

**PENGARUH PROSES SELEKSI DAN UPAH TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
CABANG KOTA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk memperoleh Gelar sarjana
(SE) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Palu*

Oleh

RAMADHAN
NIM : 163150044

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

PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

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

Palu, Januari 2022 M
Djumadil Awal 1443 H

Penulis,



Ramadhan
NIM 15.3.15.0044

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu”. Oleh Ramadhan, NIM 163150044, 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.

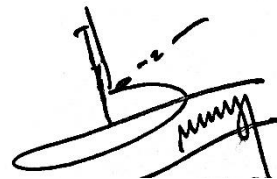
Palu, Januari 2022 M
Djumadil Awal 1443 H

Pembimbing I



Prf. Dr. Marzuki, MH
NIP. 19561231 198503 1 024

Pembimbing II




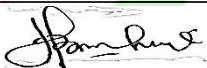

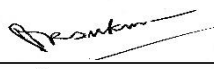

Dr. M. Taufan B, SH., M.Ag
NIP. 19641206 200012 1 00

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Ramadhan NIM. 16.3.15.0044 dengan judul “*Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu*” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 27 Januari 2021 M, yang bertepatan dengan tanggal 14 Jumadil Akhir 1442 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, Maret 2022 M
Sya’ban 1443 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Malkan, M.Ag	
Munaqisy 1	Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., M.M.	
Munaqisy 2	Nur Wanita S.Ag., M.Ag.	
Pembimbing 1	Prof. Dr. Marzuki, MH	
Pembimbing 2	Dr. M. Taufan B, SH., M.Ag	

MENGETAHUI

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. Karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, keluarganya, para sahabatnya, hingga umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan judul penelitian “Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu”.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta Sofyan Abd Karim dan Ibunda Nurmawati Saleh P. Pakaya yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil yang senantiasa sabar mengajari arti kehidupan demi masa depan penulis, selalu membimbing dengan kasih sayangnya, yang senantiasa memberikan harapan, doa dan pengorbanannya serta dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt.Selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik dan kasih sayang tak terenalai yang telah diberikan kepada penulis. Aamiin.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dukungan serta bantuan apa pun itu yang sangat besar nilainya bagi penulis. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :


1. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Bapak Dr. H. Abidin M. Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Kamarudin M. Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Drs. H. Iskandar M. Sos. I selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Palu.
2. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M. H. I. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu beserta Bapak Nurdin, S. Pd., S. Sos., M. Com, Ph. D, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademi dan Kelembagaan dan Ibu Dr. Ermawati, S. Ag., M. Ag, selaku Wakil Dekan II Bidang Kemahasiswaan yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses belajar.
3. Bapak Dr. Malkan, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Palu yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Marzuki, MH. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. M. Taufan B, SH., M. Ag. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah mencurahkan ilmu, metodologi, penjelasan, pengarahan, memberikan bimbingan yang luar biasa sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat selesai dengan baik.

5. Seluruh staf pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen, dengan tulus dan Ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat selama kuliah. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu, aamin.
6. Seluruh staf dan pegawai akademik yang telah memberikan kemudahan pelayanan kepada penulis selama kuliah sampai selesai kuliah.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Palu, Ibu Supiani, S.Ag, dan seluruh staf perpustakaan yang telah membantu dalam pencarian referensi.
8. Seluruh saudara kandung yaitu, Nazrah, Zulha, Akbar, Nurhidayani, Nafizah, Moh. Agus
9. Untuk dia yang masih setia bertahan manjadi penyemgat di saat yang lain pergi, Febriana Binti Saadulah Ahmad, terimakasih.
10. Seluruh keluarga besar Penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan nasehat dan motivasi untuk meraih gelar Sarjana
11. Himpunan Qari' Qariah Mahasiswa (HIQMAH) Suteng Nurul Anisa S.Pd, Magfirah S,Pd, Badrawati S,Pd, Ismail Syukur S,Pd, Andi Ariwan S,Pd, Rizka Khairiya S,Pd, Rizki Fauziah S,Pd. Rabiyatul Adawiyah S,Pd dan seluruh kader Himpunan Qari' Qariah Mahasiswa (HIQMAH) Sulteng yang telah memberikan motivasi, semangat, dan dukungan pada penulis.
12. Teman-teman LAMBRETUS yaitu Rafik Fitra M.s, Husrin Dladjinau, Andra Fahresa, Arif, Mohamad. Azan, Moh. Aditya, Ramadhan, Rosan, Edi,

13. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan pada penulis.
14. Terima kasih pada kakak saya yang tak sedarah kak Waris dan kak Faiza yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Terakhir kepada seluruh nama-nama yang ikut andil dalam perjalanan hidup penyusun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak tertulis di sini, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terimah kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya kepada Allah jua kita memohon taufik dan hidayah-Nya serta pahala berganda untuk kita semua. Amin.

Palu, Januar 2021M
Jumadil awal 1442 H



R. Nait

RAMADHAN
NIM. 16.3.15.0044

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Penegasan Istilah	10
E. Kerangka pemikiran	11
F. Garis-Garis Besar Isi	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	12
B. Kajian Teori.....	16
1. Seleksi	16
2. Upah.....	21
3. Kinerja Karyawan.....	25
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain dan Pendekatan Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
D. Sumber Data, Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	33
E. Definisi Oprasional.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Pengumpulan Data	38
H. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum dan Ojek Penelitian.....	45
B. Deskripsi Profil Responden	48
C. Hasil Penelitian.....	50
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	59

E. Uji Asumsi Klasik.....	62
F. Uji Regresi Linear Berganda.....	66
G. Hasil Uji hipotesis.....	67
H. Pembahasan.....	69
BAB VPENUTUP	
A. Kesimpulan.....	72
B. Implikasi Penelitian.....	73

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan penelitianterdahulu	12
Tabel 3.1 Defibisi opsional	35
Tabel 4.1 Deskripsi profil responde berdasarkan jender.....	48
Tabel 4.2 Deskripsi responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 4.3 Profil responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	50
Tabel4.5 Distribusi frekuensi variabel seleksi (X1).....	51
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variabel upah (X2).....	53
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y).....	57
Tabel 4.8 Hasil uji validitas instrumen X1.....	60
Tabel 4.9 Hasil uji validitas instrumen X2.....	60
Tabel 4.10 hasil uji validitas instrumen Y	61
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas instrumen	61
Tabel 4.12 Hasil uji normalitas	64
Tabel 4.13 Hasil uji <i>multikolineritas</i>	64
Tabel 4.14 Hasil uji regresi berganda	66
Tabel 4.15 Hasil uji parsial (Uji T)	67
Tabel 4.16 Hasil uji simultan (Uji F)	68
Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 2.1 Proses Seleksi.....	18
Gambar 4.1 Histogran Grafik.....	63
Gambar 4.2 Normalitas <i>Proballity Plot</i>	63
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Heterokedaktisitas</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket (Kuesioner)
Lampiran 2	Hasil tabulasi data
Lampiran 3	Hasil uji validitas
Lampiran 4	Hasil uji reliabilitas
Lampiran 5	Hasil uji asumsi klasik
Lampiran 6	Hasil ujiregresi linear berganda
Lampiran 7	Hasil uji hipotesis
Lampiran 8	Hasil uji koefisien determinasi
Lampiran 9	Tabel F
Lampiran 10	Tabel T
Lampiran 11	Tabel R
Lampiran 12	Surat izin penelitian (dari kampus)
Lampiran 14	Dokumentasi penelitian
Lampiran 16	Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Ramadhan
Nim : 16.3.15.0044
Judul Skripsi : PENGARUH PROSES SELEKSI DAN UPAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T.
BANK MUAMALAT CABANG KOTA PALU.

Pada dasarnya seleksi dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja, termaksud dealam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seleksi adalah sebuah proses penyaringan kemampuan kerja dari calon karyawan yang akan bekerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan upah adalah suatu sistem pembayaran atas balas jasa dari hasil kerja karyawan yang diberikan dalam bentuk uang.

Berdasarkan dengan hal tersebut, maka uraian dari skripsi ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh seleksi dan upah terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Muamalat cabang kota palu?

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana keseluruhan populasi adalah sampel yang berjumlah 30 orang karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Dalam melakukan proses pengolahan data penulis menggunakan program SPSS 21, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Dapat diambil kesimpulan dari hasil olah data uji hipotesis. Yang menjelaskan tentang. Pengaruh Proses Seleksi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,735 > t_{tabel} 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) $0,001$ pada tabel coefficients (tingkat signifikan) $0,05$, Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Proses Seleksi (X_1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk variabel Upah (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,742 > 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) $0,001$ pada tabel coefficient (tingkat signifikan) $0,001$. Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil olah data tersebut ditarik kesimpulan bahwa, Proses Seleksi dan Upah berpengaruh Signifikan pada Kinerja karyawan secara positif

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional.¹ Organisasi mengedepankan tujuan organisasi yang dilakukan secara kolektif dengan menggunakan sumberdaya secara efisien dan efektif, sedangkan individu/anggota organisasi membutuhkan kepastian dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi dalam menjalankan semua aktifitas membutuhkan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan yang tepat pada waktu yang tepat. Salah satu cara yang dilakukan dalam menilai perkembangan satu perusahaan ialah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja².

Penilaian kinerja adalah kecakapan karyawan dalam melaksanakan satu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolakukur tertentu secara objektif dan berkala. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan kerja yang di kehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjaan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.³

¹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cet XIV, Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2017).1

²Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia: Kerangka Teori Dengan pendekatan Teknis*. (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013) .43

³Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung: Pionir Jaya 1991. 9

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip *“the right man on the right place”* sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat di tempatkan secara tetap.⁴

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁵

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi biasa berjumlah ratusan atau ribuan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan organisasi. Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah melamar jabatan tersebut dengan

⁴Maltihs L. Robert and Jackson, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Angelica, Edisi Kesepuluh (Jakarta: Salemba 4, 2006). 12.

⁵Agnes Heni,T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008) .84

membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh para pelamar. Proses ini dimaksud untuk mencari individu yang sesuai dengan spesifikasi jabatan dan merupakan individu yang terbaik di antara para pelamar. Definisi seleksi adalah memilih calon pegawai yang paling memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan atau jabatan tersebut.⁶

Perencanaan, rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi, dalam suatu siklus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), bagi awal dan bagi akhirnya adalah pada proses perencanaan dan dilanjutkan dengan rekrutmen kemudian seleksi, ketiga proses tersebut menjamin kesinambungan hidup organisasi.⁷

Seleksi adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kepentingan perusahaan itu sendiri. Perusahaan juga perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan hidup terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, maka kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka sadar apabila mereka bekerja dengan lebih baik maka mereka akan mendapatkan imbalan sesuai dengan kinerja mereka, salah satu imbalan yang diberikan oleh perusahaan ialah upah. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.⁸

⁶Eko Budiyo, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia: Kerangka Teori Dengan pendekatan Teknis*. 102

⁷Ibid. 101

⁸Agnes Heni, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 556

Islam merupakan agama yang bersumber dari Allah. Pemikiran islam merupakan pemikiran yang bersumber dari Allah dalam islam diatur semua sendi-sendi keshidupan umatnya, baik hubungan antara manusia dengan Allah, hubungan antara sesama manusia dan hubungan manusia dengan alam semesta. Alqur'an sebagai aturan dalam menjalankan kehidupan umatnya selain itu hadis juga di jadikan acuan umat islam. Alqur'an dan hadits dijadikan pedoman dalam menjalankan kehidupan. Sama halnya dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam Alqur'an dan hadist terdapat pedoman bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pandangan islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen seputar aktivitas karyawan. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem rekrutmen dan seleksi sumberdaya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari hasil seleksi tersebut islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(Al-Qashas [28]: 26)

Rasullullah shallallahu'alaihi wasalam bersabda :

“Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu” (Bukhari-6015).

Sehingga dibutuhkan seleksi dan penempatan sumber daya manusia yang benar dan baik agar sesuai dengan yang disyariatkan dalam islam agar mendapatkan hasil dan manfaat yang baik pula.⁹

Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga terdapat kebijakan yang mendukung perkembangan kinerja karyawan, salah satunya adalah kebijakan pemberian upah kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja, waktu dan tenaga yang telah di berikan seorang karyawan pada suatu perusahaan. Dimana upah adalah salah satu faktor utama tujuan seorang karyawan dalam bekerja dan menjadi motivasi dalam berkerja lebih baik.

Bukan hanya dalam hal perekrutan dan seleksi karyawan Alqur’an mengatur akan tetapi dalam hal pemberian upah Alqur’an juga mengatur. Allah berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (Q.S Al-ahqaaf : 19)¹⁰

Untuk itu pemberian upah kepada karyawan besarnya berbeda-beda di karenakan perbedaan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

⁹ Nila maridah, *rekrutmen, seleksi dan penetapan dalam prespektif islam*. Jurnal kajian ekonomi. Jurnal.core.ac.uk. di akses 01 januari pukul 15.30

¹⁰ Nurul Fadilah, *Analisis Keputusan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Dal Prespektif Islam (Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat*, skripsi diterbitkan (Universitas Islam negri Raden Intas Lampung, 2021) jurnal. repositori.radenintan.ac.id. di akses 01 januai 2021 pukul 15.25

P.T. Bank Muamalat Indonesia (“Bank Muamalat Indonesia”) November 1991 atau 24 Rabi’ul Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi trobosan di Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1994 Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003 Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Suku Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.¹¹

Seiring dengan kapasitas Bank yang semakin diakui, P.T. Bank Muamalat Indonesia semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Salah satunya kantor cabang pembantunya di kota Palu, P.T. Bank Muamalat cabang Kota Palu sendiri mulai ada pada bulan Desember 2004 dengan Alamat pertama berada di Jln.Tanjung Dako, pada tahun

¹¹<http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses pada tanggal Januari 2020

2009 kembali berpindah di Jln. Wolter Mongonsidi dan pada tahun 2009 kembali pindah di Jln. Prof Moh. Yamin yaitu tempat beroperasi saat ini. Dalam proses Rekrutmen dan Seleksi P.T. Bank Muamalat cabang Kota Palu tidak hanya menghasilkan pegawai yang berasal dari jurusan Ekonomi Islam, namun saat ini didominasi oleh lulusan yang berasal dari jurusan lain, seperti S1 Sains, S1 Teknik dan samapi S1 Pendidikan ada di PT Bank Muamalat Cabang Kota Palu.¹²

Kegagalan dalam melakukan sistem pengrekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu tidak hanya melayani nasabah, namun juga menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen.. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan pula dari segi pemberian upah kepada karyawan, sebagai salah satu motivasi bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian upah bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kinerja karywan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan pemberian upah bagi karyawan. Perusahaan diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi yang baik dan efektif serta faktor pemberian upah untuk karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas di P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Permasalahan ini yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian dengan judul “ **Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.**”

¹²Wawancara Bambang Haryo Nugroho. Kepala Bank Muamalat Cabang Kota Palu

B. Rumusan dan Batasan Masalah

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah proses seleksi dan upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu?
2. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu?

b. Batasan Masalah

Dalam variabel seleksi hanya membahas seberapa besar seleksi memengaruhi kinerja karyawan dari segi metode seleksi, kualitas dan kuantitas karyawan dan dari segi strategi penyeleksian. Sedangkan dalam variabel upah membatasi hanya membahas tentang seberapa besar pengaruh upah dari segi pemberian dan pengaturan upah dari perusahaan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka hal tersebut bertujuan :

- a. Untuk menjelaskan apakah faktor seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
- b. Untuk menjelaskan apakah faktor besarnya upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh proses seleksi dan upah terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian nanti ada dua hal, yaitu : *pertama*, kegunaan untuk mengembangkan ilmu/kegunaan teoritis bagi para peneliti selanjutnya untuk dijadikan tambahan referensi dengan judul yang tersebut. *Kedua*, kegunaan praktis yaitu membantu untuk menjawab masalah yang ada pada objek penelitian yang diteliti. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Dapat diharapkan sebagai suatu kontribusi pengetahuan dari masalah yang akan diteliti.

b. Secara Praktis

1) Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat berfungsi sebagai informasi serta pemahaman dan pengetahuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan masyarakat tentang proses seleksi dan upah di P.T.Bank Muamalat Indonesia Cabang Kota Palu.

2) Bagi IAIN Palu

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan rujukan dan koleksi dari penelitian sebelumnya agar para peneliti selanjutnya khususnya di program studi Perbankan Syariah dapat dengan mudah mendapatkan sumber referensi tambahan.

3) Bagi P.T. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kota Palu

Penelitian ini dapat diharapkan sebagai acuan untuk bahan evaluasi dalam mengembangkan dan mengetahui apakah proses seleksi dan pemberian upah telah sesuai dengan prosedur yang berlaku guna meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk karyawan dan pelayan yang baik kepada nasabah di P.T. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kota Palu

D. Penegasan Istilah

1. Konseptual

a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul (orang tahu benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹³

b. Seleksi adalah memilih atau memilah karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan atau sesuai dengan potensi karyawan yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan yang kosong.

c. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

2. Operasional

Pengaruh proses seleksi dan upah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh kedua variabel independen yaitu proses seleksi dan pengalam upah terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu. Secara operasional yang dimaksud dari proses seleksi dan upah terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana pihak P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu menilai kinerja yang dimiliki karyawan jika didasarkan pada hasil proses seleksi yang telah dilakukan secara maksimal dan dan juga pemberian upah yang sesuai denga kebijakan dan kesepakatan kerja.

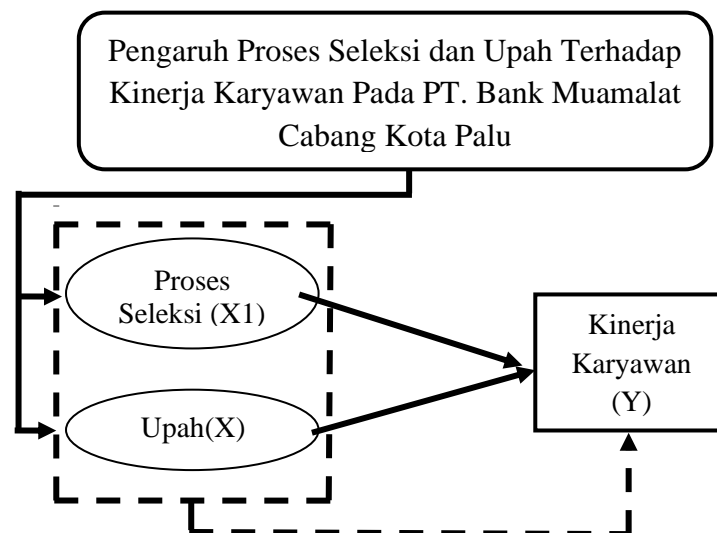
¹³Yeyen Maryani dan Cece Sobarna, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Belajar*, (CetI;Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa,2011),.400

E. Kerangka Pemikiran

Dalam berpikir, peneliti memerlukan sebuah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai landasan untuk mengetahui sebuah variabel ataupun lebih yang mana variabel mempengaruhi maupun variabel yang dipengaruhi. Kerangka pemikiran digunakan untuk melihat sejauh mana dan sebesar apa variabel saling mempengaruhi atau variabel mana yang mempengaruhi dan yang mana dipengaruhi. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah proses seleksi dan upah. Dan kinerja karyawan adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel dependen.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis dengan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Variabel bebas : Proses Rekrutmen, Seleksi dan Upah

Variabel terikat : Kinerja Karyawan

—————▶ : Pengaruh secara parsial

- - - - -▶ : Pengaruh secara simultan

F. Garis-Garis Besar Isi

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

Bab I Pendahuluan, menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, kerangka pemikiran dan garis-garis besar isi.

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

Bab III Metode Penelitian, berisi desain dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data dan variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV Memuat hasil dan Pembahasan, terdiri dari deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan inti.

BAB V Penutup. Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan

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. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dan juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam membantu menemukan hasil kebenaran yang penulis angkat dengan judul “Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu”, Adapun pada penelitian ini menggunakan tiga penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Ringkasan hasil penelitian
1	Bily Renaldo Potale	<p>Judul Skripsi :</p> <p>Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Bank Sulutgo.</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>hasil uji validasi rekrutmen dengan 7 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah di atas dari 0,30 dimana nilai korelasi ke tujuh item pertanyaan antara 0,508-0,790 karena nilai korelasi di atas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan</p>

		<p>($< 0,05$) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan valid¹⁴.</p> <p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel Independen (Proses Seleksi) - Variabel Dependen (kinerja karyawan) <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu proses, rekrutmen dan seleksi. Sedangkan penulis menggunakan dua variabel independen yaitu proses selesi dan upah. Yang mana variabel independen kedua adaah upah.
2	Nindrijo Sunu Pambagio	Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)

¹⁴Bily Renaldo Potale, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*, Skripsi yang diterbitkan (Sulawesi Utara : Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016), ejournal.unsrat.ac.id di akses 15 Mei 2020 Pukul 10.15

Hasil Penelitian :

Diketahui bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 9,552 dan Sig. F sebesar 0,000 yang menunjukkan variable bebas (proses rekrutmen (X_1), Proses Seleksi (X_2) dan Kompensasi Karyawan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)). Nilai *adjusted R-square* yang diperoleh sebesar 0,368 atau 36,8% terhadap variabel terikat.¹⁵

Persamaan :

- Variabel Independen (Proses Seleksi)
- Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Perbedaan :

- Lokasi penelitian
- Waktu penelitian
- Dalam penelitian ini peneliti mengkhususkan penelitian pada karyawan bagian tata usaha dan keuangan. Sedangkan penulis tidak membatasi pada karyawan yang akan

¹⁵Nindrijo Sunu Pambagio, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)*, Skripsi diterbitkan (Malang : Universitas Brawijaya Malang, 2013) administrasi bisnis. Sudent jurnal.ub.ac.id diakses 15 Mei 2020 Pukul 10.17

dijadikan responden.

3 Kadek Maita Jaya Judul Skripsi :

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud

Hasil Penelitian :

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara rekrutmen dan seleksi terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka digunakan koefisien diterminasi (R^2) . Dari table 5.14 dapat diketahui dari adjusted R Square yaitu = 0,795 karena besarnya = 0,898 maka besarnya koefisien diterminasi adalah 79,5% ($D=R^2 \times 100\%$). Koefisien diterminasi 79,5% berarti Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak diteliti. ¹⁶

Persamaan :

- Variabel independen (Proses Seleksi)
- Variabel dependen (kinerja karyawan)

Perbedaan :

- Lokasi penelitian
- Waktu penelitian
- Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independen (Proses Rekrutmen dan Seleksi). Sedangkan penulis memasukan variabel X yaitu (Upah).

B. Kajian Teori

1. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya 1 (satu) tetapi bisa jadi berjumlah ratusan dan ribuan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan organisasi. Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah menjadi pelamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh para

¹⁶Kadek Maita Jaya, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud*. Skripsi diterbitkan (Denpasar : Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2018) jurnal.undhirabali.ac.id diakses 15 Mei 2020 Pukul 10.20

pelamar. Proses ini dimaksudkan untuk mencari individu yang terbaik diantara para pelamar.¹⁷

Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih

secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat di kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.¹⁸

Seleksi sering disebut sebagai suatu proses yang negatif (penolakan), berlawanan dengan rekrutmen, yang merupakan proses yang positif. Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan yang diterima atau ditolak sebagai karyawan baru.¹⁹

Seleksi merupakan proses merupakan pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Ada 6 indikator-indikator seleksi yaitu :²⁰

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes tulis
6. Tes wawancara

¹⁷Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 102

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cet XIV, Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya) 35

¹⁹Ike Kusdyah R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127

²⁰Simamora, Henry. S.E. Akuntan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* (Yogyakarta : BPF, 2004), 127

b. Jenis-Jenis Seleksi

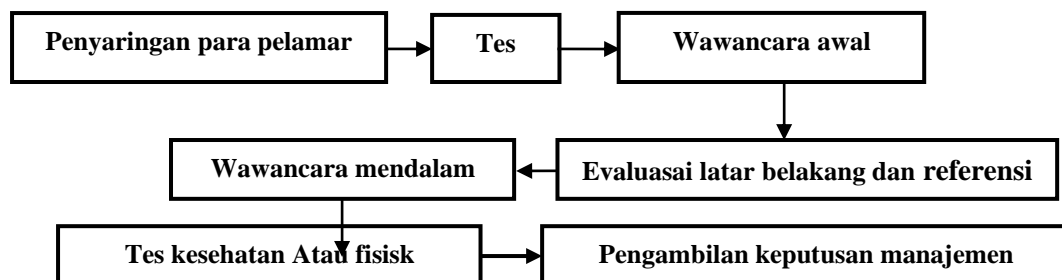
Seleksi merupakan proses mencocokkan orang-orang dengan Kualifikasi yang mereka miliki. Jenis-jenis seleksi²¹ :

1. Seleksi administrasi, yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki oleh pelamar untuk menentukan sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan.
2. Seleksi secara tertulis, terdiri dari tes kecerdasan, tes kepribadian, Bakat, minat, dan prestasi.
3. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari wawancara dan praktik

c. Proses Seleksi

Gambar 2.1

Proses Seleksi



Proses seleksi dimaksudkan untuk mendapatkan kualitas karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan baik berdasarkan pengalaman ataupun latar pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempati oleh calon karyawan. Proses rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam mendapatkan kualitas karyawan yang baik untuk mengembangkan perusahaan dan memberi keuntungan dalam operasional perusahaan. Proses rekrutmen sendiri tidak terlepas dari pengawasan pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab atas

²¹Arya Mulyapradana *Jobs Test & interview Undercover Tip & Trik Sukses Diterima Kerja*, (cet.1, Jakarta visimedia, 2015), 78

pengembangan kinerja karyawan untuk kelangsungan proses oprasional perusahaan

d. Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan proses yang sangat penting dan mendasar karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses seleksi. Proses akan melibatkan proses menduga yang terbaik dari pelamar yang ada. Proses seleksi tidak akan pernah terpisah dari rangkaian dan tujuan pengembangan SDM Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang dibutuhkan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Karyawan yang sesuai seleksi
8. Karyawan yang dapat bekerja sama dalam perusahaan
9. Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan

e. Kualifikasi Dasar Seleksi

Kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi di berbagai perusahaan adalah sebagai berikut²² .:

²²Novita Sari Silalahi, *pengaruh Seleksi, Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIGARAKSA SATRIA , TBK Cabang Medan*. Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara Medan. Skripsi Diterbitkan

1. Keahlian.

Keahlian digolongkan menjadi tiga macam skill (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), Human Skill (keahlian yang dimiliki oleh sub pimpinan), Conceptual Skill (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan)

2. Pengalaman.

Pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

3. Kesehatan Fisik.

Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan, tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kesehatan fisik yang tidak sehat.

4. Pendidikan.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Umur.

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang.

6. Kerja sama.

Kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berdasarkan kemampuan.

7. Kejujuran.

Kejujuran merupakan kualifikasi yang sangat penting. Karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

8. Kedisiplinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan

f. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Seleksi

Proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian in suatu perusahaan atau organisasi ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu.²³

1. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen.
2. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama.
3. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi yang dijenjang yang berbeda dalam perusahaan.
4. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah dapat mempengaruhi proses seleksi

g. Kendala-Kendala Seleksi

Dalam rangkaian pencarian calon karyawan yang dibutuhkan oleh setiap organisasi baik dari awal mula proses rekrutmen sampai dengan proses seleksi pasti tidak akan berjalan dengan mulus dan lancar akan selalu ada kendala dalam setiap hal yang akan dilakukan. Berikut beberapa kendala dalam seleksi antara lain:

1. Tolak ukur seleksi
2. Penyeleksi
3. Pelamar.
- 4.

²³Sarwati Yunitasari, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Himawari Wija Service*. Strata 1 Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi. Skripsi Diterbitkan

2. Upah

a. Pengertian Upah

Proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan perimbangan atau keseimbangan perhitungan kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dalam kepegawaiaan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pemberian upah merupakan, imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*non financial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas dari pada upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *non financial*.²⁴

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain upah adalah pemberian imbalan atas jasa karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan, guna meningkatkan pendapatan perusahaan. Upah atau gaji yang diberikan pada karyawan guna menghargai hasil usaha karyawan yang membantu perusahaan dalam mengembangkan dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.²⁵

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 83

²⁵Agnes Heni, Triyuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 556

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya²⁶

Upah dapat diberikan kepada seorang karyawan yang didasarkan pada beberapa indikator, yaitu diantaranya :²⁷

1. menurut prestasi kerja
2. menurut lama kerja
3. menurut senioritas
4. menurut kebutuhan.

Suatu kompensasi atau upah memiliki dasar yang logis, kuat serta adil.

Kompensasi ada 2 macam :²⁸

1. Kompensasi Langsung (*financial*)

Kompensasi langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi)

2. Kompensasi tidak langsung, (*non financial*)

Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan macam-macam tunjangan lainnya.

²⁶Sidil Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet I, Bandung : Pustaka Setia , 2006), 189

²⁷Ibid. 191.

²⁸Eko Budiyanto, *Sistem informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kerangka Teori Dengan Pendekatan Teknis*. . 124

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Di samping sejumlah tujuan yang ingin dicapai melalui program kompensasi atau upah, masih ada permasalahan lain yang perlu diungkapkan, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi atau upah, antara lain :

1. Kebenaran dan keadilan, Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai kepada organisasi.

2. Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi baik berupa *financial* maupun *non financial*, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

3. Serikat kerja, karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat kerja merupakan simbol kekuatan perbaikan nasib.

4. Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

5. Biaya hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam menetapkan kompensasi.

6. Peraturan perundang-undangan dan pemerintah sangatlah penting dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh kerennya berbagai segi kehidupan karyawan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya.

7. Faktor internasional, penyesuaian gaji atau upah untuk merangsang pekerja untuk ditempatkan disuatu negara yang memungkinkan tidak diminati.

c. Tujuan Pemberian Upah.

Dilihat dari pengertiannya bahwa upah adalah pemberian balas jasa pada karyawan berupa uang atas jasa yang dilakukan untuk perusahaan. Upah yang diberikan kepada karyawan memiliki tujuan guna untu kesejateraan dan tunjangan hidup untuk karyawan dan keluarganya, selesai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya upah atau gaji memiliki tujuan lain. Tujuan pemberian upah atau gaji adalah sebagai beriuat :

1. Ikatan kerja sama
2. Motivasi
3. Stabilitas karyawan
4. Disiplin
5. Pengaruh serikat buruh
6. Pengaruh asosiasi usaha sejenis
7. Pengaruh pemeritah

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Apabila dikaitan dengan *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik ²⁹.

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sejauhmana keberhasilan seorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Lavel Of Performance* oleh *vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu .³⁰

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.67

³⁰Masran, Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidiuarjo: Zifatma Publisher, 2015) 116

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Untuk mengetahui meningkat atau menurunnya kinerja karyawan diperlukan penilaian kinerja (prestasi kerja), yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja dari karyawan, manajemen kinerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana manajer yakni bahwa aktivitas dan *output* karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu proses

penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam pengembangan kinerja karyawan, perusahaan memiliki tujuan dalam melakukan penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja antara lain :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan.
2. Memberikan imbalan yang seimbang dengan kualitas kerja seperti memberikan bonus, kenaikan upah berkala, kenaikan gaji istimewa, insentif uang, kenaikan jabatan dan lain sebagainya.
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab dari karyawan itu sendiri.
4. Sebagai pembanding kualitas antara satu individu dengan individu lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang

memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi menjadi salah satu hal yang dibutuhkan seorang karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.³¹

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.

Manfaat penilaian kerja yang rasional dan objektif paling tidak dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur rencana dalam pengembangan karir. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk mengambil keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penetapan promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.³²

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 67- 68

³²Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet 1, Siduarjo : Zifatma Publisher, 2008), 201

Pelaksanaan penilaian kinerja ini sangat diperlukan, karena paling tidak akan bermanfaat sebagai :

1. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaanya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dengan keefektivan jadwal kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengetahui minat dan kebutuhan karyawan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai kriteria di dalam melaksanakan seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan *job description*

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Sehingga Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.³³

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

³³Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitati: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Cet.III; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 65.

1. Ho : Seleksi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
H2 : Seleksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
2. Ho : Upah (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
H3 : Upah (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.
3. Ho : Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan Upah (X_3) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian didefinisikan sebagai satu proses penyelidikan atas suatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah untuk menemukan solusi atas masalah atau jawaban pertanyaan penelitian dan menambah pengetahuan baru yang dapat diaplikasikan. Penelitian juga sebagai salah satu jalan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang akan menghasilkan ilmu pengetahuan yang baru untuk perkembangan ilmu pengetahuan itu sendiri³¹.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode survey. Dimana metode ini penelitian mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kegunaan dari pendekatan penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisa Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.³²

³¹Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, edisi revisi, (Cet. IV: Bandung: Refika Aditama, 2015), 3.

³²Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi revisi 2, (Cet. V ; Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 20.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat yang beralamatkan di jalan Professor Mohammad Yamin, Lolu Utara, Kecamatan Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴

Dengan demikian penulis menyimpulkan dari semua definisi populasi, dalam proposal penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua Karyawan yang bekerja di PT.Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Dimana hal ini populasinya berjumlah 30

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.³⁵ Dalam pengambilan sampel ini, Penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³⁶

³⁴Sugiyono, *Statistika dan Penelitian* , (Bandung : Alfabeta, 2005), 55.

³⁵Wiratma Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Cet I; Yogyakarta : PT. Pustaka Baru, 2014),.39.

³⁶ Ibid., 65.

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada Bank Muamalat Kantor Cabang Palu dijadikan sampel sebanyak 30 karyawan.

D. Sumber Data, Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Sumber Data

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini di peroleh dari hasil observasi langsung dan wawancara yang sumbernya dari responden bank Muamalat Cabang Palu. Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari media pendidikan berupa buku yang berkenaan dengan tema penelitian serta sumber lain berupa hasil survey lapangan di Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Data sekunder digunakan untuk mendapatkan data-data yang valid tentang Pengaruh Proses Seleksi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Adapun data yang termaksud data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari media pendidikan berupa buku yang berkenaan dengan tema penelitian serta sumber lain berupa

hasil survei lapangan di Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang valid tentang pengaruh proses seleksi dan upah terhadap kerja karyawan P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. ³⁷

2. Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata. Hubungan nyata ini lazim dibaca dan dipaparkan dengan bersandar kepada variabel. Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.³⁸ Jenis-jenis variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan, sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independence variable* adalah variabel yang nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dengan X. Variabel itu digunakan untuk meramalkan atau menerangkan nilai variabel yang lain.³⁹ Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu: Proses Seleksi (X1), Upah (X2).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain

³⁷ Irham Fahmi *Manajemen Teori, Kusus dan Solusi* (Cet III; Bandung : Alfabeta, 2014) 73

³⁸ Juliansyah Noor, "*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*" edisi pertama (Cet. VII ; Jakarta; Kencana Prenadamedia Group, 2012), 47.

³⁹ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistika Deskriptif)*, edisi kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 227.

(Robbins, 2009: 23), biasa dinotasikan dengan Y. Variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu: kinerja Karyawan (Y).⁴⁰

3. Skala Pengukuran

Penyelesaian masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu. Pengukuran variabel ini untuk mempermudah dalam membuat data kuantitatif.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satuvariabel dengan lainnya dan pengukurannya.⁴¹ Definisi dari masing-masing variabel adalah, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional
1.	Proses seleksi(X1)	Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan yang diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. ⁴² Indikator : 7. Pendidikan

⁴⁰Juliansyah Noor, “*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*” edisi pertama (Cet.Vii ; Jakarta; Kencana Prenadamedia Group, 2012), 49.

⁴¹Kuntjojo, *Metodologi Penelitian* (Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2009), 24.

⁴² Ike Kusdyah R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127

8. Referensi
9. Pengalaman
10. Kesehatan
11. Tes tulis
12. Tes wawancara⁴³

2. Upah (X2)

Upah atau gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴⁴

Indikator :

5. menurut prestasi kerja
6. menurut lama kerja
7. menurut senioritas
8. menurut kebutuhan⁴⁵

⁴³Simamora, Henry. S.E. Akuntan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 78

⁴⁴ Agnes Heni, Triyuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 556

⁴⁵ Sidil Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 189

Kinerja (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sejauh mana keberhasilan seorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Lavel Of Performance* oleh *vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.⁴⁶

Indikator :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian⁴⁷

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang diartikan sebagai alat bantu merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda, contohnya: angket, daftar cocok, skala, pedoman wawancara, lembar pengamatan atau panduan pengamatan, soal ujian, dan sebagainya.

⁴⁶ Masran, Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidiuarjo: Zifatma Publisher, 2015) 116

⁴⁷ Masran, Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kusioner . Kusioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.⁴⁸ Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Kategori diatas bahwa angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat

⁴⁸Riduwan, *Dasar Dasar Statistika*, (Cet. XII: CV Alfabeta, 2014), 51-52.

perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil.⁴⁹

2. Angket

Angket adalah sebuah daftar dalam bentuk pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.⁵⁰ Disini yang menjadi responden yaitu Karyawan Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

3. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.⁵¹

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Proses Rekrutmen, Seleksi dan Upahterhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

⁴⁹Ibid 57

⁵⁰Ibid 52-53

⁵¹Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistika Deskriptif)*, edisi kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),17.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$.⁵²

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Setelah kuesioner dibuat kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabel.⁵³

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Kriteria pengambilan keputusan Dalam

⁵²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi V, (Cet. XII: Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 274.

⁵³V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), 33.

uji *kolmogorov-smirnov* adalah dalam uji ini apabila nilai sig. $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Namun, jika nilai sig. $> 0,005$ maka data terdistribusi dengan normal (Santoso, 2011: 193-196).⁵⁴

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan Vif > 10 . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinieritas).⁵⁵

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikan $t > 0,05$ artinya tidak ada heterokedastisitas begitupun sebaliknya jika signifikan $t < 0,05$ artinya ada heterokedastisitas.⁵⁶

⁵⁴Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*, (Cet.I: Yogyakarta: Gaya Media, 2013), 24.

⁵⁵Ibid 59-60.

⁵⁶Ibid 87.

4. Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan.⁵⁷

Persamaan regresi berganda dapat berupa sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Minat bertransaksi secara online

B_0 = Konstanta

B = Koefisien regresi tiap variabel independen

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Kepercayaan

X_3 = Kemudahan

e = Kesalahan (error)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵⁸

⁵⁷Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, edisi kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 269

Syarat yang harus diperhatikan dalam menganalisa hasil uji-t adalah sebagai berikut.

- 1) Hipotesis pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan : $H_0 = 0$: Variabel pengaruh proses seleksi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. $H_a \neq 0$: Variabel pengaruh proses seleksi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Palu.
- 2) Hipotesis pengaruh Upah terhadap kinerja karyawan : $H_0 = 0$: Variabel pengaruh Upah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. $H_a \neq 0$: Variabel pengaruh Upah/gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Palu.

1. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵⁹Pengambilan kesimpulan: $H_0 = 0$: Variabel pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan upah secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. $H_a \neq 0$: Variabel pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan

⁵⁸Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet.I: Yogyakarta: Gaya Media, 2013), 50.

⁵⁹Ibid 48.

upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

6. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.⁶⁰ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (proses rekrutmen, seleksi dan upah) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Palu).

Rumus R^2 adalah sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi Person

⁶⁰Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet.I: Yogyakarta: Gaya Media, 2013), 99.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Ojek Penelitian

1. Sejarah Berdiri Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DLPK Muamalat) dan multifinace syariah (Al- Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.⁶¹

Produk *Shar-e Gold Debit Visa* yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di

⁶¹ [https:// www.bankmuamalat.co.id](https://www.bankmuamalat.co.id)

Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di Industri perbankan syariah. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 kantor cabang di Malaysia. Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment* (MEPS). Salah satu Kantor Cabang Bank Muamalat yang ada di Palu Provinsi Sulawesi Tengah adalah Muamalat Kantor Cabang Palu, yang pertama kali dibuka di kota Palu pada November 2004. Pembiayaan yang disalurkan pada tahun 2013 kepada 1.050 nasabah, yang terdiri dari pembiayaan kepada UKM berupa modal kerja, investasi, dan KPR Bisnis untuk pembelian sarana serta KPR untuk rumah tinggal. Saat ini jaringan pelayanan cabang Palu dilengkapi dengan ATM

sebanyak 29 unit Yang tersebar di pusat-pusat perbelanjaan, SPBU, Bandara yakni ke-1 berada di kota Palu (KCU), ke-2 di Palu Barat (KCP) serta dilengkapi dua unit mobile branch (kantor layanan keliling). Sebagai buktikomitmen layanan terbaik bagi nasabah, kini kantor cabang utama Palu berpusat di Komplek Perkantoran D'Vatulemo, gedung milik sendiri dengan kondisi fisik yang lebih resperesentatif, fasilitas parkir yang memadai dan akses yang mudah dari pusat kota dan pemerintahan. Diharapkan dengan peningkatan layanan dapat meningkatkan *market share* Bank Muamalat di provinsi Sulteng.

2. Visi dan Misi

Bank Muamalat mempunyai visi dan misi untuk menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam pelayanan dan kinerja. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, Bank Muamalat mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

“ Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk 10 besar bank di Indonesia dengan eksisitensi yang diakui di tingkat regional”.

b. Misi

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan

profesional serta orientasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”.⁶²

B. Deskripsi Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Proses Seleksi dan Upah terhadap Kinerja Karyawan P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses seleksi dan upah Terhadap Kinerja Karyawan P.T Banka Muamalat Cabang Kota Palu. Dalam Penelitian ini diambil sebanyak 30 orang sabagi sampel penelitian.

Kemudian ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin,usia, tingkat pendidikan terkahir, dan lamanya bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan beriku:

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank MumalatKCP Palu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	20	66.7	66.7	66.7
Valid PEREMPUAN	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data SPSS 21

⁶² [https:// www.bankmuamalat.co.id](https://www.bankmuamalat.co.id)

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan, yaitu sebanyak 10 orang

2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi responden berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	2	6,7	6,7	6,7
30-39	25	83,3	83,3	90,0
40-49	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2, memperlihatkan bahwa karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu sebagian besar berusia 30-39 tahun. Berdasarkan tabel tersebut. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun sebanyak 25 orang, responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 2 orang, dan responden berusia 40-49 tahun sebanyak 3 orang.

3. Dekripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	26	86,7	86,7	86,7
S2	1	3,3	3,3	90,0
D3	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu yang diambil sebagai responden adalah S1 yaitu sebanyak 26 orang, S2 sebanyak 1 orang dan D3 sebanyak 3 orang.

4. Deskripsi profil responden berdasarkan lamanya bekerja

Adapun data mengenai lamanya berkerja responden karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-7	8	26,7	26,7	26,7
8-13	17	56,7	56,7	83,3
DIATAS 13	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.4 deskripsi responden menurut lamanya berkerja ternyata lamanya berkerja responden adalah antara 8-13 tahun yaitu sebanyak 17 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan (variabel independn), pengalaman berkerja (variabel independen) dan etos kerja karyawan (variabel dependen). Data variabel-variable tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5
Frekuensi Hasil Jawaban Kuesioner Proses Seleksi

No.	Etem Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Sekor	Rata-tara
		5	4	3	2	1		
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik	21	1	2	6	0	127	4,23 %
		70,0 %	3,3%	6,7%	20,0 %	0%		
2	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efesien dan efektif	12	17	1	0	0	131	4,37 %
		40.0 %	56.7 %	3.3 %	0 %	0%		
3	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui test pisikologis	21	1	2	6	0	127	4,23 %
		70.0 %	3.3 %	6.7 %	20.0 %	0%		

4	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara	13	17	0	0	0	133	4,43 %
		43.3 %	56.7 %	0%	0%	0%		
5	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan PT. Bank Muamalat Kota Palu	21	1	2	6	0	127	4,23 %
		70.0 %	3.3 %	6.7 %	20.0 %	0%		
6	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan	12	17	1	0	0	131	4,37 %
		40.0 %	56.7 %	3,3 %	0 %	0%		
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukanya proses rekrutmen	21	1	2	6	0	127	4,23 %
		70.0 %	3,3%	6,7 %	20,0 %	0%		
8	Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun	12	17	1	0	0	131	4,37 %
		40,0 %	56,7 %	3,3%	0%	0%		

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap Proses Seleksi yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 1 orang setuju, 2 orang netral dan tidak setuju 6 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,23 % maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju 12 orang setuju, netral 7 orang dan netral 1 orang. Total skor

jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 1 orang setuju, 2 orang netral dan tidak setuju 6 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,23 % maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 13 orang sangat setuju dan 17 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 133 dengan nilai rata-rata 4,43 % maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 1 orang setuju, 2 orang netral dan tidak setuju 6 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,23 % maka, pernyataan kelima termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 17 orang setuju dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari 30 orang responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan keenam termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 1 orang setuju, 2 orang netral dan tidak setuju 6 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,23 % maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam kriteria baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 17 orang setuju dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari

30 orang responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 3,37 % maka, pernyataan kedelapan termaksud dalam kriteria baik.

Tabel 4.6
Frekuensi Hasil Jawaban Kuesioner Upah

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Upah yang didapatkan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.	17	13	0	0	0	137	4,57 %
		56,7 %	43,3 %	0 %	0%	0%		
2	Selain upah tetap, karyawan juga mendapatkan upah lembur.	20	1	9	0	0	131	4,37 %
		66,7 %	3,3 %	30,0 %	0%	0%		
3	Upah diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan.	10	20	0	0	0	130	4,33 %
		33,3 %	66,7 %	0%	0%	0%		
4	Upah diberikan sesuai dengan kebijakan P.T. Bank Muamalat Indonesia	20	1	9	0	0	131	4,37 %
		66,7 %	3,3 %	30,0 %	0%	0%		
5	Upah yang diterima sesuai	19	11	0	0	0	139	

	dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah	63,3 %	36,7 %	0 %	0%	0%		4,63 %
6	Menerima upah tetap diterima setiap bulan	20	1	9	0	0	131	4,37 %
		66,7 %	3,3 %	30,0 %	0%	0%		
7	Upah yang diterima diberikan tepat waktu	10	20	0	0	0	130	4,33 %
		33,3 %	66,7 %	0 %	0%	0%		
8	Upah yang diterima disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan karyawan	20	1	9	0	0	131	4,37 %
		66,7 %	3,3 %	30,0 %	0%	0%		
9	Mendapatkan kenaikan upah pokok setiap periode tertentu Mendapatkan kenaikan upah pokok setiap periode tertentu	17	13	0	0	0	137	4,57 %
		56,7 %	43,3 %	0%	0%	0%		

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap Pengalaman Kerja yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju dan 13 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 13 dengan nilai rata-rata 4,57 % maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 1 orang setuju dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan kedua termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 130 dengan nilai rata-rata 4,33 % maka, pernyataan ketiga termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 1 orang setuju dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan keempat termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 19 orang dan sangat setuju, 11 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 13 dengan nilai rata-rata 4,63 % maka, pernyataan kelima termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 1 orang setuju dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan keenam termaksud dalam kriteria penilaian baik

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 130

dengan nilai rata-rata 4,33 % maka, pernyataan ketiga termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 1 orang setuju dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,37 % maka, pernyataan ketiga termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kesembilan terhadap Pengalaman Kerja yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju dan 13 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 13 dengan nilai rata-rata 4,57 % maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam kriteria penilaian baik

Tabel 4.7
Frekuensi Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik	12	8	10	0	0	122	4,7 %
		40,0 %	26,7 %	33,3 %	0 %	0 %		
2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan	8	5	7	10	0	101	3,37 %
		26,7 %	16,7 %	23,3 %	33,3 %	0 %		
3	Karyawan yang memiliki	21	2	7	0	0	134	4,47

	tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	70,0 %	6,7 %	23,3 %	0%	0%		%
4	Kerjasama karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai	9	11	10	0	0	119	3,97 %
		30,0 %	36,3 %	33,3 %	0%	0%		
5	Kedisiplinan karyawan telah baik	21	2	7	0	0	134	4,47 %
		70,0 %	6,7 %	23,3 %	0%	0%		
6	Karyawan sudah bekerja dengan efektif	9	4	7	10	0	102	3,4%
		30,0 %	13,3 %	23,3 %	33,3 %	0%		
7	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja	11	9	10	0	0	121	4,03 %
		36,7 %	30,0 %	33,3 %	0%	0%		

Dari hasil penelitian tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap kinerja karyawan yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 8 orang setuju dan netral 10 orang.. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 122 dengan nilai rata- rata 4,7 % maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 7 orang netral dan tidak setuju 10 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 101 dengan nilai rata-rata 3,37 % maka, pernyataan kedua termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 2 orang setuju dan 7 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 134 dengan nilai rata-rata 4,47 % maka, pernyataan ketiga termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 11 orang setuju dan 10 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 119 dengan nilai rata-rata 3,97 % maka, pernyataan keempat termaksud dalam kriteria penilaian sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 2 orang setuju dan 7 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 134 dengan nilai rata-rata 4,47 % maka, pernyataan kelima termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 9 orang sangat setuju, 4 orang setuju 7 orang netral dan tidak setuju 10 . Total skor jawaban dari 30 responden adalah 102 dengan nilai rata-rata 3,4 % maka, pernyataan keenam termaksud dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 9 orang setuju, 10 orang netral dan 10 orang tidak setuju. Total

skor jawaban dari 30 responden adalah 121 dengan nilai rata-rata 4,03 % maka, pernyataan ketujuh termaksud dalam kriteria penilaian baik.

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan *SPSS 21*. Berikut hasil pengujiannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas yang mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berdasarkan perhitungan di tentukan bahwa nilai r'_{tabel} sebesar 0,005.

Melihat butir pernyataan yang valid dengan melihat tabel *Item Total Statistics*, kemudian dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tebel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X2.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672
X3.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X4.SELEKSI	29.93	18.754	-.555	.696
X5.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X6.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672
X7.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X8.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672

Sumber : Olah Data SPSS 21

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.UPAH	35.33	5.540	-.310	.236
X2.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X3.UPAH	35.57	7.013	-.860	.422
X4.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X5.UPAH	35.27	5.375	-.245	.205
X6.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X7.UPAH	35.57	7.013	-.860	.422
X8.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X9.UPAH	35.33	5.540	-.310	.236

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Sumber : Olah Data SPSS 21

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.KINERJA	22.90	17.128	.535	.596
Y2.KINERJA	23.27	14.202	.978	.451
Y3.KINERJA	22.40	24.800	-.140	.778
Y4.KINERJA	22.67	21.333	.357	.655
Y5.KINERJA	22.40	24.800	-.140	.778
Y6.KINERJA	23.23	13.909	.986	.442
Y7.KINERJA	22.93	17.444	.514	.603

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibanding 0,03. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tetap dan cermat.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Proses seleksi	.604	8

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Upah	.090	9

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kineja Karyawan	.677	7

Sumber: Olah Data SPSS 21

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa, nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Untuk masing-masing di atas 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

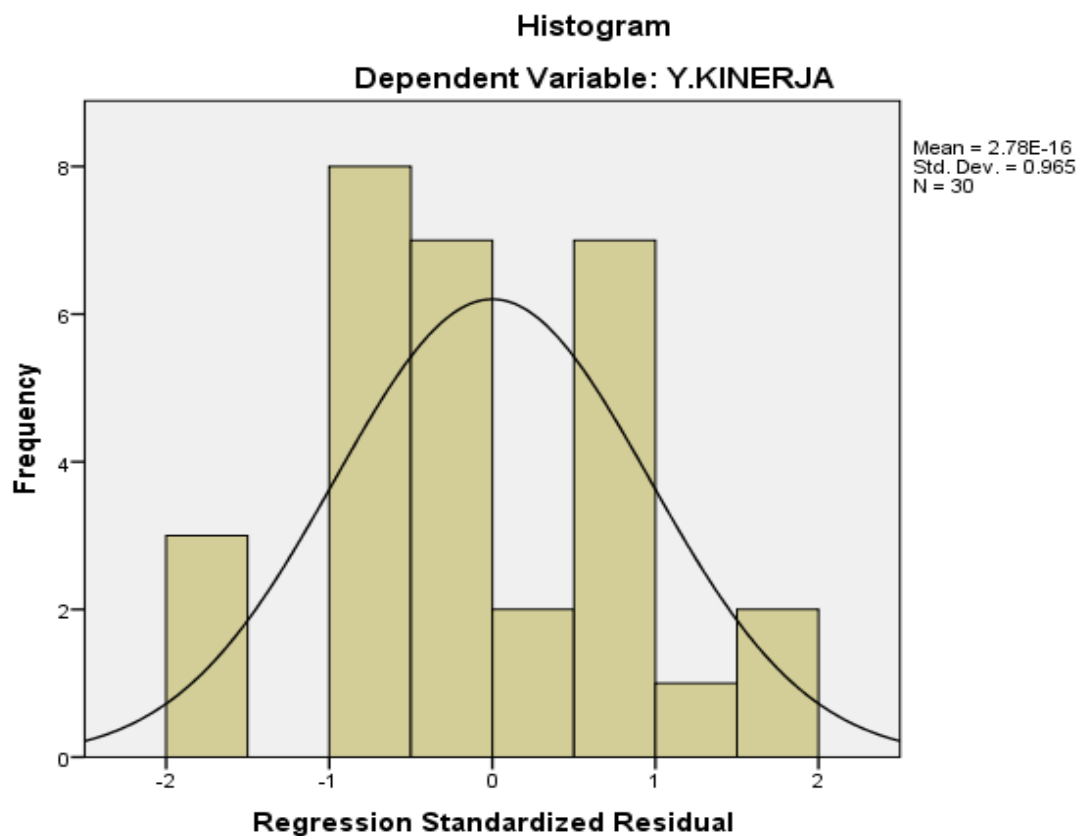
1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

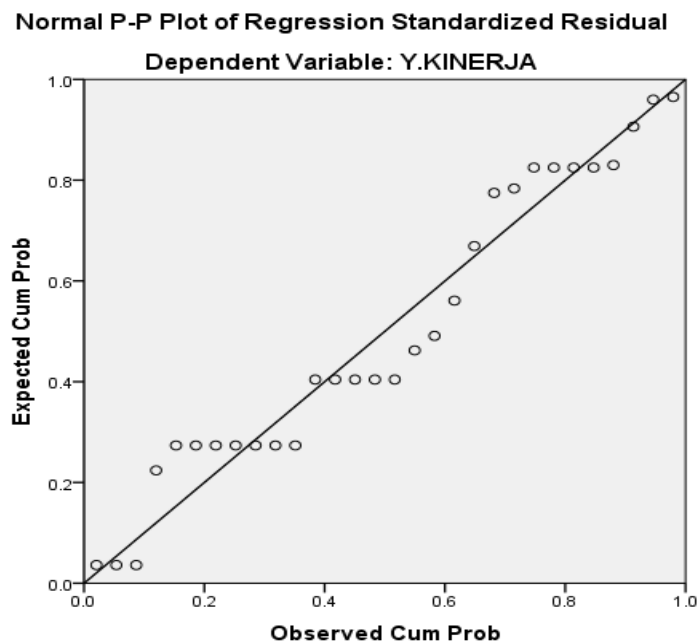
normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran dari (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogorov-Swinorv nilai sig $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun uji Normalitas dalam penelitian nilai adalah sebagai berikut

Gambar 4.1
Histogram Grafik

Sumber: Olah Data SPSS 21



Gambar 4.2



Normalitas Probability Plot

Sumber: Olah Data SPSS 21

Tabel 4.12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88395414
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.664

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah Data SPSS 21

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji probabilitas pada SPSS 21 yang dilihat dari Asymp.Sig.(2-tailed) nilainya 0,665 dimana $>0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-67.804	23.146		-2.929	.007		
1 X1.SELESI	.885	.237	.726	3.735	.001	.600	1.665
X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600	1.665

a. Dependent Variable: Y.KINERJA
Sumber: Olah Data SPSS 21

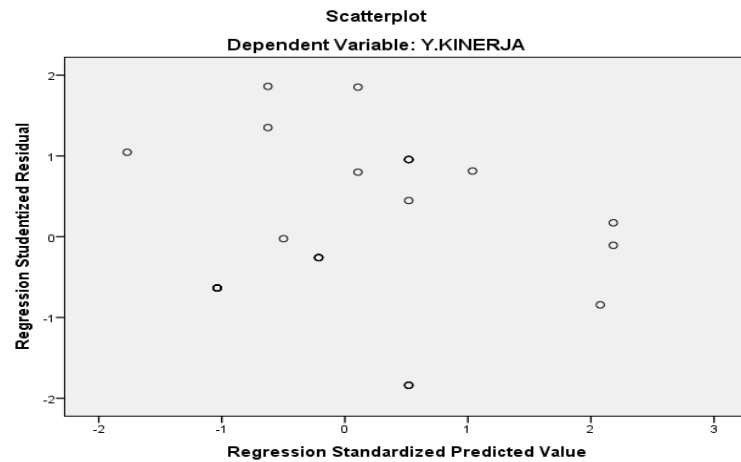
Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Seleksi sebesar 1.665 dan untuk Upah sebesar 1.665.. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas hasilnya lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastistas

Untuk mendekteksi ada tidaknya hetorkedastistas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut Tidak terdapa heteroskodastistas apabila.

- 1). Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2). Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, 3). Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastistas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber: Olah Data SPSS 21

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastitas dikarenakan titi-titik tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitas angka 0.

F. Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja) dengan menggunakan uji regersi linier berganda disajikan sebagai berikut

Tabel 4.14
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-67.804	23.146		-2.929	.007	
	X1.SELES I	.885	.237	.726	3.735	.001	.600 1.665
	X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600 1.665

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi :

$$Y = (-67.804) + 0.885 X_1 + 1.605 X_2 + 0,1$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa kedua variabel (Seleksi dan Upah) memiliki arah positif terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan), maka dapat uraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -67.804 ini berarti jika variabel independen yaitu seleksi (X1) dan upah diasumsikan bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar -67.804

2. Nilai koefisien regresi seleksi (X1) sebesar 0,885 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika seleksi mempunyai hubungan dengan baik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,885.

3. Nilai koefisien regresi upah (X2) sebesar 1.605 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika seleksi mempunyai hubungan dengan baik maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.605.

G. Uji Hipotesis

1. Uji T (T-test)

Uji T test digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil statistik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

Tabel 4.15
Uji T (T-test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-67.804	23.146		-2.929	.007		
1 X1.SELES	.885	.237	.726	3.735	.001	.600	1.665
I X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600	1.665

a. Dependent Variable: Y.KINERJA
Sumber: Olah Data SPSS 21

1. Pengaruh Proses Selesi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.001 pada tabel coefficients (tingkat signifikan) 0,05, Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Proses Seleksi (X1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Upah (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,742 > 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,001 pada tabel coefecient (tingkat signifikan) 0,001. Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) benar- benar memberikan pengaruh terhadap variabel (Y). Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah variabel independen (X) secara bersama- sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	277.499	2	138.749	8.563	.001 ^b
Residual	437.468	27	16.203		
Total	714.967	29			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

b. Predictors: (Constant), X2.UPAH, X1.SELESI

Sumber: *Olah Data SPSS 21*

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*analicysis of Varians*) atau F test di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $5.780 > F_{tabel} 4.200$ dengan nilai sig sebesar 0.001 lebih kecil di banding 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel

seleksi (X1) Upah (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Muamalat Cabang Kota Palu.(Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 21. OF Windows di dapatkan nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasi Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.343	4.025

a. Predictors: (Constant), X2.UPAH, X1.SELESI

b. Dependent Variable: Y.KINERJA

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model Proses Seleksi dan Upah menjelaskan besar pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan yaitu 38 % dan sisanya $100\% - 38\% = 62\%$, dimana 62 % dipengaruhi oleh faktor lain.

H. Pembahasan

Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu : Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Proses Seleksi dan Upah Terhadap kinerja Karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu.

1. Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Bank Muamalat Cabang Kota Palu

Berdasarkan hasil olah statistik uji regresi berganda untuk variabel Proses Seleksi (X1), dari hasil penelitian dengan melakukan pengujian

menggunakan *SPSS 21*, didapatkan bahwa variabel Proses Seleksi (X_1) nilai t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikan (sig) 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif dan secara parsial variabel Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank P.T Bank Muamalat Kota Cabang Palu (Y).

Hal ini menyatakan bahwa Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hasil yang ditunjukkan dari kuesioner yang telah dibagikan walaupun ada sebagian menyatakan kurang setuju dalam memberikan jawabanya, namun masih lebih banyak responden yang menyatakan pendapat yang sangat setuju (positif) atas jawaban yang diberikan.

Hal ini menyatakan bahwa, peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan khususnya pada Bank Muamalat Cabang kota Palu memerlukan sebuah Proses yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas kinerja. Proses itu ialah Seleksi, seleksi karyawan memberikan peran penting dalam peningkatan mutu kinerja karyawan, karena dengan proses seleksi perusahaan mampu mengetahui sejauh mana kemampuan dan kualitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palu.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda untuk variabel Upah (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 3,742 > 1,701 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,001 pada tabel coefecient (tingkat signifikan) 0,001. Artinya 0,001 < 0,05.

Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal tersebut menyatakan bahwa Upah (X2) mempunyai hasil yang menunjukkan bahwa Upah berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adapun pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel 4.15 pada kolom Beta. Besaran pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah 72%

Hal ini menyatakan bahwa Upah adalah hal yang lumrah dalam peningkatan kinerja karyawan karena berkaitan erat dengan financial dan kelangsungan hidup hidup dari karyawan itu sendiri, yang mana upah memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan upah yang lebih. Dengan dorongan peningkatan ekonomi maka karyawan akan meningkatkan kualitas kerja guna untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi lagi. Secara tidak langsung antara upah dan tingkat kinerja saling mempengaruhi, yang mana bila upah naik maka semangat kerja pun akan naik begitu pun sebaliknya bila kinerja meningkat maka upah dan insentif lainnya akan naik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada bab IV dapat disimpulkan bahwa :

1. Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil olah statistik uji regresi berganda untuk variabel Proses Seleksi (X_1), dari hasil penelitian dengan melakukan pengujian menggunakan *SPSS 21*, didapatkan bahwa variabel Proses Seleksi (X_1) nilai t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikan (sig) 0,001 < 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan secara parsial variabel Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank P.T Bank Muamalat Kota Cabang Palu (Y). Semakin selektif dan baik proses seleksi maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan.

2. Dari hasil penelitian dan hasil olah data pada *SPSS 21* menyatakan bahwa variabel Seleksi (X_1) dan variabel Upah (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada hasil uji hipotesis Seleksi (X_1) nilai t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikan (sig) 0,001 < 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan secara parsial variabel Proses Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal yang sama juga terjadi pada variabel Upah (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,742 > 1,701 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,001 pada tabel coefecient (tingkat signifikan) 0,001. Artinya 0,001 < 0,05. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut

1. Secara praktis

- a. Proses seleksi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dikarenakan seleksi karyawan memberikan peran penting dalam peningkatan mutu kinerja karyawan, karena dengan proses seleksi perusahaan mampu mengetahui sejauh mana kemampuan dan kualitas kinerja karyawan.
- b. Upah menjadi salah satu tujuan dari seorang karyawan dalam bekerja, upah bisa menjadi motivasi bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan upah yang sebanding dengan kinerja maka akan memberikan dorongan tersendiri dalam diri karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk perkembangan suatu perusahaan dan memperhatikan secara baik dalam pemberian upah terhadap karyawan sesuai dengan kinerja dan tanggung jawabnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat, dilihat dari hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang meminta jawaban dari karyawan, menyatakan bahwa seleksi dan upah berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan demikian penulis memberikan saran

agar P.T Bank Muamalat cabang kota palu agar lebih meningkatkan langkah proses seleksi yang sudah ada agar dapat mencapai tinggakat kinerja karyawan yang mecapai standar karena dalam proses seleksi itulah dapat dilihat potensi dan kemampuan dari calon karyawan tersebut, hasil seleksi karyawan menjadi salah satu kunci perkembangan kinerja karwan dan kemajuan suatu perusahaan.

Hal yang yang penting yang juga jangan samapi dilupakan adalah pembrian upah yang sesuai pada karyawan. Karena dalam pemberian upah yang tidak baik dan akurat akan menurunkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Besarab upah yang di beriakan haruslah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang di pikulnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi V, (Cet. XII: Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Budiyanto,Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia: Kerangka Teori Dengan pendekatan Teknis*. Yogyakarta: GrahaIlmu, 2013.
- Fahmi, Irham *Manajemen Teori, Kusus dan Solusi* (Cet III, Bandung Alfabeta, 2014)
- Handoko, Hani.T, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE. Husen Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke dua Yogyakarta, PustakaUtama, 2011
- Hasan, Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistika Deskriptif)*, edisi kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>.
- Jackson . Robert and Maltihs L, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Angelica, Edisi Kesepuluh (Jakarta: Salemba 4, 2006
- Kuntjojo, *Metodologi Penelitian* (Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2009
- Mangkunegara,Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Martono,Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisirevisi 2, Cet. V ; Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerjadan Hubungan Kerja*, (Bandung: Pionir Jaya 1991
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Cet. 1, Jakarta :RajawaliPers, 2008.
- Nila maridah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penetapan Dalam Prespektif Islam*. Jurnal kajian ekonomi. Jurnal.core.ac.uk.

- Noor, Juliansyah, “*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*” edisi pertama Cet.VII, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012
- Nurul Fadilah, *Analisis Keputusan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Dal Presfektif Islam (Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat,* skripsi diterbitkan (Universitas Islam negri Raden Intas Lampung, 2021) jurnal. repositori.radenintan.ac.id.
- P.Siagian Sondang, *Manajemen SumberDaya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018
- Priyatno, Duwi, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS,* Cet.I: Yogyakarta: Gaya Media, 2013.
- Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Siduarjo :Zifatma Publisher, 2008.
- R Kusdyah, Ike. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Riduwan, *Dasar Dasar Statistika,* Cet. XII: CV Alfabeta, 2014.
- S Samsudin. *Manajrmen Sumber Daya Manusia,* Bandung, CV PustakaSetia, 2006
- Samsudin Sidil, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung :PustakaSetia , 2006). Hal 189
- Silalahi Sari,Novita, *Pengaruh Seleksi, Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIGARAKSA SATRIA TBK Cabang Medan.* Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara Medan.Skiripsi.Diterbitkan
- Silalahi, Ulber, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif,* edisi revisi, (Cet. IV: Bandung: Refika Aditama, 2015), 3.
- Simamora, Henry. S.E. Akuntn. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* (Yogyakarta : BPF, 2004)
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17,* (Cet.III; Jakarta: BumiAksara, 2015

- Sugiharto, DergibsonSiagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S.Oetomo, *Teknik Sampling*, (Cet.II ; Jakarta : PT. GramediaPustakaUtama, 200
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisirevisi 2, Cet. V ; Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016
- Sugiyono, *Statistika dan Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2005)
- T Heni,Agnes,,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Yunitasari Sarwati, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawari Wija Service*. Strata 1 Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi. Skripsi.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat,

Bersama ini saya,

Nama : Ramadhan

NIM : 163150044

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Memohon kesediaan Saudara/I untuk bersedia mengisi kuisisioner yang terkait dengan penyusunan skripsi saya dengan judul :

“PENGARUH PROSES SELEKSI DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT CABANG KOTA PALU”

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kepentingan dalam penyusunan skripsi saya sehingga diharapkan kepada para Saudara/i untuk dapat mengisi kuisisioner yang saya buat dengan kenyataan dan sebenar-benarnya.

Atas kesediaan Saudara/I dalam menjawab kuisisioner ini, saya sampaikan banyak terimakasih.

Palu, 2020

Hormat Saya,

Ramadhan
NIM: 163150030

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi daftar pernyataan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia pada tempat yang menurut anda benar.

DATA RESPONDEN

Jenis kelamin :
Usia :
Masa Kerja :
Latar Belakang Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan mencentang pada kolom yang telah tersedia, dengan lima alternative jawaban sebagai berikut:

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

N = NETRAL

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

ITEM PERNYATAAN MASING-MASING VARIABEL

A. Variabel Seleksi (X1)

No	Pertanyaan					
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik					
2	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efesien dan efektif					
3	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui test pisikologis					
4	Proses seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara					
5	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan PT. Bank Muamalat Kota Palu					
6	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan					
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukanya proses rekrutmen					
8	Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun					

B. Variabel Upah (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Upah yang didapatkan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.					
2	Selain upah tetap, karyawan juga mendapatkan upah lembiur.					
3	Upah diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan.					
4	Upah diberikan sesuai dengan kebijakan P.T. Bank Muamalat Indonesia					
5	Upah yang diterima sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah					
6	Upah yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
7	Menerima upah tetap diterima setiap bulan					
8	Upah yang diterima diberikan tepat waktu					
9	Mendapatkan kenaikan upah pokok setiap periode tertentu					

C. Variabe Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan					
3	Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Kerja sama karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai					
5	Karyawan sudah bekerja dengan efektif					
6	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
7	Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuisisioner ini. Silahkan peiksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan

Wassalamualaikum Wr. W

NO	X1 SELEKSI								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	36
2	5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	4	5	4	36
6	5	4	5	4	5	4	5	4	36
7	5	4	5	4	5	4	5	4	36
8	3	5	3	5	3	5	3	5	32
9	5	4	5	4	5	4	5	4	36
10	5	4	5	4	5	4	5	4	36
11	5	4	5	4	5	4	5	4	36
12	2	5	2	5	2	5	2	5	28
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	5	3	5	3	5	3	5	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	4	5	4	5	4	5	4	36
18	4	2	4	5	4	2	4	2	27
19	5	4	5	4	5	4	5	4	36
20	5	4	5	4	5	4	5	4	36
21	2	5	2	5	2	5	2	5	28
22	2	5	2	5	2	5	2	5	28
23	5	4	5	4	5	4	5	4	36
24	5	4	5	4	5	4	5	4	36
25	5	4	5	4	5	4	5	4	36
26	2	5	2	5	2	5	2	5	28
27	2	5	2	5	2	5	2	5	28
28	2	5	2	5	2	5	2	5	28
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	4	5	4	5	4	5	4	36

NO	X2 UPAH									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
11	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
13	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
14	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
16	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
17	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
20	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
23	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
30	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37

NO	(Y) KINERJA KARYAWAN							TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	2	2	5	3	5	2	2	21
2	2	2	5	3	5	2	2	21
3	4	5	5	4	5	5	4	32
4	5	5	4	5	4	5	5	33
5	2	2	5	3	5	2	2	21
6	4	4	5	4	5	4	4	30
7	2	2	5	3	5	2	2	21
8	5	4	5	4	5	5	4	32
9	4	4	5	4	5	4	4	30
10	4	5	5	4	5	5	4	32
11	2	2	5	3	5	2	2	21
12	5	3	2	5	2	3	5	25
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	5	5	5	4	5	5	5	34
15	4	4	5	4	5	4	4	30
16	4	4	5	4	5	4	4	30
17	2	2	5	3	5	2	2	21
18	5	3	2	5	2	3	5	25
19	2	2	5	3	5	2	2	21
20	2	2	5	3	5	2	2	21
21	5	3	2	5	2	3	5	25
22	5	3	2	5	2	3	5	25
23	2	2	5	3	5	2	2	21
24	4	5	5	4	5	5	4	32
25	5	5	4	5	4	5	5	33
26	5	3	2	5	2	3	5	25
27	5	3	2	5	2	3	5	25
28	5	3	2	5	2	3	5	25
29	4	5	5	4	5	5	4	32
30	2	2	5	3	5	2	2	21

Lampiran 3 uji Validitas

orrelations

		X1.SELEK	X2.SELEKS	X3.SELEKS	X4.SELEKS	X5.SELEKS	X6.SELEKS	X7.SELEKS	X8.SELEK
		SI	I	I	I	I	I	I	SI
X1.SELEK	Pearson	1	-.514**	1.000**	-.713**	1.000**	-.514**	1.000**	-.514**
	Correlation								
	SI		.004	.000	.000	.000	.004	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.SELEK	Pearson	-.514**	1	-.514**	.587**	-.514**	1.000**	-.514**	1.000**
	Correlation								
	SI	.004		.004	.001	.004	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.SELEK	Pearson	1.000**	-.514**	1	-.713**	1.000**	-.514**	1.000**	-.514**
	Correlation								
	SI	.000	.004		.000	.000	.004	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.SELEK	Pearson	-.713**	.587**	-.713**	1	-.713**	.587**	-.713**	.587**
	Correlation								
	SI	.000	.001	.000		.000	.001	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X5.SELEK	Pearson	1.000**	-.514**	1.000**	-.713**	1	-.514**	1.000**	-.514**
	Correlation								
	SI	.000	.004	.000	.000		.004	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X6.SELEK	Pearson	-.514**	1.000**	-.514**	.587**	-.514**	1	-.514**	1.000**
	Correlation								
	SI	.004	.000	.004	.001	.004		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X7.SELEK	Pearson	1.000**	-.514**	1.000**	-.713**	1.000**	-.514**	1	-.514**
	Correlation								
	SI	.000	.004	.000	.000	.000	.004		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X8.SELEK	Pearson	-.514**	1.000**	-.514**	.587**	-.514**	1.000**	-.514**	1
	Correlation								
	SI	.004	.000	.004	.001	.004	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

Correlations

		Y1.KINERJ	Y2.KINERJ	Y3.KINERJ	Y4.KINERJ	Y5.KINERJ	Y6.KINERJ	Y7.KINERJ
		A	A	A	A	A	A	A
Y1.KINERJ A	Pearson Correlation	1	.690**	-.599**	.934**	-.599**	.699**	.990**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2.KINERJ A	Pearson Correlation	.690**	1	.098	.503**	.098	.989**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.605	.005	.605	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3.KINERJ A	Pearson Correlation	-.599**	.098	1	-.793**	1.000**	.112	-.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.605		.000	.000	.554	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4.KINERJ A	Pearson Correlation	.934**	.503**	-.793**	1	-.793**	.492**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5.KINERJ A	Pearson Correlation	-.599**	.098	1.000**	-.793**	1	.112	-.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.605	.000	.000		.554	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6.KINERJ A	Pearson Correlation	.699**	.989**	.112	.492**	.112	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.554	.006	.554		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y7.KINERJ A	Pearson Correlation	.990**	.687**	-.625**	.948**	-.625**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 4 hasil uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X2.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672
X3.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X4.SELEKSI	29.93	18.754	-.555	.696
X5.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X6.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672
X7.SELEKSI	30.13	9.085	.787	.363
X8.SELEKSI	30.03	17.413	-.229	.672

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.090	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.UPAH	35.33	5.540	-.310	.236
X2.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X3.UPAH	35.57	7.013	-.860	.422
X4.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X5.UPAH	35.27	5.375	-.245	.205
X6.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X7.UPAH	35.57	7.013	-.860	.422
X8.UPAH	35.53	2.395	.628	-.666 ^a
X9.UPAH	35.33	5.540	-.310	.236

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

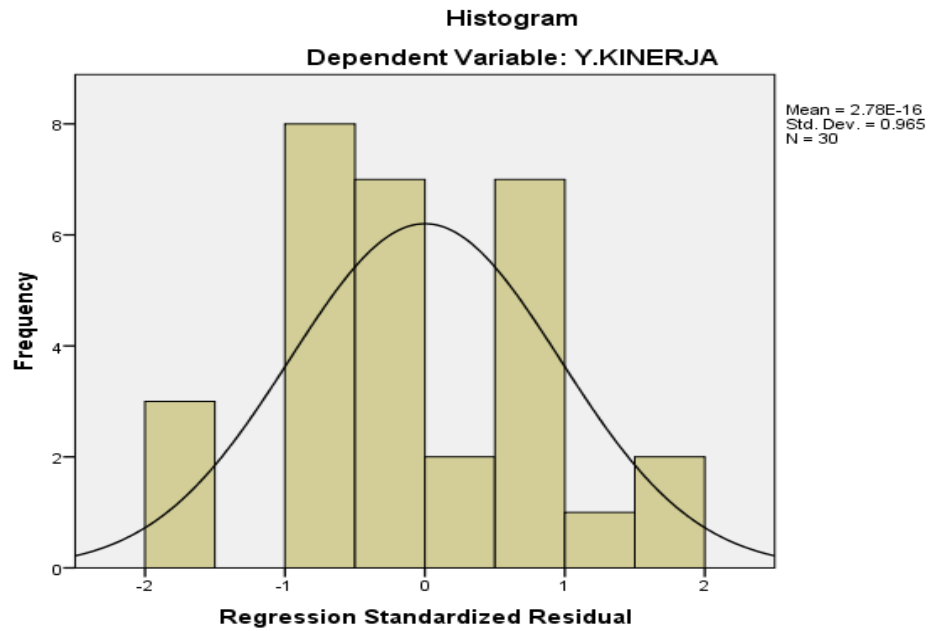
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	7

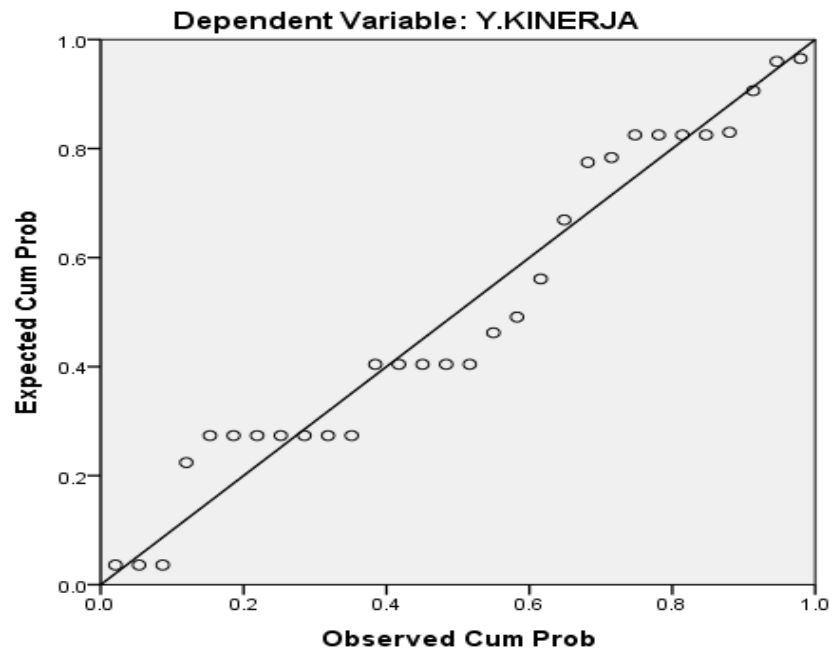
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.KINERJA	22.90	17.128	.535	.596
Y2.KINERJA	23.27	14.202	.978	.451
Y3.KINERJA	22.40	24.800	-.140	.778
Y4.KINERJA	22.67	21.333	.357	.655
Y5.KINERJA	22.40	24.800	-.140	.778
Y6.KINERJA	23.23	13.909	.986	.442
Y7.KINERJA	22.93	17.444	.514	.603

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88395414
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.133
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.664

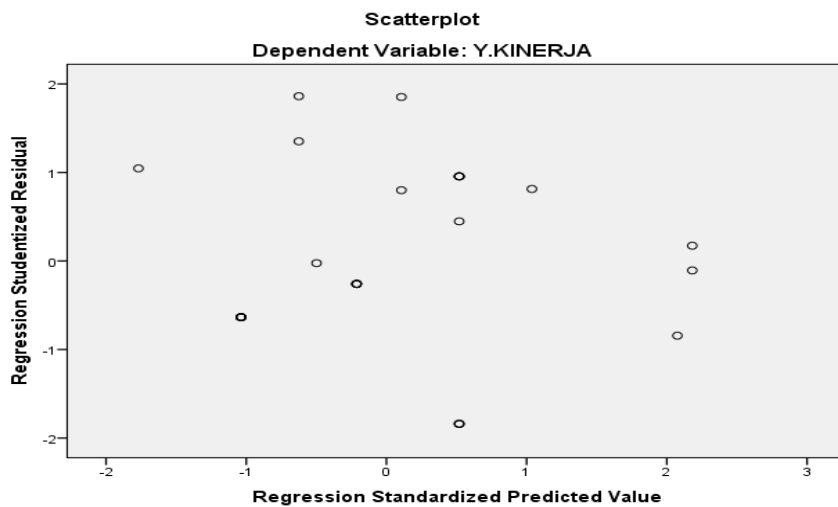
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-67.804	23.146				
	X1.SELESI	.885	.237	.726	3.735	.001	.600
	X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600

a. Dependent Variable: Y.KINERJA



Lampiran 6 Uji Regresi Lianer Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	-67.804	23.146		-2.929	.007		
1 X1.SELESI	.885	.237	.726	3.735	.001	.600	1.665
X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600	1.665

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Uji T (T-test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-67.804	23.146		-2.929	.007		
1 X1.SELESI	.885	.237	.726	3.735	.001	.600	1.665
X2.UPAH	1.605	.429	.727	3.742	.001	.600	1.665

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

3. Pengaruh Proses Selesi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 3.735 > t_{tabel} 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0.001 pada tabel coefficients (tingkat signifikan) 0,05, Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Proses Seleksi (X1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Upah (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,742 > 1,701$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,001 pada tabel coefecient (tingkat signifikan) 0,001. Artinya $0,001 < 0,05$. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Upah (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lampiran 8 hasil Uji simultan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.499	2	138.749	8.563	.001 ^b
	Residual	437.468	27	16.203		
	Total	714.967	29			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

b. Predictors: (Constant), X2.UPAH, X1.SELESI

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*analysis of Varians*) atau F test di peroleh nilai Fhitung sebesar $5.780 > F_{tabel} 4.200$ dengan nilai sig sebesar 0.001 lebih kecil di banding $0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi (X1) Upah (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Muamalat Cabang Kota Palu.(Y).

Lampiran 14 Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi penyerahan kuisisioner Senin, 16 November 2020 16:13



Dokumentsi pengembalian Kuisisioner Jumat, 20 November 2020 16:59



Dokumentasi pengisian Kuisisioner Penelitian Senin, 16 November 2020 16:15



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ramadhan
Tempat, Tanggal Lahir : Maninili, 10 Maret 1998
NIM : 163150044
Agama : Islam
Status : Belum Menikah/Pelajar
Alamat : Jln. KH. Mas Mansyur
Nomor HP : 085397077177
Nama Ayah : Sofyan Abd karim
Pekerjaan Ayah : Petani
Nama Ibu : Nurmawati Saleh P. Pakaya
Pekerjaan ibu : Ibu Rumah Tangga

B. Riwayat Pendidikan

SD, Tahun Lulus : SDN 2 Maninili, 2010
SMP/MTs, Tahun Lulus : MTs Nurul Islam Tawaeli, 2013
SMA/MA, Tahun Lulus : MA. Alkhaerat Maninili, 2016
S1, Tahun Lulus : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 20121

C. Pengalaman Organisasi

1. Ketua OSIS Tahun 2013-2016
2. Ketua ambalan paramuak 2014-2016
3. Dewan Eksekutif masisiwa IAIN Palu 2019
4. Ketua Himpuna Qari' Qariah mahasiswa Sulteng 2019-2020
5. Ketua OKK Pemuda Muslim Wilayah Sulteng 2021-Sekaran