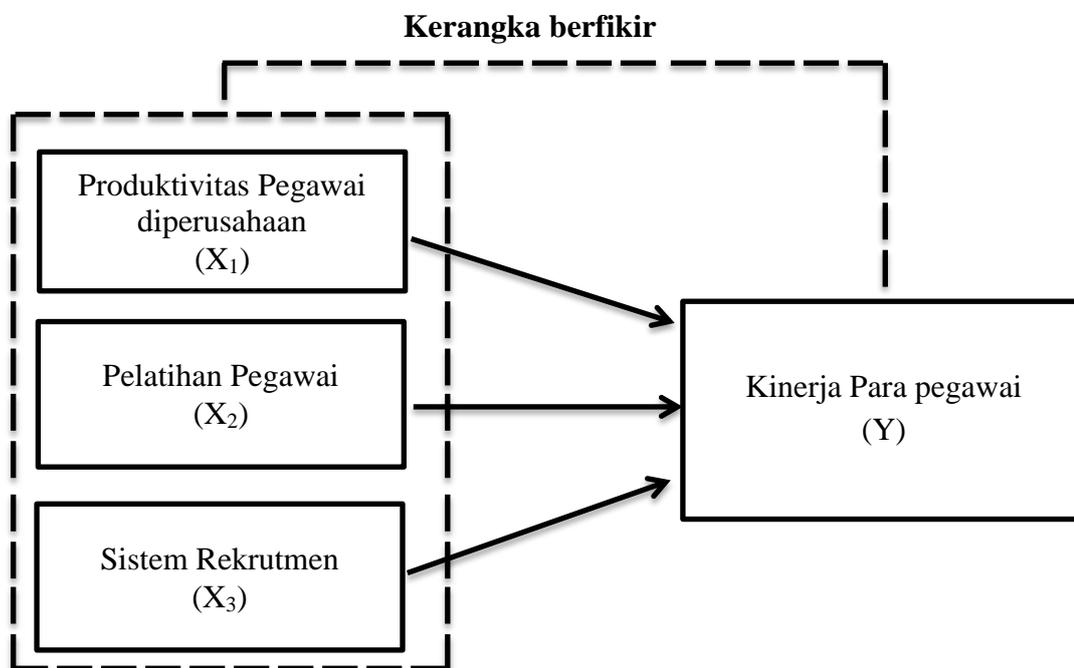
<sup>42</sup>Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Sidoarjo: Zifatama Publisher, t.th.), 96-97.

organisasi, kebijakan dalam promosi, kebijakan tentang imbalan, kebijakan tentang status pegawai, *job specification*, (b) kebiasaan pegawai, pengalaman dan pendidikan, serta (c) kondisi eksternal lingkungan dan masyarakat.<sup>43</sup>

### C. Kerangka Pemikiran

Dalam berfikir, peneliti memerlukan sebuah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai landasan untuk mengetahui sebuah variable. Variable mempengaruhi maupun variable yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variable dependennya adalah Manajemen sumber daya manusia dan variable independennya adalah Loyalitas kinerja para pegawai.

**Gambar 2.1**



<sup>43</sup>Amirul Mukminin, *et al.*, *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*, (Cet. I; Yogyakarta: PT. Gejaya, 2019), 159.

Dalam penelitian ini, ada tiga faktor yang digunakan sebagai variabel bebas, yaitu produktivitas pegawai diperusahaan ( $X_1$ ), pelatihan pegawai ( $X_2$ ), dan sistem rekrutmen ( $X_3$ ), sedangkan variabel terkait adalah kinerja para pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan pemikiran di atas, digambarkan bahwa produktivitas pegawai diperusahaan ( $X_1$ ), pelatihan pegawai ( $X_2$ ), dan sistem rekrutmen ( $X_3$ ) akan mempengaruhi kinerja para pegawai ( $Y$ ).

#### ***D. Hipotesis***

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis seringkali dikatakan hasil penelitian sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data<sup>44</sup>.

H1 : Produktivitas pegawai diperusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai

H2 : Pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai

H3 : Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai

H4 : Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai

---

<sup>44</sup>Hardani, *et al.*, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Cet I; Yogyakarta: CV. Pustaka ilmu group Yogyakarta, 2020), 329

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Desain Penelitian***

##### **1. Pendekatan**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif, karena mengandalkan hasil wawancara dan kuesioner para pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.

Pendekatan deskripsi kuantitatif. Deskripsi yakni pengumpulan data sebanyak-banyaknya. Sedangkan kuantitatif ialah penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian disertai dengan tabel grafik, bagan atau tampilan lainnya.<sup>1</sup>

##### **2. Disain Penelitian**

Disain penelitian merupakan penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian<sup>2</sup>. Dalam disain penelitian ini terdiri atas tiga bagian yaitu pendahuluan, kajian pustaka dan metode penelitian sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Surhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 10

<sup>2</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Cet III; Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2012), 141

- a. Pendahuluan Pada bagian ini dijelaskan
  - 1) Latar belakang menjelaskan hal-hal yang mendasari atau melatar belakangi munculnya masalah penelitian. pada bagian ini dijelaskan berbagai argumentasi yang menguatkan bahwa masalah tersebut memang layak diteliti.
  - 2) Rumusan masalah menjelaskan masalah penelitian yang akan dikaji.
  - 3) Tujuan dan kegunaan penelitian, tujuan penelitian merupakan hasil yang akan dicapai dalam penelitian dan dapat diposisikan sebagai target yang harus dicapai peneliti selama penelitian. sedangkan kegunaan penelitian merupakan *outcome* atau keluaran dalam penelitian.
  - 4) Garis-garis besar merupakan kemudahan dalam penulisan dan pembahasan secara keseluruhan dari penelitian.
- b. Kajian pustaka penulis menjelaskan berbagai konsep utama yang akan diteliti serta hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang relevan, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.
- c. Metode penelitian merupakan proses pengumpulan data, sumber data, dan analisis data dari penelitian penulis.
- d. Hasil dan pembahasan, merupakan hasil data-data dan pembahasan penelitian penulis.
- e. Penutup.

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai tersebut unit analisis atau elemen populasi, unit analisis dapat berupa orang, hasil produksi, rumah tangga, dan tanah pertanian.<sup>3</sup>

Dengan demikian penulis menyimpulkan, dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah para pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin, dimana hal ini populasinya berjumlah 50 Orang<sup>4</sup>.

Jumlah Populasi para pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin dapat dijabarkan berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

**Table 3.1**

#### **Penjabaran Populasi**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Laki-laki	23 Orang
2.	Perempuan	27 Orang
Jumlah keseluruhan		50 Orang

*Sumber PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab Palu Hasanuddin Febuari 2020*

<sup>3</sup>Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistic 2 (Statistic Inferensif)*, (Cet. II; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 84

<sup>4</sup>PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu hasanuddin. Semester VI, 2020

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan langkap yang dianggap bagi mewakili populasi<sup>5</sup>. Teknik yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah *Propabiliti sampling* dengan cara *Simple Random Sampling*, pengambilan anggota sampel dan polpulasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam polulasi ini.<sup>6</sup> Kemudian untuk menentukan besarnya sampel, penulis menggunakan rumus dengan metode slovin.<sup>7</sup>

Rumus Metode Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi kesalahan

Diketahui N= 50 orang dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%.

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

$$n = \frac{50}{1+50 (0,01)} = \frac{50}{1+0,5} = \frac{50}{1,5} = 33,33 = 34$$

---

<sup>5</sup>Ibid

<sup>6</sup>Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta,2017), 62-63.

<sup>7</sup>Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Cet. I; Jalarta: Rajawali Pers, 2008), 180

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin, dari jumlah keseluruhannya 50 orang pegawai.

### ***C. Variabel Penelitian***

Variabel merupakan pusat perhatian di dalam penelitian kuantitatif. Secara singkat, variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai.<sup>8</sup> Hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut :

#### **1. Variabel Bebas (Independen Variable)**

Variabel bebas merupakan variable yang memengaruhi variabel yang lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu penelitian kuantitatif merupakan variabel yang *menjelaskan* terjadinya fokus atau topic penelitian variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel “X”.<sup>9</sup> Untuk mengukur variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia diukur berdasarkan :

$X_1$  = Produktivitas pegawai diperusahaan

$X_2$  = Pelatihan pegawai

$X_3$  = Sistem rekrutmen

---

<sup>8</sup>Ibid, 55.

<sup>9</sup>Ibid, 57.

## 2. Variabel Terkait (Dependen Variable)

Variabel terkait merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topic penelitian. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel “Y”.<sup>10</sup> Berikut adalah indikator tentang kinerja para pegawai :

Y = Kinerja para pegawai

### D. Definisi Oprasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).<sup>11</sup> Sehingga definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Table 3.2**

#### Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Devinisi oprasional	Indikator
Produktivitas pegawai diperusahaan	Produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan	1. Efektivitas kerja pegawai 2. Efisiensi kerja pegawai (Sumber: Nurul Isma) <sup>12</sup>

<sup>10</sup>Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*.

<sup>11</sup>Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Cet. I; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 29.

<sup>12</sup>Nurul Ismi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap produktuvitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makasar” (*Skripsi Departemen Manajemen*), (Makassar: 2017), <http://core.ac.uk>. (21 April 2021)

(X1)	bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.	
Pelatihan Pegawai (X2)	Meningkatkan pelatihan beroreantasi pada peningkatan skiil dimana pelatihan yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Kemampuan berpikir</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Kecakapan</li> </ol> <p>(Sumber : Rita Puspitasari)<sup>13</sup></p>
Sistem rekrutmen (X3)	Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam mempertahankan keunggulan dan berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan oleh sebab itu sisitem rekrutmen sanagat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dasar penarikan</li> <li>2. Sumber penarikan</li> <li>3. Metode penarikan</li> </ol> <p>(Sumber: Muslim Wijaya, SE, M.Si)<sup>14</sup></p>

<sup>13</sup>Rita Puspitasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Prtama Mangelang", (*Tugas Akhir Program Studi Akuntansi Diploma III*), (Yogyakarta: 2014). <http://repository.radenintan.ac.id>. (21 April 2021)

<sup>14</sup>Muslim Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan" (*Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, 2017*), <https://scholar.google.co.id> (21 April 2021)

	penting dalam pengembangan sumber daya manusia.	
Kinerja para pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas hasil pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan bekerja sama</li> </ol> <p>(Sumber :Anjelika Wulan Tamba)<sup>15</sup></p>

### ***E. Instrument Penelitian***

Pada penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuisioner yaitu penyebaran angket dimana didalamnya berisi pernyataan yang akan diberikan kepada pegawai PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin. adapun pernyataan tersebut dibuat dalam skala likert.

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu objek. Skala likert psikometrik yang dituangkan dalam bentuk responden tertulis (angket) dan

---

<sup>15</sup>Anjelika Wulan Tamba, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Colimbindo Perdana Cabang Manado”, (*Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1, 2018*), <https://scholar.google.co.id> (30 Maret 2021)

digunakan dalam metode survei.<sup>16</sup> Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju samapi sangat setuju.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

#### ***F. Teknik Pengumpulan Data***

Dalam penelitian kuantitatif, data dapat dikumpulkan dari sumber primer ataupun skunder. Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung, paling umum adalah penggunaan eksperimen dan survei. Disisi lain data skunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.<sup>17</sup> Maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

---

<sup>16</sup>Haryadi Sarjono, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, (Cet. III; Jakarta: Selemba Empat, 2011), 6.

<sup>17</sup>Hardani, *et al.*, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Cet. I; Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 401.

1. Observasi merupakan teknik evaluasi penelitian yang paling umum digunakan. Biasanya digunakan untuk mengevaluasi aspek kognitif dan digunakan untuk evaluasi kinerja, minat, sikap, nilai-nilai terhadap masalah dan situasi responden.<sup>18</sup>
2. Wawancara merupakan situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikologis yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam pertanyaan sesuai dengan tujuan peneliti. Dalam wawancara terstruktur peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan standar.<sup>19</sup>
3. Kuesioner sering menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penelitian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden.<sup>20</sup>
4. Data sekunder terdiri atas sumber dari buku-buku, *website*, *brosur* penelitian terdahulu, baik jurnal ilmiah ataupun skripsi.<sup>21</sup>

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dimana analisis ini merupakan proses analisa yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh faktor-

---

<sup>18</sup>Ibid 406

<sup>19</sup>Ibid 408

<sup>20</sup>Ibid

<sup>21</sup>Ibid 411

faktor manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja para pegawai studi pada PT. Bank Mandiri (persero) tbk. Cab Palu Hasanuddin.

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuisisioner.<sup>22</sup> Untuk mendapatkan dari hasil Uji validitas, dilakukan dengan program computer SPSS (*Statistical Packagefor Social Science*). Uji Validitas memiliki kriteria penilaian. Yaitu, Apabila r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut valid. Apabila r hitung < dari r tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuisisioner yang telah dibagikan. Jika kuisisioner tersebut itu reliable, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistic *Croncbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai >0,60.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Cet. I; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52.

<sup>23</sup>Ibid, 48

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memastikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>24</sup> Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan pengujian *Kolmogorov-Sminov* untuk mengetahui apakah sampel merupakan jenis distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas, jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.<sup>25</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apa bila varians *error* ( $e_i$ ) untuk nilai X tidak konstan atau berubah-ubah. Pendekatan konstan atau tidaknya varian *error* konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik Y dengan (Y-Y). apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relative parallel maka varian *error* di katakan konstan.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>Sumanto, *Statistik Terapan*, (Cet. I; t.t.: CAPS Center of academic publishing service, 2014), 146.

<sup>25</sup>Ibid, 165

<sup>26</sup>Ibid, 169

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan cara mengregresikan variabel independen dengan residual, jika hasil uji *glesjer* signifikan maka telah terjadi heteroskedasitas sedangkan jika hasil uji tidak signifikan maka model regresi tersebut bebas heteroskedasitas.<sup>27</sup>

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji pengaruh antar satu variabel terkatit dengan lebih satu variabel bebas. Regresi ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *Multivariate*, analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel depanden dengan variabel indenpenden yang lebih dari satu,<sup>28</sup>

Persamaan regresi berganda dapat berupa sebagai berikut :

$$= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Yaitu yang berati :

Y = Kinerja para pegawai

$\beta_0$  = Konstatanta dari persamaan regresi

$\beta_{1-3}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Produktivitas pegawai diperusahaan

$X_2$  = Pelatihan pegawai

$X_3$  = Sistem rekrutmen

---

<sup>27</sup>Nunung Nur Hasanah, "Pengaruh Heteroskedasitas Pada Regresi Non linier Dengan Munggunakan Uji Glejser", (*Jurusan Matematika Fakultas sains dan teknologi Universitas Islam Negeri UIN Malang*), <https://scholar.google.co.id> (19 Mei 2021)

<sup>28</sup>Anton Bawono, *Multivariate Anlysis Dengan SPSS*, (Salatiga; STAIN Saaltiga Press, 2006), 84-85

$e$  = Kesalahan (*error*)

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk bisa mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>29</sup> Pengujian hipotesis uji t menggunakan program SPSS versi *21 For Windows*. alat ini digunakan untuk membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5%.<sup>30</sup> Ayat pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS apabila:

### b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>31</sup> Maka syarat pada uji ini adalah:

- 1) Jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel, maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

---

<sup>29</sup>Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 50-51.

<sup>30</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariient dengan Program SPSS*, (Cet. III; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 95

<sup>31</sup>Ibid, 48.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.<sup>32</sup> Kaidah nilai  $R^2$  yaitu:

- a. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau  $(0 < R^2 < 1)$
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

---

<sup>32</sup>Ibid, 56.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Deskripsi Hasil Penelitian***

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Bank Mandiri adalah Bank yang berkantor pusat di Jakarta, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri. Keempat bank nasional tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan Indonesia, dan masing-masing telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia.<sup>1</sup> Dan untuk PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin sendiri dulunya adalah Bank Exim hasanuddin palu.<sup>2</sup>

Adapun visi dan misi Bank Mandiri itu sendiri yaitu:

Visi :

Indonesia's best, ASEAN's prominent

---

<sup>1</sup>[www.bankmandiri.co.id](http://www.bankmandiri.co.id) (8 Desember 2020)

<sup>2</sup>Rian Ade Putra, CSA, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cab Palu Hasanuddi, Wawancara oleh penulis Anisa M.Rifai Febuari 2020

Misi :

- a. Beroorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- b. Mengembangkan sumber daya yang profesional
- c. Memberi keuntungan yang maksimal kepada stakeholder
- d. Melaksanakan manajemen terbuka
- e. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

Daftar pegawai

**Tabel 4.1**  
**Daftar Nama-nama Pegawai**

No	Nama pegawai	NIP	Jabatan
1.	Poster Symbolon	9973072812	Branch Manager
2.	Octavina Soputri	0986347851	BOM
3.	Asifa Nurul Husnah	1291456283	BSM
4.	Nurul Fauziah	1087368635	CS SPV
5.	Suzan C Mamangkey	9976101216	Verifikator
6.	Rian Ade Putra	1389530379	CSA
7.	Eny Kunthari	1591608807	CSA
8.	Nurmalasari	1188421234	CSR
9.	Asad Suaib	1288445968	CSR
10	Agnes Bambang	1290484955	CSR
11	Adrina Syulie Wenes	1794015817	CSR
12.	Agung Alam Muli	1189407257	Teller Koordinator
13.	Diah Ayu Kusuma Wardhani	1793005837	Teller
14.	Stevi Antolis	1894019027	Teller
15.	Dadang Ardiansyah	1995007947	Teller
16.	Olivia Desia Tesalonika Agan	1901011617	Teller

17.	Nola Kristin	1895006507	Teller
18.	Shinta Erlyana	1290484971	MBM 1
19.	Dyah Kartini	10883634600	MBM 2
20.	Abdul Fattah	1683617179	MBM 3
21.	Rani Novieta Idjasah	0482265253	MKA
22.	Dizha Maghfira	169369700	MKA
23.	Asti Mareta	1290446053	MKA
24.	Rit Suryanata Popule	1689123852	MKS
25.	Rifandhi Nawawi	1177171237	MKS
26.	Doni Fauzi	1288170105	MKS
27.	Najemiah	1588160451	MKS
28.	Ilham	15031991	MKS
29.	Mariana Misjan Jelli	1992270032	MKS
30.	Herdianti Putri Nirmala	1995270051	MKS
31.	Ni Komang Artini	1995270051	MKS
32.	Inda Sari Saki	17071998	MKS
33.	Nurmisy Amalia		MKS
34.	Kadek Sumartini	015542	Mandiri AXA FA
35.	Veky Indrajaya		Mandiri AXA FA
36.	Meliana Tabgkuna		Mandiri AXA FA
37.	M Rizal	133456	Kartu Kredit
38.	Rahmawati	1689290046	KTA
39.	Anil		Driver
40.	Hendra		Driver
41.	Abdul Muin	9967128455	Pramubakti
42.	Marianus Danda Taruk		Pramubakti
43.	Martnus Renibon		Pramubakti
44.	Kasim		Pramubakti
45.	Sukiman		Pramubakti
46.	Muh. Safri		Pramubakti

47.	Kristian	9973124498	Security Organik
48.	I Made Agus Suprianto		Security
49.	Suhardin		Security
50.	Mirjan		Security

*Sumber : PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin Febuari 2020*

## 2. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Cab Palu Hasanuddin yang terletak di jalan Sultan Hasanudin No. 35. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai Bank Mandiri Hasanuddin yang menggunakan tabung Faedah sebagai sampel penelitian. Penyebaran kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Kuesioner**

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
34	34	34	34	100%

*Sumber : Hasil Penelitian*

Pada tabel 4.2 diatas dijelaskan sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 pegawai.

**Tabel 4.3**  
**Karateristik**

Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
Laki-laki	15	44,1%

Prempuan	19	55,8%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber :Data Responden Yang Diolah Kembali

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 34 orang sampel dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang. Sehingga nampak disini bahwa sebagian besar sampel penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel adalah instrumen yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

#### a. Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan untuk menguji setiap pernyataan yang berada dalam kuesioner, apakah pernyataan tersebut valid atau tidak.

**Tebel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas X**

Validitas	Item pernyataan	Person Correlation	$r_{\text{tabel}}$ (Taraf signifikansi 5%)
Produktivitas pegawai	I	0,838	
	II	0,872	

diperusahaan ( $X_1$ )	III	0,690	0,338
	IV	0,832	
Pelatihan pegawai ( $X_2$ )	I	0,854	
	II	0,854	
	III	0,916	
	IV	0,839	
Sistem rekrutmen ( $X_3$ )	I	0,899	
	II	0,922	
	III	0,940	

Sumber : Data SPSS 21

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Y**

Validitas	Item Pernyataan	Person Correlation	$r_{\text{tabel}}$ (Taraf signifikansi 5%)
Kinerja para pegawai (Y)	I	0,825	0,338
	II	0,846	
	III	0,691	
	IV	0,811	
	V	0,795	
	VI	0,877	
	VII	0,857	
	VIII	0,712	
	IX	0,795	

Sumber : Data SPSS 21

Dari tabel 4.4 dan 4.5 diatas dapat dilihat bahwa koefisien validitas  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

*b. Uji Reliabilitas*

Pengujian yang dilakukan untuk menguji kuesioner secara umum apakah kuesioner tersebut reliabel digunakan untuk penelitian yang sama.

**Tabel 4.6**  
**Uji Realibilitas Validitas X dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Produktivitas pegawai diperusahaan (X <sub>1</sub> )	0,815	4
Pelatihan pegawai (X <sub>2</sub> )	0,884	4
Sistem rekrutmen (X <sub>3</sub> )	0,884	4
Kinerja para pegawai (Y)	0,926	9

*Sumber : Data SPSS 21*

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

#### **4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia (Variabel independen) dan kinerja para pegawai (Variabel dependen) kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penelitian rata-rata tersebut, maka dibuat interval.

Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Rafli sebagai berikut :<sup>3</sup>

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Yaitu:

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat tidak setuju : 1,00 – 1,79

Tidak setuju : 1,80 – 2,59

Ragu-ragu : 2,60 – 3,39

Setuju : 3,40 – 4,19

Sangat setuju : 4,20 – 5,00

*a. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia (X)*

---

<sup>3</sup>Muh.Rafli Ghani, *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keramahan, dan Pengetahuan Customer Service Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palu Wolter Monginsidi* (Skripsi IAIN Palu), 61

Tabel 4.7

## Distribusi Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Validitas	Item	STS	TS	R	S	SS	Skor	Rata-rata
			1	2	3	4	5		
1.	Produktivitas	I	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	158	4,64%
			0%	0%	0%	35,2%	64,7%		
	Pegawai	II	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	159	4,67%
			0%	0%	0%	32,3%	67,6%		
	Diperusahaan	III	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	157	4,61%
			0%	0%	2,9%	32,3%	64,7%		
	(X <sub>1</sub> )	IV	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	159	4,67%
			0%	0%	0%	32,3%	67,6%		
2.	Pelatihan Pegawai	I	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	156	4,58%
			0%	0%	0%	41,1%	58,8%		
	(X <sub>2</sub> )	II	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	156	4,58%
			0%	0%	0%	41,1	58,8%		
	III	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	155	4,55%	
		0%	0%	0%	44,1%	55,8%			
	IV	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	149	4,38%	
		0%	0%	5,8%	50%	44,1%			
3.	Sistem	I	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	156	4,58%
			0%	0%	0%	41,1%	58,8%		
	Rekrutmen	II	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	153	4,50%
			0%	0%	0%	50%	50%		
	(X <sub>3</sub> )	III	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	154	4,52%
			0%	0%	0%	47,0%	52,9%		

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tanggapan reponden untuk pernyataan pertama terhadap variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yaitu terkait produktivitas pegawai diperusahaan bagian pertama sebanyak 12 orang pegawai setuju dan 22 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34

responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,64%, bagian kedua sebanyak 11 orang pegawai setuju dan 23 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,67%, bagian ketiga sebanyak 1 orang pegawai ragu-ragu, 11 orang pegawai setuju dan 22 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 4,61%, bagian keempat sebanyak 11 orang setuju dan 23 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,67%. Maka, pernyataan  $X_1$  termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan kedua terhadap variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yaitu terkait pelatihan pegawai bagian pertama sebanyak 14 orang pegawai setuju dan 20 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 156 dengan nilai rata-rata 4,58%, bagian kedua sebanyak 14 orang pegawai setuju dan 20 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 156 dengan nilai rata-rata 4,58%, bagian ketiga sebanyak 15 orang pegawai setuju dan 19 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,55%, bagian keempat sebanyak 2 orang pegawai ragu-ragu, 17 orang setuju dan 15 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 orang responden adalah 149 dengan nilai rata-rata 4,38%. Maka, pernyataan  $X_2$  termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yaitu terkait sistem rekrutmen bagian

pertama sebanyak 14 orang pegawai setuju dan 20 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 156 dengan nilai rata-rata 4,58%, bagian kedua sebanyak 17 orang pegawai setuju dan 17 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 153 dengan nilai rata-rata 4,5%, bagian ketiga sebanyak 16 orang pegawai setuju dan 18 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 154 dengan nilai rata-rata 4,52%. Maka, pernyataan  $X_3$  termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

*b. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Kinerja Para Pegawai (Y)*

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Ferkuensi Kinerja Para Pegawai**

No	Validitas	Item	STS	TS	R	S	SS	Skor	Rata-rata
			1	2	3	4	5		
1.	Kinerja Para Pegawai (Y)	I	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	151	4,44%
			0%	2,9%	2,9%	41,1%	52,9%		
		II	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	155	4,55%
			0%	0%	0%	44,1%	55,8%		
		III	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	153	4,50%
			0%	0%	0%	50%	50%		
		IV	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	154	4,52%
			0%	0%	0%	47,0%	52,9%		
		V	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	148	4,35%
			0%	0%	0%	64,7%	35,2%		
		VI	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	156	4,58%
			0%	0%	0%	32,2%	64,7%		
		VII	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	139	4,08%
			0%	2,9%	2,9%	41,1%	52,9%		
		VIII	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	158	4,64%
			0%	0%	0%	35,2%	64,7%		

IX	0	0	0	14	20	156	4,58%
	0%	0%	0%	41,1%	58,8%		

*Sumber: Data Hasil Penelitian*

Dari hasil penelitian tanggapan reponden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 1 orang pegawai tidak setuju, 1 orang pegawai ragu-ragu, 14 orang pegawai setuju dan 18 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 151 dengan nilai rata-rata 4,44%. Maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan kedua terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 15 orang pegawai setuju dan 19 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,55%. Maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 17 orang pegawai setuju dan 17 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 153 dengan nilai rata-rata 4,5%. Maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan keempat terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 16 orang pegawai setuju dan 18 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 154 dengan nilai rata-rata 4,52%. Maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan kelima terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 22 orang pegawai setuju dan 18 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 148 dengan nilai rata-rata 4,35%. Maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan keenam terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 1 orang pegawai tidak setuju, 11 orang pegawai setuju dan 22 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 156 dengan nilai rata-rata 4,58%. Maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan ketujuh terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 1 orang pegawai tidak setuju, 1 orang pegawai ragu-ragu, 14 orang pegawai setuju dan 18 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 orang responden adalah 139 dengan nilai rata-rata 4,08%. Maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan kedelapan terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 12 orang pegawai setuju dan 22 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,64%. Maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan reponden untuk pernyataan kesembilan terhadap variabel kinerja para pegawai yaitu sebanyak 14 orang pegawai setuju dan 20 orang pegawai sangat setuju dengan total skor jawaban dari 34 responden adalah 156

dengan nilai rata-rata 4,58%. Maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

### 5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah sah (benar dan dapat diteriam), serta menghindari kemungkinan adanya penyelenggaraan asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisi. Dengan demikian dapat diharapkan pengambilan keputusan hasil uji statistik nilai estimasi yang sebenarnya.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal, adapun cara untuk mendeteksinya dengan melihat tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**One Sample Kolmogorov – Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46810396
Most Extreme Differences	Absolute	,198
	Positive	,198
	Negative	-,151

Kolmogorov-Smirnov Z	1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)	,139

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data SPSS 21

Hasil dari uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. 2-tailed* sebesar 0,139. Karena lebih besar dari 0,05 ( $0,139 > 0,05$ ), maka nilai residual tersebut telah normal.

#### b. Uji Multikolinaritas

Uji multikolinaritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinaritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dan toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransinya mendekati 0,1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.10**

#### Uji Multikolinaritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PRODUKTIVITAS PEGAWAI	,357	2,799
	DIPERUSAHAAN		
	PELATIHAN PEGAWAI	,339	2,946

SISTEM REKRUTMEN	,541	1,847
------------------	------	-------

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

Sumber : Data SPSS 21

Hasil dari uji multikolinaritas dapat dilihat pada *Coefficients Statistic* (nilai *Tolerance* dan *VIF*). Dari output diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinaritas .

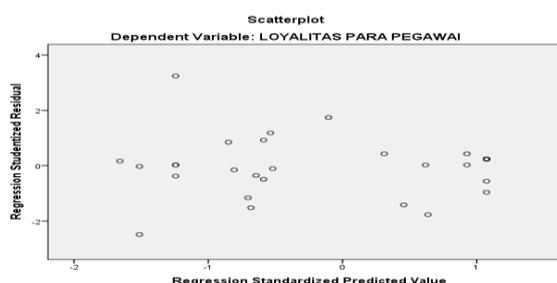
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memenuhi apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, metode yang digunakan untuk menentukan tidaknya gejala heterokedastisitas adalah melalui grafol plot antar nilai prediksi variabel terkait ZEPRED dengan residualnya SRESID serta Uji glejser.<sup>4</sup>

Uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute* residualn ( $AbsU_i$ ) terhadap variabel independen lainnya.

#### Gambar 4.1

##### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS 21

<sup>4</sup>Nunung Nur Hasanah, "Pengaruh Heteroskedasitas Pada Regresi Non linier Dengan Munggunakan Uji Glejser", (*Jurusan Matematika Fakultas sains dan teknologi Universitas Islam Negeri UIN Malang*), <https://scholar.google.co.id> (19 Mei 2021)

Pada grafik *Scatterpot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut cenderung menyebar dan tak berpolah ataupun berbentuk dengan beraturan, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Heteroskedasitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,772	3,887		1,742	,092
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,197	,336	,169	,587	,562
PELATIHAN PEGAWAI	-,216	,302	-,212	-,716	,479
SISTEM REKRUTMEN	-,362	,313	-,271	-1,157	,256

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data SPSS 2

Hasil dari uji glejser pada tabel 4.11 dapat diartikan bahwa di dalam analisi regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai sig *p-value* variabel produktivitas pegawai perusahaan sebesar 0,562, pelatihan pegawai 0,479, dan sistem rekrutmen 0.256. hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikansi secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS\_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5%.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data *SPSS 21 for windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,721	5,465		,498	,622
1 PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,870	,472	,342	1,841	,076
PELATIHAN PEGAWAI	,469	,425	,210	1,105	,278
SISTEM REKRUTMEN	,994	,440	,341	2,260	,031

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

*Sumber : Data SPSS 211*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.12, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,721 + 0,870X_1 + 0,464X_2 + 0,994X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Constant sebesar 2,721 menyatakan bahwa jika faktor-faktor manajemen sumber daya manusia adalah tetap maka tingkat kinerja para pegawai sekitar 2,721.
- b. Nilai total  $X_1$  keseluruhan sebesar 0,870 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel produktivitas pegawai di perusahaan meningkat satu satuan maka kinerja para pegawai meningkat 0,870, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Nilai total  $X_2$  keseluruhan sebesar 0,469 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel pelatihan pegawai meningkat satu satuan maka kinerja para pegawai meningkat 0,469, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Nilai total  $X_3$  keseluruhan sebesar 0,994 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel sistem rekrutmen meningkat satu satuan maka kinerja para pegawai meningkat 0,994, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan terkait. Apabila nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.12 maka hasil uji t pada penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

Total  $X_1$  keseluruhan sebagai produktivitas pegawai diperusahaan memiliki  $t_{hitung}$   $1,841 < t_{tabel}$   $2,042$  dan memiliki nilai signifikan (Sig)  $0,076$  pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan)  $0,05$ . Artinya,  $0,076 > 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel produktivitas pegawai diperusahaan  $X_1$  tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai Y.

Total  $X_2$  keseluruhan sebagai pelatihan pegawai memiliki  $t_{hitung}$   $1,105 < t_{tabel}$   $2,042$  dan memiliki nilai signifikan (Sig)  $0,278$  pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan)  $0,05$ . Artinya,  $0,278 > 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel pelatihan pegawai  $X_2$  tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai Y.

Total  $X_3$  keseluruhan sebagai sistem rekrutmen memiliki  $t_{hitung}$   $2,260 > t_{tabel}$   $2,042$  dan memiliki nilai signifikan (Sig)  $0,031$  pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan)  $0,05$ . Artinya,  $0,031 < 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel sistem rekrutmen  $X_3$  memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai Y.

*b. Uji simultan (Uji F)*

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (X) berpengaruh secara simultan memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel (Y).

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342,862	3	114,287	17,056	,000 <sup>b</sup>

Residual	201,021	30	6,701		
Total	543,882	33			

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN, PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN, PELATIHAN PEGAWAI

Sumber : Data SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.13 diperoleh nilai  $f_{hitung}$  17,056 >  $f_{tabel}$  2,91 dan memiliki nilai signifikansi (Sig) ,000 < 0,05 dengan nilai dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia X memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai Y.

### 8. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia (X) terhadap kinerja para pegawai (Y), dilakukan dengan perhitungan *SPSS 21 for windows* sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Koefisien Derterminasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 <sup>a</sup>	,630	,593	2,589

a. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN, PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN, PELATIHAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

Sumber : Data SPSS 21

Berdasarkan dari hasil tabel 4.13 menjelaskan bahwa :

- a.  $R = 0,794$  berarti hubungan antara variabel produktivitas pegawai diperusahaan  $X_1$ , pelatihan pegawai  $X_2$ , sistem rekrutmen  $X_3$ , terhadap kinerja pegawai  $Y$  sebesar 79,4%
- b. Adjusted R Square sebesar 0,593 yang berarti 59,3% variabel kinerja pegawai  $Y$  dapat di jelaskan oleh variabel produktivitas pegawai diperusahaan  $X_1$ , pelatihan pegawai  $X_2$ , sistem rekrutmen  $X_3$ , sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Standar Error of the Estimate* (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang di prediksi, dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 2,589. Semakin kecil standar deviasinya makan semakin baik.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Produktivita pegawai diperusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab Palu Hasanuddin. Hal ini dinyatakan dari hasil uji statistik total  $X_1$  keseluruhan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,841  $>$   $t_{tabel}$  1,308 dan memiliki nilai signifikan (Sig) 0,076 pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05. Artinya,  $0,076 > 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel produktivitas pegawai diperusahaan  $X_1$  tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai  $Y$ . Adapun besar pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*, besarnya pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  yaitu 0,342 atau 34,2%.

Pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin. Hal ini

dinyatakan dari hasil uji statistik total  $X_2$  keseluruhan diperoleh  $t_{hitung} 1,105 > t_{tabel} 1,308$  dan memiliki nilai signifikan (Sig) 0,278 pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05. Artinya,  $0,278 > 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel pelatihan pegawai  $X_2$  tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai Y. Adapun besar pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*, besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu 0,210 atau 21%.

Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin. Hal ini dinyatakan dari hasil uji statistik total  $X_3$  keseluruhan diperoleh  $t_{hitung} 2,260 > t_{tabel} 1,308$  dan memiliki nilai signifikan (Sig) 0,031 pada tabel *Coefficients* dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05. Artinya,  $0,031 < 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel sistem rekrutmen  $X_2$  memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai Y. Adapun besar pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*, besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu 0,341 atau 34,1%.

Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja para pegawai pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin. Berdasarkan uji Anova (*Analisis Of Varians*) atau F di peroleh  $f_{hitung} 17,056 > f_{tabel} 4,15$  dan memiliki nilai signifikansi (Sig) ,000 < 0,05 dengan nilai dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia X memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai Y.

*Model Summary* dari tabel (R) yaitu sebesar 0,794 dari output tersebut diperoleh koefisien derterminasi (Adjusted R Square) sebesar 0,593 yang berarti 59,3% variabel kinerja pegawai Y dapat di jelaskan oleh variabel produktivitas pegawai perusahaan X<sub>1</sub>, pelatihan pegawai X<sub>2</sub>, sistem rekrutmen X<sub>3</sub>, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **1. Produktivitas pegawai di perusahaan terhadap kinerja para pegawai.**

Dengan hasil melihat penelitian dapat diketahui semakin positif produktivitas pegawai maka semakin besar kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

Agama islam yang berdasrkan Al-Quran dan Hadis sebagai tuntutan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Produktivitas dalam islam diimplikasikan seperti setiap manusia memerlukan harta untuk mencakup segala kebutuhan hidupnya. Dalam Q.S Al-Jumuah/62:10 Allah SWT berfirman<sup>5</sup>.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

---

<sup>5</sup>Rizky Sukma Wijaya, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan”, (*Skripsi Perbankan Syariah*), (Lampung: 2019). <http://repository.radenintan.ac.id>. (9 Maret 2021)

Terjemahnya :”Apabila solat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.<sup>6</sup>

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas guna memperoleh pendapatan yang memperbaiki ekonominya. Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan merai prestasi.<sup>7</sup>

Dalam produktivitas pegawai di perusahaan setelah mengerjakan ibadah diperbolehkan melanjutkan aktivitas kerja lainnya, melaksanakan ibadah tidak berarti mengurangi produktivitas kerja. Dalam berkerja harus selalu mengingat Allah dan meningkatkan produktivitas.

## **2. Pelatihan pegawai terhadap kinerja**

Dengan hasil melihat penelitian dapat diketahui semakin positif pelatihan pegawai maka semakin besar kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

Dalam pelatihan pegawai dilakukan dengan maksud akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistem mengubah tingka laku karyawan untuk mencapai yang diharapkan instansi. Pelatihan dalam islam memberikan arah dan tujuan yang baik, karena pemberian pelatihan kerja kepada karyawan agar karyawan mengerti pekerjaan yang harus mereka lakukan, islam memandang

---

<sup>6</sup>Kementrian Agamar RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Cet I; Jakarta: P.T. SERAJAYA SANTRA, 1971), 933.

<sup>7</sup>Rizky Sukma Wijaya, “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan*”

pentingnya perubahan dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yaitu dengan dengan mengubah pikiran dan tingkah laku yang dimiliki.

### **3. Sistem rekrutmen terhadap kinerja**

Dengan hasil melihat penelitian dapat diketahui semakin positif sistem rekrutmen pegawai maka semakin besar strategi dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. Kualitas sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan, upaya tersebut salah satunya dilakukan melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan maupun dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>8</sup> Sistem rekrutmen melalui proses rekrutmen yang dikelola secara baik dengan harapan dapat menghasilkan pegawai yang kompeten.

Dalam islam sistem rekrutmen merupakan hal yang krusial karena sistem rekrutmen berpengaruh pada hasil kinerja dan tujuan sebuah perusahaan, hal ini ditegaskan pada Q.S Al-Qashash (28):26, dimana pada ayat tersebut menerapkan bahwa pegawai yang dipekerjakan merupakan pegawai yang kuat, dalam konteks

---

<sup>8</sup>Ningsi, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan" (*Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Madan 2019*), <http://repository.uinsu.ac.id>. (9 Maret 2021)

sekarang kuat diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang kuat, cekatan dan dapat bertanggung jawab.<sup>9</sup>

#### 4. Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja

Dalam upaya menetapkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki kompetensi dibidangnya, PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasunuddin memiliki sumber daya yang berkesinambungan mulai dari produktivitas pegawai, pelatihan pegawai dan sistem rekrutmen.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian, sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau kariawan memenga peran yang sangat penting peningkatan kinerja atau kemajuan perusahaan termaksud dalam perbankan. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna, Islam melalui ayat-ayat Al-Quran telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti yang disebutkan dalam Q.S At-Tin/95:4.<sup>10</sup>

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿١﴾

Terjemahnya:”sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya”.<sup>11</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia yang merupakan mahluk sempurna di bumi, di ciptakan Allah SWT menjaga bumi dan mengelolah sumber

---

<sup>9</sup>Ibid

<sup>10</sup>Rizky Sukma Wijaya, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan*

<sup>11</sup>Kementrian Agamar RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 1076

daya alam yang ada tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelolah semuanya tidak akan ada manfaatnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka disimpulkan secara keseluruhan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Produktivita pegawai diperusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin
2. Pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin
3. Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin
4. Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin

#### ***B. Implikasi Penelitian***

Adapun saran yang dapat di berikan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, agar dapat memperluas objek dan subjek, serta dapat menambahkan variabel lainnya untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.
2. Kepada prodi perbankan syariah untuk meberikan pengetahuan tentang apa-apa saja fasilitas yang ada di Bank, serta memberikan pelatiahha kepada mahasiswa perbankan syariah seperti prakktik di lab, menempatkan

mahasiswa untuk KKP di Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya terkhususnya dibagian Syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Yusuf, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Palu Iman Bonjol" *Skripsi Tidak diterbitkan, Jurusan Perbankan Syariah, IAIN Palu*, 2019.
- Agoes Kamaroellah Agoes, *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*, Cet. I; Surabaya: Pustaka Radja, 2014.
- Ahsan Ibnu, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, 6 Oktober 2017 <https://ibnu5497.blogspot.com> (17 November 2020)
- Amalia Rizki, "Bagaiman Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia?: Penilaian Dengan Sharia Maqashid Index (SMI), *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuang Syariah Syariah Vol.2 No.1*, 2020. <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021).
- Amanda Rashe Widya, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya", *Skripsi Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah*, Surabaya: 2014. <https://scholar.google.co.id>. (13 September 2020).
- Bawono Anton, *Multivariate Anlysis Dengan SPSS*, Salatiga; STAIN Saaltiga Press, 2006.
- Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*, Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013.
- Dyastuti Andesta Indri, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada Karyawan Plantation Group III PT. Great Giani Pineapple Lampung Tengah", *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri islam Raden Intan 2018*, <https://ccholar.google.co.id>, (9 Maret 2021).
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Cet I*: Bandung; ALFABETA, cv 2011.
- Hardani, *et al.*, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Cet I*; Yogyakarta: CV. Pustaka ilmu group Yogyakarta, 2020.
- Haryono Siswoyo, *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi Cet. I*; Jakarta timur: Luxima Metro Media, 2018.
- Hasan Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistic 2 (Statistic Inferensif)*, Cet. II; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Hasanah, Nur Nunung, "Pengaruh Heteroskedasitas Pada Regresi Non linier Dengan Munggunakan Uji Glejser", *Jurusan Matematika Fakultas sains*

dan teknologi Universitas Islam Negeri UIN Malang,  
<https://scholar.google.co.id>

Imam Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cet. I; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Ismi Nurul, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makasar" *Skripsi Departemen Manajemen*, Makassar: 2017, <http://core.ac.uk>. (21 April 2021).

Kasmir, *Manajemen Perbankan* Cet. III; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.

Kementrian Agamar RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Cet I; Jakarta: P.T. SERAJAYA SANTRA, 1971.

Malkan, *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol", *Jurnal Ilma Perbankan dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 1*, 2020. <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021)

Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Sidoarjo: Zifatama Publisher, t.th.

Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Cet III; Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2012.

Mawansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cet. II; Bandung: ALFABETA, cv. 2016

Muh.Rafli Ghani, *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keramahan, dan Pengetahuan Customer Service Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palu Wolter Monginsidi* (Skripsi IAIN Palu).

Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* Cet. I; Jalarta: Rajawali Pers, 2008.

Mukminin Amirul, *et al.*, *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*, Cet. I; Yogyakarta: PT. Gejaya, 2019.

Ningsi, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan" *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Madan 2019*. <http://repository.uinsu.ac.id>. (9 Maret 2021).

Nur Selvina "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD)

Kabupaten Takalar”, *skripsi, program studi manajemen Universitas muhaammadiya makasar*, 2018, <https://scholar.google.co.id>, (29 September 2020).

Nuriatullah, “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol.2 No.1*, 2020. <http://jurnaljipsya.org/index.php/jipsy/about/contact>, (9 Maret 2021).

Priono, *Pengantar Manajemen*, Cet. I; Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007.

Puspitasari Rita, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Prtama Mangelang”, *Tugas Akhir Program Studi Akuntansi Diploma III*, Yogyakarta: 2014. <http://repository.radenintan.ac.id>. (21 April 2021).

Quthb Sayyid, *Tafsir Fi Zhilalil-Qur’an Jilid 6*, Cet I; Jakarta: Gema Insani Press, 2004.

Quthb Sayyid, *Tafsir Fi Zhilalil-Qur’an Jilid 9*, Cet. I; Jakarta: Gema Insani Press, 2004.

Saputra, Tunggal Agus, I Wayan, dan Ni Nyoman Yulianti, “Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen vol. 4*, 2016. <https://scholar.google.co.id> (11 September 2020).

Sarjono Haryadi, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, Cet. III; Jakarta: Selemba Empat, 2011.

Shulhan, Muwahid dan Solim, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Cet. I; Yogyakarta: Teras, 2013.

Sinambela Poltak Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Jakart: PT. Bumi Aksara, 2016.

Solihin Ismail, *Pengantar Manajemen*, Cet. I; t.t: Erlangga PT. GELORA AKSARA PRATAMA, 2009.

Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta, 2017.

Sumanto, *Statistik Terapan*, Cet. I; t.t.: CAPS Center of academic publishing service, 2014.

Sunyonto Danang, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat statistik, dan Contoh riset* Cet. I; Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service, 2015.

- Surhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Suryabata Sumardi, *Metode Penelitian*, Cet. I; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Tamba Wulan Anjelika, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Colimbindo Perdana Cabang Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1, 2018*, <https://scholar.google.co.id> (30 Maret 2021).
- Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Jakarta: Moestopo Beragama, 2009.
- Thona Mohammad, *Manajemen Pendidikan Islam Konseptual dan Oprasional*, Cet. I; Surabaya: Pustaka Radja, 2016.
- Wijaya Muslim, “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan” *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, 2017*, <https://scholar.google.co.id> (21 April 2021).
- Wijaya Sukma Rizky, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan”, *Skripsi Perbankan Syariah*, Lampung: 2019. <http://repository.radenintan.ac.id>. (2 November 2020).
- Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* Cet. I; Jakarta: PT.Raja Grafindopersada, 2015.



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**SKRIPSI**

**IAIN**

Institut Agama Islam Negeri

P A L U

## KUESIONER PENELITIAN

Palu, Januari 2021

Kepada Yth.

Bapak/Ibu responden penelitian

-Di tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi prodi perbankan syariah, fakultas ekonomi dan bisnis islam, institute agama islam negeri (IAIN) palu. Sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Loyalitas Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin”**. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) pada penelitian yang akan saya sertakan berikut ini.

Atas kesedian bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Peneliti

Anisa M.Rifai

## A. PROFIL RESPONDEN

Nama responden :

Jenis kelamin : Laki-laki  Perempuan

Usia :

- |                 |                          |                |                          |
|-----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| a. < 25 tahun   | <input type="checkbox"/> | c. 36-45 tahun | <input type="checkbox"/> |
| b. 26- 35 tahun | <input type="checkbox"/> | d. > 45 tahun  | <input type="checkbox"/> |

Pendidikan terakhir :

- |        |                          |       |                          |
|--------|--------------------------|-------|--------------------------|
| a. SMA | <input type="checkbox"/> | d. S2 | <input type="checkbox"/> |
| b. D3  | <input type="checkbox"/> | e. S3 | <input type="checkbox"/> |
| c. S1  | <input type="checkbox"/> |       |                          |

Lama bekerja :

- |              |                          |              |                          |
|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| a. 1-6 Bulan | <input type="checkbox"/> | d. > 2 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| b. 1 Tahun   | <input type="checkbox"/> |              |                          |
| c. 1-2 Tahun | <input type="checkbox"/> |              |                          |

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda check (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

### Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**C. DAFTAR PERNYATAAN (X) MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA**

**1. Produktivitas Pegawai Diperusahaan**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya.					
2.	Saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya.					
3.	saya harus berhasil mencapai target dari setiap rencana yang telah saya buat.					
4.	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					

**2. Pelatihan Pegawai**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan pegawai.					
2.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan pegawai lain atau bertemu dengan nasabah.					
3.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan.					
4.	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosuder kerja.					

### 3. Sistem Rekrutmen

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Proses rekrutmen pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin telah sesuai dengan job description.					
2.	Sumber pengelolaan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.					
3.	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.					

### D. DAFTAR PERNYATAAN (Y) LOYALITAS KINERJA PARA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bersedia memberikan tenaga atau usaha melebihi kondisi normal yang diharapkan agar menjadi sukses.					
2.	Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan yang terhadap PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.					
3.	Saya tidak keberatan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab.					

	Palu Hasanuddin.					
4.	Saya tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kantor jika saya dapat menyelesaikan tugas yang masih saya kerjakan.					
5.	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik di saat ada atasan ataupun tidak.					
6.	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin.					
7.	Saya bersedia memberikan tenaga atau usaha melebihi kondisi normal yang diharapkan agar PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Cab. Palu Hasanuddin menjadi lebih maju.					
8.	Taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
9.	Harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.					

**DATA RESPONDEN**

Jumlah  Respon den	Manajemen Sumber daya manusia (X)														Kinerja para pegawai (Y)									Tot al		
	Produktivitas Pegawai Diperusahaan (X1)				Tot al (X1 )	Pelatihan Pegawai (X2)				Tot al (X 2)	Sistem Rekrutmen (X3)			Tot al (X3 )	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9			
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4		X2 .1	X.2 .2	X2 .3	X2 .4		X3 .1	X3 .2	X3 .3													
1	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	4	4	5	13	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	39
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	42	
6	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39	
13	5	5	3	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	12	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	

14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	4	4	4	4	2	2	4	4	30
16	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
21	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
23	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	4	13	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
24	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
27	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
28	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
29	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
34	5	5	4	5	19	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40

## HASIL TABULASI KUESIONER

### Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	34	16	20	18,62	1,596
PELATIHAN PEGAWAI	34	15	20	18,12	1,822
SISTEM REKRUTMEN	34	12	15	13,62	1,393
LOYALITAS PARA PEGAWAI	34	30	45	40,94	4,060
Valid N (listwise)	34				

### Uji Validitas X

#### 1. X<sub>1</sub> Produktivitas Pegawai Diperusahaan

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN
X1.1	Pearson Correlation	1	,673**	,387*	,673**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,673**	1	,439**	,731**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	,387*	,439**	1	,323	,690**
	Sig. (2-tailed)	,024	,009		,062	,000
	N	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	,673**	,731**	,323	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,062		,000
	N	34	34	34	34	34
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	Pearson Correlation	,838**	,872**	,690**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. X<sub>2</sub> Pelatihan Pegawai

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	PELATIHAN PEGAWAI
X2.1	Pearson Correlation	1	,636**	,701**	,638**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	,636**	1	,821**	,538**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	,701**	,821**	1	,671**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	,638**	,538**	,671**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	34	34	34	34	34
PELATIHAN PEGAWAI	Pearson Correlation	,854**	,854**	,916**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 3. X<sub>3</sub> Sistem Rekrutmen

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	SISTEM REKRUTMEN
X3.1	Pearson Correlation	1	,717**	,768**	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	,717**	1	,825**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	,768**	,825**	1	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34
SISTEM REKRUTMEN	Pearson Correlation	,899**	,922**	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	LOYALITAS PARA PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	1	,650**	,466**	,514**	,558**	,732**	,817**	,469**	,532**	,825**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,002	,001	,000	,000	,005	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,650**	1	,652**	,824**	,707**	,625**	,565**	,459**	,701**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,006	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,466**	,652**	1	,707**	,369**	,545**	,466**	,369**	,478**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,032	,001	,005	,032	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,514**	,824**	,707**	1	,660**	,675**	,514**	,413**	,648**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,002	,015	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	,558**	,707**	,369**	,660**	1	,576**	,558**	,614**	,508**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,032	,000		,000	,001	,000	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	,732**	,625**	,545**	,675**	,576**	1	,797**	,576**	,668**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	,817**	,565**	,466**	,514**	,558**	,797**	1	,647**	,618**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,005	,002	,001	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	,469**	,459**	,369**	,413**	,614**	,576**	,647**	1	,633**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,032	,015	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	,532**	,701**	,478**	,648**	,508**	,668**	,618**	,633**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
LOYALITAS PARA PEGAWAI	Pearson Correlation	,825**	,846**	,691**	,811**	,759**	,877**	,857**	,712**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	4

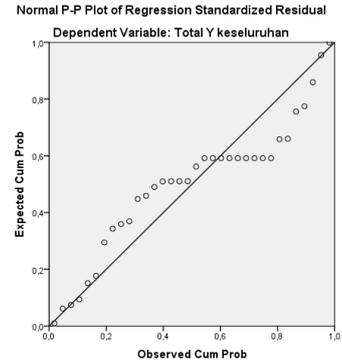
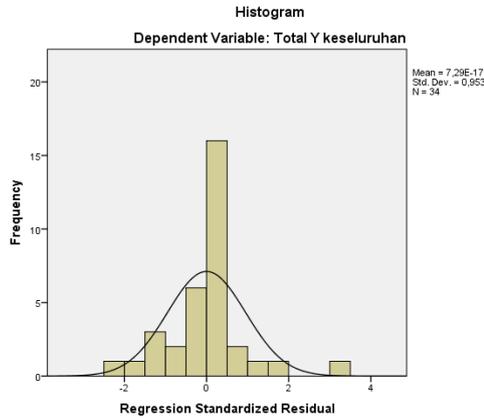
## Reabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	9

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46810396
Most Extreme Differences	Absolute	,198
	Positive	,198
	Negative	-,151
Kolmogorov-Smirnov Z		1,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,139

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

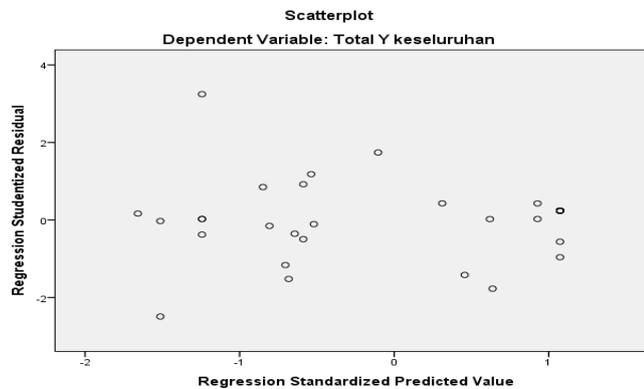
### 2. Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,357	2,799
	PELATIHAN PEGAWAI	,339	2,946
	SISTEM REKRUTMEN	,541	1,847

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

### 3. Hereroskedasitas



### 4. Uji Glesjer

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,772	3,887		1,742	,092
	PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,197	,336	,169	,587	,562
	PELATIHAN PEGAWAI	-,216	,302	-,212	-,716	,479
	SISTEM REKRUTMEN	-,362	,313	-,271	-1,157	,256

a. Dependent Variable: ABRESID

### Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,721	5,465		,498	,622
	PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,870	,472	,342	1,841	,076
	PELATIHAN PEGAWAI	,469	,425	,210	1,105	,278
	SISTEM REKRUTMEN	,994	,440	,341	2,260	,031

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji-t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,721	5,465		,498	,622
	PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN	,870	,472	,342	1,841	,076
	PELATIHAN PEGAWAI	,469	,425	,210	1,105	,278
	SISTEM REKRUTMEN	,994	,440	,341	2,260	,031

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

### 2. Uji Simultan (Uji-f)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,862	3	114,287	17,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	201,021	30	6,701		
	Total	543,882	33			

a. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN, PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN, PELATIHAN PEGAWAI

## Uji Koefisien Derterminasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 <sup>a</sup>	,630	,593	2,589

a. Predictors: (Constant), SISTEM REKRUTMEN, PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIPERUSAHAAN, PELATIHAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: LOYALITAS PARA PEGAWAI

## DOKUMENTASI



Observasi dan wawancara



Pengisian kuesioner oleh pegawai PT. Bank Mandiri (persero) tbk. Cab. Palu  
Hasanuddin

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama lengkap : Anisa M. Rifai  
Tempat tanggal lahir : Palu, 09 Maret 1999  
NIM : 17.3.15.0084  
Alamat : Jl. Manggis No. 47 Palu  
Np Hp/Wa : 085145522504  
E-mail : maharanianisa94@gmail.com  
Nama Ayah : Moh. Rifai  
Nama Ibu : Sa'adia Y. Turungku

### B. Riwayat Pendidikan

SD/MI tahun lulus : SDN 1 Impres Sidondo 1 (2011)  
SMP/MTS tahun lulus : SMP Negeri 10 Palu (2014)  
SMA/SMK/MA tahun lulus : SMK Negeri 4 Palu (2017)

### C. Pengalaman Organisasi

Pramukan  
Sanggar seni teratai putih  
OSIS  
GenBI Sulteng (Generasi Baru Indonesia)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id) email: [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Anisa M. Rifai NIM : 173150084  
TTL : Palu, 09 Maret 1999 Jenis Kelamin : Perempuan  
Jurusan : Perbankan syariah Semester : VI  
Alamat : Jl. Balaroa HP : 08514552504

Judul :

- 22/3/20  
W  
Nurdin Ph.D.
- o Judul I  
Pengaruh Beasiswa Bank Indonesia (BI) dalam meningkatkan prestasi mahasiswa fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALU angkatan 2013
  - o Judul II  
Pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap loyalitas kinerja para pegawai (studi pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cab. Palu Hasanuddin)
  - o Judul III  
Pengaruh kualitas pelayanan Frontliner Customer Service (Teller dan Security) terhadap kepuasan nasabah perbankan di Bank Hasanuddin

Palu, 12 Maret .....2020

Mahasiswa

NIM 173150084

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. Malkan, M. Ag II  
Pembimbing II : Nurdin, M. Com. Ph.D I

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Kelembagaan,

Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D  
NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. Malkan, M. Ag  
NIP. 196812319997031010

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
NOMOR : 904 TAHUN 2020**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU  
TAHUN AKADEMIK 2019/2020**

- Membaca : Surat saudara : **Anisa. M.Rifai / NIM.17.3.15.0084** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Terhadap Loyalitas Kinerja para Pegawai (Studi pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang palu Hasanuddin)**
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.  
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.  
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional  
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;  
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;  
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.  
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG  
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN  
AKADEMIK 2018/2019

Pertama : 1. **Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.** (Pembimbing I)  
2. **Dr. Malkan, M.Ag.** (Pembimbing II)

Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.  
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.

Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2019.

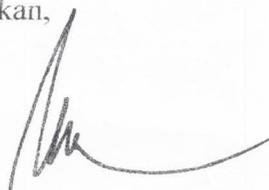
Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.

Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 23 Juli 2020

Dekan,



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I  
NIP. 19650505 199903 1 002

***Tembusan :***

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.  
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : **279** / In.13 / F.IV / PP.00.9 / 01 /2021  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : : Izin Penelitian

Palu, 21 Januari 2021

Kepada Yth.  
**Manager Bank Mandiri Hasanuddin**  
di -  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Anisa M. Rifai  
NIM : 17.3.15.0084  
TTL : Palu, 09 Maret 1999  
Semester : VII  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Alamat : Balaroa

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cab Palu Hasanuddin)”***

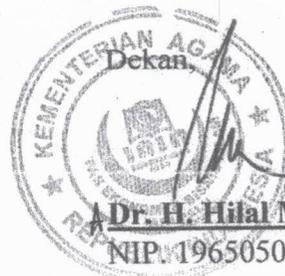
Dosen Pembimbing :

1. Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.
2. Drs. Malkan, M.Ag

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cab Palu Hasanuddin

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam.*



**Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I**  
NIP. 19650505 199903 1 002

Nomor : BKJ.R10.Br.PHn/388/2021  
Tanggal : 19 April 2021  
Lampiran : -

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.  
Cabang Palu Hasanuddin  
Jl. Sultan Hasanuddin No. 35  
Palu 94112  
Telp. (0451) 454500  
Fax. (0451) 424975

Kepada:  
Institute Agama Islam Negeri Palu  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu

Perihal : Surat Keterangan

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palu, Nomor 279 / In.13 / F.IV/ PP.00.9 / 01 / 2021 hal Izin Penelitian 21 Januari 2021 maka PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan ini menerangkan nama mahasiswi di bawah ini :

Nama	: Anisa M. Rifai
NIM	: 17.3.15.0084
Tempat Tgl Lahir	: Palu, 09 Maret 1999
Semester	: VII
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Balaroa

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Palu Hasanuddin telah memberikan izin kepada mahasiswi tersebut untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : ***"Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kinerja Para Pegawai (Studi Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Palu Hasanuddin"***.

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.   
Branch Palu Hasanuddin

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk  
Cabang Palu Hasanuddin

  
Asifa Nurul Husnah  
Pjs.Branch Operational Manager

## DOKUMENTASI



Observasi dan wawancara



Pengisian kuesioner oleh pegawai PT.Bank Mandiri (persero) tbk. Cab. Palu  
Hasanuddin

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama lengkap : Anisa M. Rifai  
Tempat tanggal lahir : Palu, 09 Maret 1999  
NIM : 17.3.15.0084  
Alamat : Jl. Manggis No. 47 Palu  
Np Hp/Wa : 085145522504  
E-mail : maharanianisa94@gmail.com  
Nama Ayah : Moh. Rifai  
Nama Ibu : Sa'adia Y. Turungku

### B. Riwayat Pendidikan

SD/MI tahun lulus : SDN 1 Impres Sidondo 1 (2011)  
SMP/MTS tahun lulus : SMP Negeri 10 Palu (2014)  
SMA/SMK/MA tahun lulus : SMK Negeri 4 Palu (2017)

### C. Pengalaman Organisasi

Pramukan  
Sanggar seni teratai putih  
OSIS  
GenBI Sulteng (Generasi Baru Indonesia)