

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Federal International Finance Group Syariah

PT. Federal International Finance (F.I.F) merupakan anak perusahaan PT. Astra International Tbk., dan tergabung dalam The Astra Financial Services. Perusahaan yang lahir pada Mei 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Arta Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan lembaga pembiayaan. Federal International finance (FIF) juga merupakan perusahaan pembiayaan konsumen (*consumers finance company*) yaitu badan usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala. Selain itu Federal International Finance juga disebut lembaga pembiayaan yaitu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat.<sup>1</sup>

Perbankan syari'ah secara resmi beroperasi di Indonesia pada tahun 1992 telah menambah semarak sistem perbankan nasional. Bank syari'ah pertama di Indonesia adalah PT. Bank Syari'ah Muamalah Indonesia Tbk., atau lebih dikenal dengan sebutan BMI yang didasari oleh Undang-undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan yang disempurnakan dengan Undang-undang No.10 tahun 1998. Berdasarkan undang-undang ini, bank umum konvensional diperbolehkan melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah melalui pembukaan UUS (Unit Usaha Syari'ah).<sup>2</sup>

Selain bank, lembaga pembiayaan juga membuka UUS atau juga disebut usaha dengan prinsip syari'ah, yang dimaksud prinsip syari'ah disini adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syari'ah. Kemudian Federal International finance mengaplikasikannya dengan membuka UUS yang dikenal dengan nama Federal International Finance (FIF) Syari'ah.

FIF Syari'ah sudah menempatkan cabangnya di beberapa kota di Indonesia meski tidak sebanyak cabang konvensional, salah satunya adalah di kota Pekalongan yang berdomisili di Jalan Kartini No 48 Pekalongan. lokasi antara FIF Konvensional dengan yang Syari'ah satu atap.

---

<sup>1</sup> <http://profil-perusahaan-fif.com> 20/5/14

<sup>2</sup> Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori dan Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001, hlm.126

Prinsip-prinsip yang diterapkan telah membawa FIF Syari'ah menuju kesuksesan, dapat dilihat dengan bertambahnya nasabah dari bulan ke bulan yang tertarik dengan produk yang ditawarkan, maka hal ini merupakan fakta bahwa FIF Syari'ah mampu mewujudkan keinginan masyarakat dalam mengatasi kemaslahatan umat.<sup>3</sup>

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Sedikit banyaknya FIF Syari'ah sudah menerapkan di dalam cara kerjanya sesuai prinsip-prinsip Syari'ah. Pembiayaan ini juga akan melahirkan ketentraman dan kebarokahan bagi umat dalam mengadakan transaksi.<sup>4</sup>

Hal di atas tersirat dalam visi FIF Syari'ah yang menyatakan bahwa "FIF Syari'ah akan menjadikan rasa tentram saat melakukan akad jual beli yang barokah bersama layanan pembiayaan syari'ah".

Sedangkan misi FIF Syari'ah adalah "melalui layanan pembiayaan syari'ah FIF senantiasa selalu ingin menjalin kemitraan dengan semua kalangan masyarakat dalam bingkai tata cara jual beli syari'ah.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu keharusan untuk dimiliki oleh FIF Syari'ah, agar perusahaannya termanajemen dengan baik, dan jelas pembagian tugas-tugas dalam menjalankan sebuah perusahaan. Karena perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa manajemen yang baik. Tujuannya adalah supaya dalam perkembangannya perusahaan dapat diketahui secara regular, selain itu perusahaan juga akan terkoordinir dan teratur. Berikut struktur organisasi FIF Syari'ah cabang Pekalongan :<sup>5</sup>

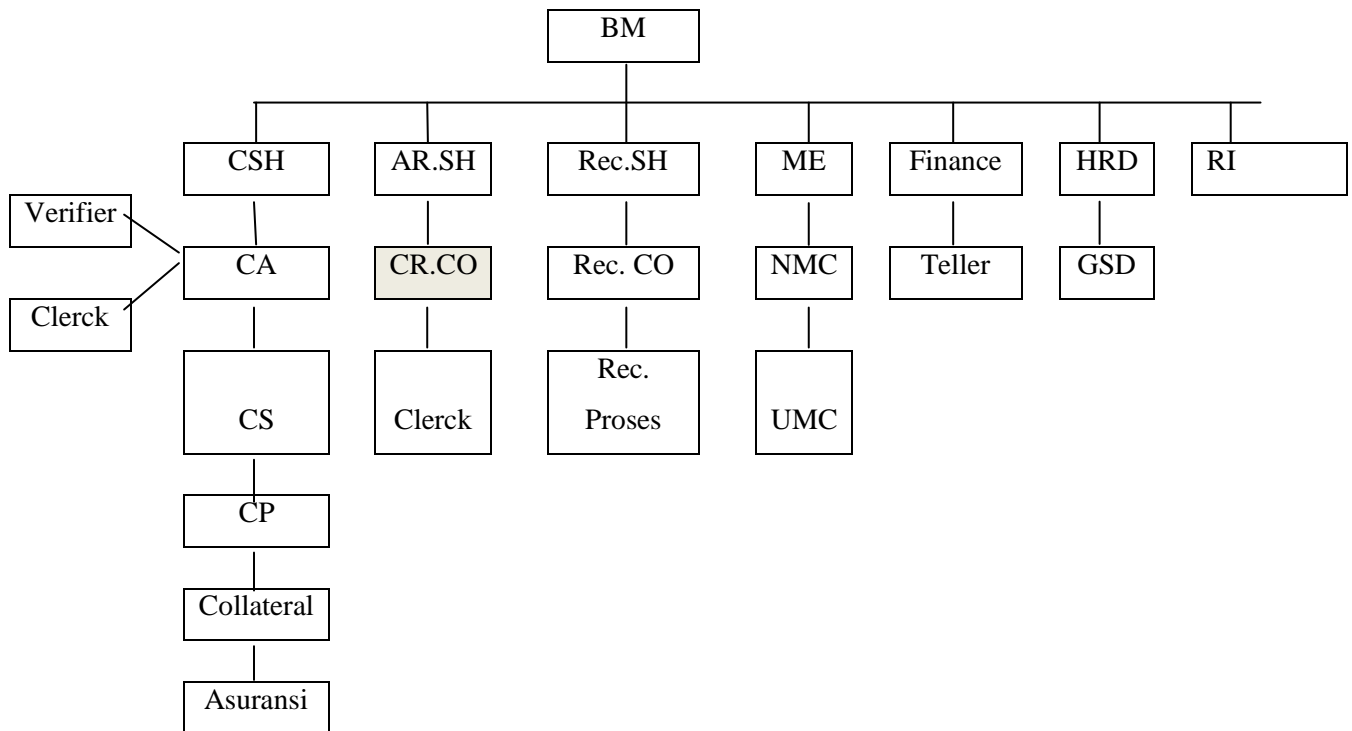
---

<sup>3</sup> Observasi pada PT. FIF Group Syariah Pekalongan tanggal 21-23 Februari 2014

<sup>4</sup> Dokumentasi PT. FIF Group Syariah Pekalongan

<sup>5</sup> Dokumentasi PT. FIF Group Syariah Pekalongan

Gambar 2. Struktur Organisasi



## Keterangan :

1. BM (*Branch Manajer*) adalah kepala dari tiap-tiap cabang dan mempunyai tugas membawahi CSH, AR.SH, ReC.SH, ME, Finance, HRD dan RI. Serta merencanakan, menkoordinasikan dan mengontrol jalannya perusahaan.
2. CSH (*Credit Section Head*) adalah kepala bagian kredit yang mengatur dan mengevaluasi kredit dan membawahi enam bagian yaitu :
  - a) CA (*Credit Analys*) adalah bagian yang memantau atau mengevaluasi data dari verifier.
  - b) CS (*Customer Servis*) adalah memberikan pelayanan dalam berbagai macam aplikasi yang diajukan nasabah atau calon nasabah yang akan melakukan transaksi serta pembayaran serta memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungannya antara perusahaan dengan nasabah.
  - c) CP (*Credit Proses*) adalah bagian yang bertugas memproses kredit yang telah dievaluasi oleh CA (*credit analys*).
  - d) Collateral adalah bagian yang mengatur BPKB nasabah apabila telah selesai masa angsuran atau sudah lunas pembayaran kredit.
  - e) Asuransi adalah bagian yang bertugas untuk mengurus asuransi nasabah yang terdapat di PT. Federal International Finance baik konvensional maupun syariah.

- f) Verivier adalah bagian yang bertugas di lapangan mengadakan survey kepada calon nasabah (konsumen) atau yang akan melakukan kredit di PT.Federal International Finance (FIF).
3. AR.SH (*Account Receivable Section Head*) adalah bagian yang bertugas mengontrol profit perusahaan dan membawahi dua bagian yaitu :
    - a) AR.Co ( *Account Receivable Coordinator*) adalah bagian yang bertugas mengontrol pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
    - b) Clerck (Administrasi) adalah bagian yang menyediakan dan mengalokasikan dana perusahaan kedalam bidang-bidang pekerjaan atau dana operasional yang dibutuhkan untuk jalannya perusahaan.
  4. Rec.SH (*Remedial Section Head*) adalah bagian yang bertugas mengatur apabila ada nasabah (konsumen) yang bermasalah dalam kreditnya, seperti keterlambatan dalam angsuran pembayaran. Dalam hal ini Rec.SH membawahi dua bagian yaitu :
    - a) *Remedial Coordinator* (kolektor) yaitu bagian yang bertugas menarik motor yang mempunyai kendala dalam angsuran pembayaran atau terlambat dalam pembayaran selama tiga bulan.
    - b) *Remedial Prossesor* yaitu bagian yang memproses unit motor yang akan atau telah ditarik oleh bagian remedial coordinator.
  5. ME (*Marketing*) adalah bagian pemasaran yang bertugas menjalankan pemasaran kepada calon nasabah (konsumen) serta mengadakan sosialisasi kepada masyarakat tentang produk Federal International Finance (FIF). Disini bagian marketing membawahi dua bagian yaitu :
    - a) NMC (*New Motorcycle*) atau penjualan motor baru.
    - b) UMC (*Used Motorcycle*) atau penjualan motor bekas.
  6. Finance adalah bagian keuangan yang bertugas mengontrol keuangan di PT. FIF, disini finance membawahi bagian teller yaitu yang bertugas memberikan pelayanan dalam hal transaksi seperti angsuran pembiayaan dan melakukan pencatatan, pendataan serta membuat laporan produk harian.
  7. HRD (*Human Research Departemen*) adalah bagian yang bertugas mengatur kepegawaian atau karyawan dan membawahi GSD (*General Suport Departemen*) yaitu bertugas mengatur masalah perlengkapan kantor.
  8. RI (*Reposes Inventori*) adalah bagian yang mendapat tugas dari *remedial section head* yaitu apabila para kolektor menarik motor yang bermasalah dalam pembayaran angsuran tadi, selanjutnya masuk ke *reproses inventori* dan dijual oleh

bagian RI diproses lalu masuk ke bagian marketing dan dijual sebagai UMC (*Used Motorcycle*) atau motor bekas.<sup>6</sup>

## 4.2 Karakteristik Responden

### a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Jenis kelamin Responden

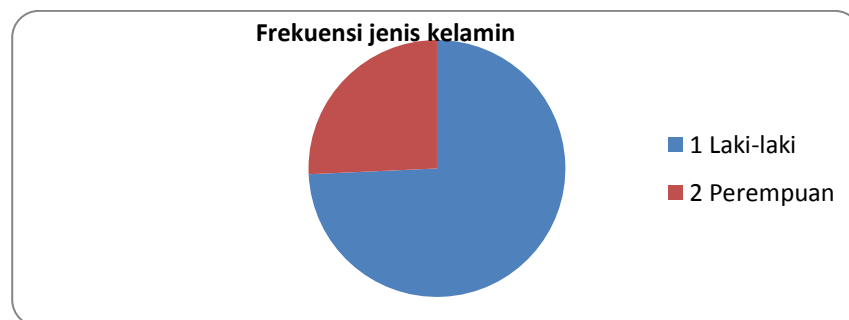
| Kode | Jenis kelamin | Frekuensi | Persen |
|------|---------------|-----------|--------|
| 1    | Laki-laki     | 52        | 74,3   |
| 2    | Perempuan     | 18        | 25,7   |

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil dari PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 52 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 70 responden.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan jenis kelamin responden:

Gambar 3. Frekuensi Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer, 2014

Dari gambar dapat dilihat bahwa responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 74,3% dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 25,7%.

### b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan adalah sebagai berikut:

<sup>6</sup> Wawancara dengan kepala bagian HRD ibu Heny Wijayanti tanggal 21 Maret 2014

Tabel 4. Umur Responden

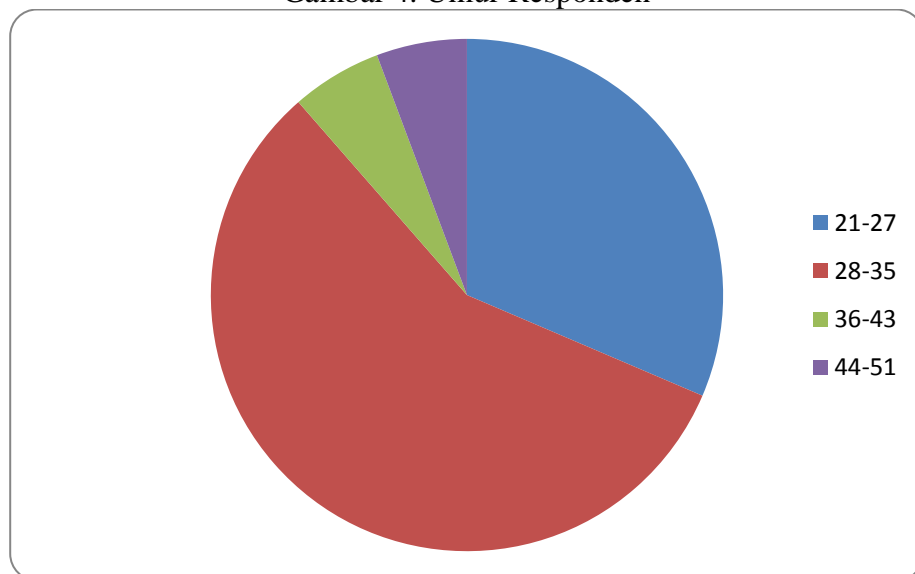
| Kode | Umur  | Frekuensi | Persen |
|------|-------|-----------|--------|
| 1    | 21-27 | 22        | 31,4   |
| 2    | 28-35 | 40        | 57,2   |
| 3    | 36-43 | 4         | 5,7    |
| 4    | 44-51 | 4         | 5,7    |

Sumber : Data primer, 2014

Pembuatan tabel distribusi frekuensi umur menggunakan kelas interval, di mana jangkauan kelasnya adalah 29 dengan banyaknya kelas  $7,1 = (1 + 3,3 \log 70)$  sehingga panjang kelasnya adalah 29 di bagi 7,1 yaitu 4,1 (dibulatkan menjadi 4). Frekuensi umur yang paling banyak yaitu 28 sampai 35 tahun sebesar 57,2% dan frekuensi terendah yaitu 36 sampai 70 dan 44-51 tahun sebesar 5,7 %. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan masih dalam keadaan prima dan memiliki semangat yang lebih untuk mengembangkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan umur responden

Gambar 4. Umur Responden



#### c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden PT. FIF Group Syariah Pekalongan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pendidikan Responden

| Kode | Jenis kelamin | Frekuensi | Persen |
|------|---------------|-----------|--------|
| 1    | SMA           | 8         | 11,4   |
| 2    | Diploma       | 21        | 30     |
| 3    | Sarjana       | 41        | 58,6   |

Sumber : Data primer, 2014

Dari tabel dapat diartikan bahwa karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan memiliki 41 karyawan dengan jenjang kesarjanaan dan







|      |                        |        |        |       |        |       |       |        |        |
|------|------------------------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|
| PT19 | Pearson<br>Correlation | .451** | .326** | .120  | .207   | -.264 | .249  | .112   | .587** |
|      | Sig. (2-tailed)        | .000   | .006   | .322  | .086   | .027  | .038  | .355   | .000   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |
| PT20 | Pearson<br>Correlation | .050   | .334** | .142  | .159   | -.219 | -.015 | -.089  | .384*  |
|      | Sig. (2-tailed)        | .678   | .005   | .241  | .190   | .069  | .902  | .466   | .001   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |
| PT21 | Pearson<br>Correlation | .446** | .207   | .074  | .078   | -.051 | .844* | -.100  | .288   |
|      | Sig. (2-tailed)        | .000   | .086   | .542  | .524   | .673  | .000  | .410   | .015   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |
| PT22 | Pearson<br>Correlation | .352** | .208   | .182  | .057   | -.214 | .265  | -.145  | .430*  |
|      | Sig. (2-tailed)        | .003   | .083   | .131  | .641   | .075  | .026  | .231   | .000   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |
| PT23 | Pearson<br>Correlation | .086   | .408** | -.014 | .005   | -.138 | .129  | .006   | .652   |
|      | Sig. (2-tailed)        | .477   | .000   | .910  | .964   | .253  | .287  | .959   | .000   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |
| PT24 | Pearson<br>Correlation | .339** | .371** | .254  | .424** | .177  | .140  | .307** | -.003  |
|      | Sig. (2-tailed)        | .004   | .002   | .034  | .000   | .142  | .248  | .010   | .979   |
|      | N                      | 70     | 70     | 70    | 70     | 70    | 70    | 70     | 70     |

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

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

Tabel 6 menunjukkan bahwa, semua item pertanyaan mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 5%. Determinasi rekrutmen (X1), pengembangan karyawan (X2) dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan adalah tingkat kevalidannya dapat dipercaya 95%.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius, yaitu mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, hasilnya tetap akan sama. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ( $> 0,60$ ). Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan dalam hal ini adalah variabel rekrutment, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan . adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Reliability Analysis-Scale (Alpha) Penilaian karyawan PT. FIF Group Syariah Pekanbaru

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PT1                   | 95.17                      | 45.622                         | .361                             | .895                             |
| PT2                   | 95.29                      | 44.468                         | .514                             | .891                             |
| PT3                   | 95.20                      | 42.423                         | .600                             | .889                             |
| PT4                   | 95.27                      | 44.751                         | .422                             | .894                             |
| PT5                   | 95.31                      | 45.871                         | .408                             | .894                             |
| PT6                   | 95.20                      | 44.597                         | .589                             | .890                             |
| PT7                   | 95.40                      | 44.678                         | .567                             | .890                             |
| PT8                   | 95.11                      | 45.987                         | .343                             | .895                             |
| PT9                   | 95.39                      | 44.066                         | .651                             | .888                             |
| PT10                  | 95.41                      | 48.159                         | .063                             | .899                             |
| PT11                  | 95.26                      | 43.121                         | .691                             | .887                             |
| PT12                  | 95.31                      | 46.074                         | .410                             | .894                             |
| PT13                  | 95.26                      | 44.078                         | .555                             | .890                             |
| PT14                  | 95.21                      | 41.794                         | .726                             | .885                             |
| PT15                  | 95.44                      | 41.960                         | .789                             | .884                             |
| PT16                  | 95.21                      | 43.707                         | .656                             | .888                             |
| PT17                  | 95.37                      | 43.686                         | .620                             | .889                             |
| PT18                  | 95.56                      | 44.859                         | .471                             | .892                             |
| PT19                  | 95.73                      | 45.795                         | .432                             | .893                             |
| PT20                  | 95.87                      | 45.650                         | .412                             | .894                             |
| PT21                  | 95.94                      | 48.142                         | .022                             | .902                             |
| PT22                  | 95.34                      | 45.533                         | .368                             | .895                             |
| PT23                  | 95.43                      | 47.959                         | .052                             | .901                             |
| PT24                  | 95.46                      | 41.817                         | .729                             | .885                             |

Sumber: Data Primer, 2014

Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Dalam hal ini akan dilakukan uji reliabilitas untuk ukuran (determinasi) variabel rekrutment, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan. Dari hasil pengukuran diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua item pertanyaan dari variabel dapat dikatakan reliabel.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Asumsi Klasik

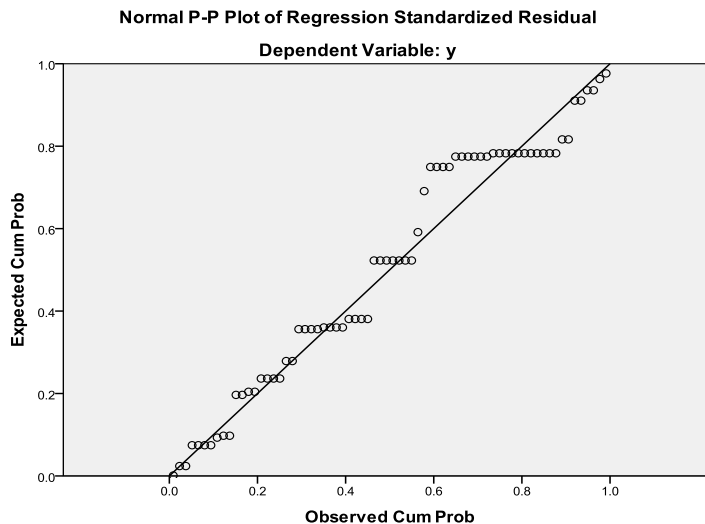
Suatu persamaan regresi linear yang baik harus memenuhi asumsi klasik. Dalam regresi linear berganda asumsi yang harus dipenuhi adalah residual normal. Ketika residual tidak normal biasanya dapat dilihat dari rentang jawaban responden yang terlalu jauh. Asumsi selanjutnya yaitu multikolinieritas yaitu suatu asumsi tidak terjadi korelasi antar variabel rekrutment dan pengembangan karyawan. Asumsi selanjutnya yaitu autokorelasi yang artinya residual antar waktu saling berkorelasi. Sedangkan asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi di mana varian tidak konstan. Suatu asumsi klasik harus terpenuhi dalam suatu persamaan regresi linear yang baik yaitu residual

harus normal, tidak terjadi multikolinierietas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal dapat di lihat dari *normal probability plot* sebagai berikut:

Gambar 6. Kenormalan Residual



Dari gambar di atas dapat disimpulkan data menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan residual data memenuhi asumsi kenormalan. Asumsi kenormalan Residual kinerja karyawan diperkuat dengan uji kolmogrof smirnov sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Kolmogorf Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .90802017               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .167                    |
|                                  | Positive       | .100                    |
|                                  | Negative       | -.167                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.398                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .040                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer, 2014

Angka signifikansi (Sig) dalam uji Kolmogrov-Smirnov Sig. > 0,005 menunjukkan data berdistribusi normal. Data tersebut berdistribusi normal karena

nilai  $0,040 > 0,005$ . Dari grafik juga terlihat bahwa tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Oleh karena itu data tersebut berdistribusi normal.

#### 4.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)* nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

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

| Model |    | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|       |    | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1     | x1 | ,808         | ,550    | ,308 | ,448                    | 2,232 |
|       | x2 | ,829         | ,611    | ,360 | ,448                    | 2,232 |

a. Dependent Variable: y

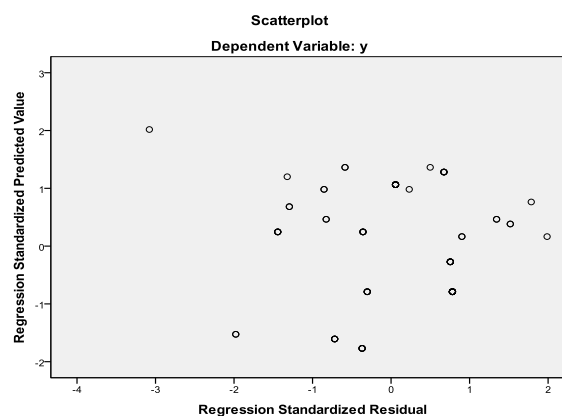
Sumber: Data primer, 2014

Dari tabel di atas diketahui nilai VIF(2,232) kurang dari 10 maka antar variabel tidak terjadi multikolinieritas. Masing masing variabel dari variabel rekrutment dan pengembangan karyawan memiliki nilai toleransi (0,448) lebih dari 0,1 sehingga syarat terjadinya multikolinieritas tidak terpenuhi.

#### 4.4.1.3 Uji Heterokidastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heterokedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram *scatterplot*, di mana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Adapun hasil uji statistik Heterokidastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 7. Scatterplot



Pada grafik terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi.

#### 4.4.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji *Durbin-Watson* (uji DW). Adapun hasil pengujian *Durbin-Watson* (uji DW) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Autokorelasi

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .909 <sup>a</sup> | .826     | .821              | .921                       | 2.117         |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer, 2014

Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,117 (batas bawah=1,5542 dan batas atas 1,6715) sehingga dapat disimpulkan bahwa antar residual terjadi suatu pernyataan yang tidak pasti terjadi korelasi atau tidak, untuk itu maka dilakukan uji Run Test.

Tabel 11. Run Test

| Runs Test               |                         |
|-------------------------|-------------------------|
|                         | Unstandardized Residual |
| Test Value <sup>a</sup> | .05240                  |
| Cases < Test Value      | 32                      |
| Cases >= Test Value     | 38                      |
| Total Cases             | 70                      |
| Number of Runs          | 39                      |
| Z                       | .790                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | .429                    |

a. Median

Sumber: Data primer, 2014

Karena terjadi pernyataan yang meragukan maka dilakukan uji Run Test. Dari Run Test diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,429 (lebih dari 0,05) yang artinya antar residual tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Adapun hasil persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Persamaan Regresi Berganda karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | -5.320                      | 1.601      |                           | -3.323 | .001 |
|                           | x1         | .432                        | .092       | .356                      | 4.683  | .000 |
|                           | x2         | .593                        | .074       | .612                      | 8.048  | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer, 2014

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

b1 = Koefisien regresi rekrutmen

b2 = Koefisien regresi pengembangan karyawan

X1 = sales rekrutmen

X2 = pengembangan karyawan

e = Varians pengganggu

Diperoleh pemodelan regresi adalah sebagai berikut:

$Y = -5,320 + (0,432)X_1 + (0,593)X_2 + 1,601$ . Jika kinerja karyawan mengalami kenaikan satu tingkat maka variabel rekrutmen naik sebesar 0,432 dengan catatan nilai dari variabel lain dianggap konstan. Hal ini juga berlaku pada variabel pengembangan karyawan, jika kinerja karyawan mengalami kenaikan satu tingkat maka variabel pengembangan karyawan naik sebesar 0,593 dengan catatan nilai dari variabel lain dianggap konstan. Jika tidak terjadi penambahan pada variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan maka akan terjadi pengurangan kinerja sebesar -5,320.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah

dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

#### 4.4.2.1 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu rekrutmen dan pengembangan karyawan secara individual dalam menerangkan variasi kinerja karyawan. Uji parsial untuk variabel karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan sebagai berikut:

Tabel 13. Uji t pada karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | Bapak/ibu/saudara/i         | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | -5.320                      | 1.601      |                           | -3.323 | .001 |
|                           | x1         | .432                        | .092       | .356                      | 4.683  | .000 |
|                           | x2         | .593                        | .074       | .612                      | 8.048  | .000 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer, 2014

Dari tabel 13. dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefesien untuk variabel rekrutmen sebesar 0,356 dan variabel pengembangan karyawan sebesar 0,612 dengan konstanta sebesar -5,320. Hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

##### a) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 4,683 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group Syariah Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan menerima hipotesis yang menyatakan variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variable rekrutmen menunjukkan angka sebesar 0,432 yang artinya adalah besaran koefesien rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,2%.

##### b) Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik dengan data yang diperoleh dari responden menunjukkan variabel pengembangan karyawan (X2) mempunyai nilai t hitung 8,048 dan p value (sig) 0,000, dengan tingkat alpha 5%. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan menerima hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variable rekrutmen menunjukkan angka sebesar 0,593 yang artinya adalah besaran koefisien pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,3%.

#### 4.4.2.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karyawan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini didukung pada saat rekrutmen karyawan, perekrutan yang jelas dengan job deskripsi yang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan kinerja karyawan terhadap rekrutmen dan pengembangan karyawan sebesar 82,1%. Tabel uji F sebagai berikut:

Tabel 14. Statistik Uji F pemodelan karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 270.381        | 2  | 135.190     | 159.214 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 56.891         | 67 | .849        |         |                   |
|                    | Total      | 327.271        | 69 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer, 2014

Kriteria pengujian :

- Jika tingkat signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- Jika tingkat signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} = 159,214$  dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yang artinya bahwa semua variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karyawan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak ada pengaruh simultan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan” tidak dapat diterima yang berarti menerima hipotesis alternative yang berbunyi “secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan.



#### 4.4.2.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Adjust R

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .909 <sup>a</sup> | .826     | .821              | .921                       | 2.117         |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer, 2014

Nilai  $R^2 = 0,821$  yang berarti bahwa hubungan dikatakan kuat. Yaitu sebesar 82,1% rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 17,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti, motivasi kerja, gaji, dan kompensasi. sehingga perlu penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

## 4.5 Pembahasan

Dari semua variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diujikan menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap karyawan ( $p\text{-value} < 0,05$ ) adalah rekrutmen dan pengembangan karyawan. Pada saat rekrutmen karyawan, perekrutan yang jelas dengan job deskripsi yang jelas tanpa adanya nepotisme akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja karyawan cenderung lebih baik. Secara bersama-sama variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karyawan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut analisis dari masing-masing pernyataan:

Tabel 16. Pernyataan mengenai informasi jabatan yang diperlukan oleh perusahaan PT1

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
| 4       | 41        | 58,6    | 58,6          | 61,4               |
| 5       | 27        | 38,6    | 38,6          | 100,0              |
| Total   | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana 2,9% diantaranya menyatakan normal dan 58,6% menyatakan benar terhadap pernyataan informasi mengenai jabatan yang diperlukan oleh perusahaan. Responden menyatakan benar sebesar 38,6% menyatakan sangat benar. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% karyawan dalam perekrutannya memperoleh informasi mengenai jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

Tabel 17. Informasi keterbukaan proses rekrutmen

**PT2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| 4       | 45        | 64,3    | 64,3          | 70,0               |
| 5       | 21        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
| Total   | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana 5,7% diantaranya menyatakan normal dan 64,3% menyatakan benar terhadap pernyataan informasi mengenai keterbukaan proses rekrutmen. Responden menyatakan benar sebesar 30% menyatakan sangat benar. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% karyawan dalam perekrutannya mendapatkan informasi keterbukaan dalam proses rekrutmen

Tabel 18. Informasi mengenai tugas dan kewajiban jabatan yang dituju

**PT3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
| 3       | 4         | 5,7     | 5,7           | 8,6                |
| 4       | 33        | 47,1    | 47,1          | 55,7               |
| 5       | 31        | 44,3    | 44,3          | 100,0              |
| Total   | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana 2,29% diantaranya menyatakan tidak benar dan 5,7% menyatakan normal. Responden sebanyak 47,1% menyatakan benar terhadap pernyataan informasi mengenai tugas dan jabatan yang dituju. Responden menyatakan sangat benar sebesar 44,3% mengenai tugas dan jabatan yang dituju. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% karyawan dalam perekrutannya mendapatkan informasi mengenai tugas dan jabatan yang dituju.

Tabel 19. Pernyataan mengenai upah yang akan diberikan oleh perusahaan

**PT4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
| 4       | 40        | 57,1    | 57,1          | 65,7               |
| 5       | 24        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
| Total   | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana 8,6% diantaranya menyatakan normal. Responden sebanyak 57,1% menyatakan benar terhadap pernyataan informasi mengenai upah yang akan diberikan oleh perusahaan dan responden menyatakan sangat benar sebesar 34,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% karyawan dalam perekrutannya mendapatkan informasi mengenai upah yang akan diberikan oleh perusahaan.

Tabel 20. Dalam proses rekrutmen terdapat persyaratan keahlian yang jelas sesuai dengan job yang tersedia

PT5

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
| benar        | 53        | 75,7    | 75,7          | 77,1               |
| sangat benar | 16        | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana 1,4% diantaranya menyatakan normal. Responden sebanyak 75,7% menyatakan benar terhadap pernyataan persyaratan keahlian yang jelas sesuai dengan job yang tersedia dan responden menyatakan sangat benar sebesar 22,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% karyawan mengumpulkan persyaratan keahlian yang jelas sesuai dengan job yang tersedia.

Tabel 21. Menempati pekerjaan Sesuai Job yang Tersedia.

PT6

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid benar  | 47        | 67,1    | 67,1          | 67,1               |
| sangat benar | 23        | 32,9    | 32,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 67,1% menyatakan benar terhadap pernyataan Menempati pekerjaan Sesuai Job yang Tersedia. Responden menyatakan sangat benar sebesar 32,9% mengenai menempai pekerjaan sesuai job yang tersedia. Hal ini dapat diartikan bahwa 100% benar karyawan menempati pekerjaan sesuai job yang tersedia.

Tabel 22. Kegiatan rekrutmen tidak membosankan

PT7

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 4         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| benar        | 53        | 75,7    | 75,7          | 81,4               |
| sangat benar | 13        | 18,6    | 18,6          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 5,7% menyatakan normal terhadap pernyataan kegiatan rekrutmen tidak membosankan. Responden menyatakan benar sebesar 75,7% dan 18,6% sangat benar mengenai kegiatan rekrutmen tidak membosankan. Hal ini dapat diartikan bahwa lebih dari 90% menyatakan benar bahwa kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan tidak membosankan.

Tabel 23. Rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku

**PT8**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid benar  | 41        | 58,6    | 58,6          | 58,6               |
| sangat benar | 29        | 41,4    | 41,4          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 58,6% menyatakan benar rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Responden menyatakan sangat benar sebesar 41,44%. Hal ini dapat diartikan bahwa 100% benar rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan

Tabel 24. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan

**PT9**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 4         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| benar        | 52        | 74,3    | 74,3          | 80,0               |
| sangat benar | 14        | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 5,7% menyatakan normal dan 74,3% menyatakan benar terhadap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 20% mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Tabel 25. Karyawan mengadakan variasi dalam bekerja setelah dilakukan pengembangan

**PT10**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Benar  | 62        | 88,6    | 88,6          | 88,6               |
| sangat benar | 8         | 11,4    | 11,4          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 88,6% menyatakan benar mengenai mengadakan variasi dalam bekerja setelah diadakan pelatihan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 11,4% mengadakan variasi dalam bekerja setelah diadakan pelatihan pada karyawan.

Tabel 26. Setelah dilaksanakan pengembangan karyawan cekatan/pandai dalam bekerja

**PT11**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Normal | 4         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| Benar        | 43        | 61,4    | 61,4          | 67,1               |
| sangat benar | 23        | 32,9    | 32,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 5,7% menyatakan normal dan 61,4% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan cekatan/pandai dalam bekerja setelah dilakukan pengembangan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 32,9% mengenai karyawan cekatan/pandai dalam bekerja setelah dilakukan pengembangan.

Tabel 27. Memiliki patokan kerja yang lebih baik

**PT12**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid benar  | 55        | 78,6    | 78,6          | 78,6               |
| sangat benar | 15        | 21,4    | 21,4          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 78,6% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan memiliki patokan kerja yang lebih baik setelah dilakukan pengembangan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 21,4%.

Tabel 28. Karyawan memperbaiki teknik kerja dalam perusahaan

**PT13**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 4         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
| benar        | 43        | 61,4    | 61,4          | 67,1               |
| sangat benar | 23        | 32,9    | 32,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 5,7% menyatakan normal dan 61,4% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan memperbaiki teknik kerja. Responden menyatakan sangat benar sebesar 32,9%.

Tabel 29. Karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi setelah dilakukan pengembangan  
PT14

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 8         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
| benar        | 32        | 45,7    | 45,7          | 57,1               |
| sangat benar | 30        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 11,4% menyatakan normal dan 45,7% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi setelah dilakukan pengembangan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 42,9% mengenai karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi setelah dilakukan pengembangan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan mempunyai semangat bekerja setelah dilakukan pengembangan

Tabel 30. Karyawan mempunyai rancangan pekerjaan sesuai tuntutan perusahaan  
PT15

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 10        | 14,3    | 14,3          | 14,3               |
| benar        | 44        | 62,9    | 62,9          | 77,1               |
| sangat benar | 16        | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 10,3% menyatakan normal dan 62,9% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan mempunyai rancangan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 22,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dalam bekerja selalu mengacu pada rancangan tugas yang sudah dibuat. Sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah.

Tabel 31. Karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan teliti  
PT16

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 2         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
| benar        | 44        | 62,9    | 62,9          | 65,7               |
| sangat benar | 24        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 2,9% menyatakan normal dan 62,9% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan teliti. Responden menyatakan sangat benar sebesar 62,9% mengenai karyawan karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan

teliti.. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan melakukan pekerjaan tepat waktu dan teliti.

Tabel 32 Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan

|       |              | PT17      |         |               |                    |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Normal       | 6         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Benar        | 47        | 67,1    | 67,1          | 75,7               |
|       | sangat benar | 17        | 24,3    | 24,3          | 100,0              |
|       | Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 8,6% menyatakan normal dan 67,1% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Responden menyatakan sangat benar sebesar 24,3% mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan melihat kesungguhan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 33. Melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan tidak bergantung pada orang lain

|       |              | PT18      |         |               |                    |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | normal       | 11        | 15,7    | 15,7          | 15,7               |
|       | benar        | 50        | 71,4    | 71,4          | 87,1               |
|       | sangat benar | 9         | 12,9    | 12,9          | 100,0              |
|       | Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 15,7% menyatakan normal dan 71,4% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan tidak bergantung pada orang lain. Responden menyatakan sangat benar sebesar 12,9% mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan tidak bergantung pada orang lain. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan mandiri dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 34. Memiliki pengalaman tentang pekerjaan yang dilakukan

|       |              | PT19      |         |               |                    |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | normal       | 15        | 21,4    | 21,4          | 21,4               |
|       | benar        | 54        | 77,1    | 77,1          | 98,6               |
|       | sangat benar | 1         | 1,4     | 1,4           | 100,0              |
|       | Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 21,4% menyatakan normal dan 77,1% menyatakan benar terhadap pernyataan mengenai karyawan menguasai materi pekerjaannya. Responden menyatakan sangat benar sebesar 1,4% mengenai karyawan menguasai materi pekerjaannya.

Tabel 35. Memiliki ketrampilan  
PT20

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 24        | 34,3    | 34,3          | 34,3               |
| benar        | 46        | 65,7    | 65,7          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 34,3% menyatakan normal dan 65,7% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan memiliki ketrampilan dalam pekerjaannya.

Tabel 36. Memunculkan ide untuk memecahkan masalah  
PT21

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 29        | 41,4    | 41,4          | 41,4               |
| benar        | 41        | 58,6    | 58,6          | 100,0              |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 41,4% menyatakan normal dan 58,6% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan memunculkan ide dalam memecahkan masalah.

Tabel 37. Menjaga semangat dalam bekerja  
PT22

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 5         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
| Benar        | 47        | 67,1    | 67,1          | 67,1               |
| Sangat benar | 18        | 25,7    | 25,7          | 25,7               |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         | 100,0              |

Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 7,1% menyatakan normal dan 67,1% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan menjaga semangat dalam bekerja dan 25,7% menyatakan sangat benar.

Tabel 38. Karyawan memiliki kepribadian yang baik  
PT23

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 5         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
| Benar        | 53        | 75,7    | 75,7          | 100,0              |
| Sangat benar | 7         | 11,4    | 11,4          |                    |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |



Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 7,1%% menyatakan normal dan 75,7% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan memiliki kepribadian yang baik dan 11,4% menyatakan sangat benar

Tabel 39. Karyawan aktif menyampaikan pendapat  
PT24

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid normal | 11        | 15,7    | 15,7          | 15,7               |
| Benar        | 38        | 54,2    | 54,2          | 100,0              |
| Sangat benar | 21        | 30      | 30            |                    |
| Total        | 70        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data primer, 2014

Data penelitian yang digunakan berjumlah 70 responden, di mana responden sebanyak 15,7%% menyatakan normal dan 54,2% menyatakan benar terhadap pernyataan karyawan memiliki kepribadian yang baik dan 30% menyatakan sangat benar

Pelaksanaan rekrutmen yang terjadi di PT. FIF Group Syariah Pekalongan dapat dilihat dari kuesioner yang didapat dari karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan. Ini membuktikan dalam rekrutmen PT. FIF Group Syariah Pekalongan merencanakan terlebih dahulu deskripsi pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan sehingga nantinya tidak membuang banyak biaya dalam rekrutmen. Informasi yang jelas juga mendukung rekrutmen di PT. FIF Group Syariah Pekalongan dapat berhasil.

Dalam proses rekrutmen PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan membuka lowongan pekerjaan dengan memberikan informasi yang jelas menggunakan media cetak maupun elektronik yang mudah diakses oleh masyarakat luas, sehingga, perusahaan mendapatkan banyak calon tenaga kerja yang memasukan lamaran pekerjaan. Metode ini digunakan karena dengan banyaknya lamaran yang masuk kesempatan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten lebih besar.<sup>7</sup>

Dalam praktik rekrutmen yang dijalankan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan sudah mengacu berdasarkan Al-Qur'an. Hal ini tentu sejalan dengan Firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk: 15 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Al- Mulk:15)<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Wawancara dengan Kepala bagian HRD Ibu Heny Wijayanti tanggal 10 April 2014

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2008, hlm. 956

Dalam Tafsir Al-azhar dijelaskan maksud dari “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah” diartikan bahwa Allah menjadikan bumi itu mudah bagi manusia sehingga manusia bisa mencari dan mengambil yang disediakan oleh Allah di bumi. “Dan makanlah dari rizkiNya” usahakanlah dengan segala daya dan upaya yang ada dalam diri manusia untuk mencari rizki yang ada di bumi. Manusia tidak boleh hanya berpangku tangan menunggu rizki, karena rizki yang didapat menurut usaha dan perjuangan masing-masing. “Berjalanlah di segala penjurunya” diartikan bahwa manusia dianjurkan untuk bekerja mencari rizki yang ada di bumi.<sup>9</sup>

Ayat tersebut mempertegas bahwa bumi adalah ciptaan Allah tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu. Sehingga dalam bekerja harus memberikan informasi apapun termasuk memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan hasil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam proses rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan saja.

Dari ayat tersebut tersirat penjelasan bahwa dalam proses rekrutmen dianjurkan untuk memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada setiap calon pelamar pekerjaan. Sehingga, dalam proses rekrutmen semua memiliki hak yang sama, tidak membedakan golongan tertentu. Hal inilah yang dijalankan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yang dalam proses pencarian tenaga kerja tidak memihak kepada golongan tertentu. Karena alam raya ini diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat.

PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan juga menerapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar pekerjaan dalam rekrutmen. Persyaratan itu tentunya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.

Penerapan syarat dalam proses rekrutmen ini juga menguntungkan bagi perusahaan PT. FIF Group Syariah Pekalongan. Hal ini dikarenakan dengan menerapkan syarat yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dengan bidangnya sehingga segala tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan baik.

Dalam manajemen perusahaan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan tentunya sangat dibutuhkan karyawan yang cakap dan handal dalam bidang pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan yang bagus dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Allah berfirman:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

<sup>9</sup> Abdullahmalik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Singapura: Pustaka Nasional, 1999, hlm. 7543-7544

Artinya: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al Qashash : 26 )<sup>10</sup>

Dalam tafsir At-Thabari dijelaskan maksud dari “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah yang kuat lagi dapat dipercaya” adalah kuat dalam bekerja dan dapat dipercaya. Kuat dalam bekerja disini mampu menyelesaikan pekerjaannya sedangkan yang dimaksud dapat dipercaya bahwa dalam bekerja selalu menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

Ayat tersebut mempertegas bahwa proses rekrutmen menjadi sangat penting. dalam proses rekrutmen yang dijalankan sesuai syariah tentunya akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan menerapkan hal itu dalam rekrutmen. Sehingga dalam rekrutmen tidak asal. Semua harus sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Karyawan yang dapat dipercaya dan mampu menguasai pekerjaannya tentunya akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Pengembangan yang dilakukan oleh PT. FIF Group Syariah Pekalongan juga dirasa cukup mempengaruhi dalam metode kerja karyawan. PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan juga melakukan pengembangan bagi karyawan yang sudah bekerja dan akan naik jabatan atau dipromosikan pada jabatan lain. Dengan pengembangan yang dilakukan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan berharap terdapat perbedaan pada pola kerja karyawan yang berdampak pencapaian prestasi kerja.

Pengembangan yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan juga dimaksudkan untuk menambah wawasan dan kecakapan tentang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Jum’at ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا

مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya: “Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hlm. 613

<sup>11</sup> Abu Ja’far Muhammad, *Tafsir Ath-Thabari*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009, hlm. 185-196

<sup>12</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2008, hlm. 808

Dalam ayat tersebut maksud dari “Mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As Sunnah) bahwa Allah mengutus Rasul untuk memberikan pelajaran tentang Al-Qur’an kepada kaum yang belum mengetahui tentang Al-kitab dan As-sunnah. Dengan pengajaran tersebut kaum yang buta huruf menjadi bertambah wawasan dan ilmu yang dimiliki. Ujung ayat menerangkan dengan jelas sekali bahwa ada perubahan pada diri orang yang buta huruf setelah kedatangan Rasul Allah.<sup>13</sup> Ayat tersebut menegaskan bahwa diperlukan pelatihan dan pengajaran agar kemampuan dan wawasan dapat bertambah.

Dalam pelaksanaan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, jika pengembangan tidak dilakukan dengan mestinya, karyawan cenderung menurun dalam kinerja.<sup>14</sup> Baik kinerja dari segi penambahan nasabah maupun dalam segi pemasukan keuangan perusahaan.

PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan juga menerapkan sistem kerja yang ketat bagi karyawannya. Seperti, pencapaian target dan mematuhi jam kerja. Dengan penerapan rekrutmen dan pengembangan yang baik diharapkan dapat mendongkrak kinerja dari karyawan. Kinerja dari karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan dapat dikatakan bagus. Ini bisa dibuktikan dengan jawaban kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. FIF Group Syariah Pekalongan menyatakan bahwa karyawan selalu memenuhi kualitas, kuantitas, dan target pekerjaan yang diberikan oleh PT. FIF Group Syariah Pekalongan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen masing masing pertanyaan dijawab setuju dan sangat setuju dengan presentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan hipotesa satu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group Syariah Pekalongan dengan ditunjukkan nilai P value 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian sebanyak 70 responden yang bekerja di PT. FIF Group Syariah Pekalongan adanya bukti untuk menolak  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan menerima  $H_1$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel dependen terhadap variable independen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai P value sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Ini artinya variable rekrutmen dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group Syariah Pekalongan. Hal ini sekaligus menjawab bahwa hipotesa tiga ( $H_3$ ) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan

---

<sup>13</sup> Abdullahmalik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Singapura: Pustaka Nasional, 1999, hlm. 7361-7363

<sup>14</sup> Wawancara dengan bagian AR.SH Bapak Yuli Fitriyanto tanggal 01 Juni 2014

antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group Syariah Pekalongan.

Hasil yang didapat dari penelitian di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan menerangkan bahwa rekrutmen dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang dijalankan sebagai mana mestinya tentunya akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karena dalam proses rekrutmen PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dapat mencari karyawan yang benar-benar kompeten dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan job pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.

Pengembangan juga dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pengembangan dilakukan untuk merubah pola pikir dan pola kerja sehingga karyawan yang ada di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dapat bertambah wawasan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan rekrutmen yang baik dan pengembangan yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan mendorong kinerja perusahaan meningkat.