

PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BERKAH DANA FADHLILLAH KABUPATEN KAMPAR

Devali Jaya Revuan, Muhammad April

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: Performance Training Recruitment</p>	<p><i>This study was undertaken at the Blessing Fund Fadhlillah Kampar Regency of PT. Sharia People's Financing Bank (BPRS). This study sought to ascertain, either partially or concurrently, the impact of hiring and training on staff performance at PT. Sharia People's Financing Bank (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kampar Regency. 32 employees of the Islamic People's Sharia Financing Bank (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah, Kampar Regency, made up the study's population. The saturated sample technique was the non-probability sampling strategy used in this study. Both primary and secondary data were used. strategies for analyzing quantitative data. The saturated sample technique was the non-probability sampling strategy used in this study. Both primary and secondary data were used. strategies for analyzing quantitative data. The findings demonstrated that employee performance at PT. Sharia People's Financing Bank (BPRS) Blessing Fund Fadhlillah Kampar Regency is influenced by employee recruitment and training in part, as well as by employee performance in combination. The size of the effect is 72.7%, while additional factors not considered in this study have an impact on the remaining 27.3%.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci: Rekrutmen Pelatihan Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: m.april@uin-suska.ac.id</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar sebanyak 32 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan non probability sampling yaitu dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Adapun besaran pengaruh sebesar 72.7% sedangkan sisanya 27.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti di dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan. Persaingan antar perusahaan tersebut tidak terkecuali juga terjadi pada industri perbankan. Semakin ketatnya persaingan industri perbankan nasional saat ini, membuat lembaga keuangan diuntut untuk mampu bersaing guna menjaga eksistensinya. Selain itu, krisis keuangan global yang terjadi juga menambah kompleks permasalahan yang harus di hadapi lembaga keuangan nasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Pandi Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Agar pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) maka perlu adanya pengawasan, pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Sedarmayanti (2017) kinerja sebagai perilaku yang relevean dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan *asset* yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing- masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain rekrutmen salah satu penentu dari kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk meminta jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan *efisiensi* dan *efektifitas* kerja karyawan dan mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam ruang lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Pratama et al (2017) rekrutmen ialah suatu cara dalam mengambil suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria seperti apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi, dan pada dasarnya rekrutmen merupakan usaha dalam mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi maupun perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 hingga selesai tempat lokasi penelitian pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlilah Air Tiris Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar.

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antar lain wawancara. Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang dilakukan dalam penelitian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.

b. Kuesioner

Sugiyono (2018: 219) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

Dengan populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat syariah (BPRS) Berkah dana Fadhilillah Kabupaten Kampar. Sebanyak 32 orang yang tersebar di kabupaten kampar. Teknik pengambilan sampel jenuh atau disebut dengan total sampling atau mengunakan metode sensus. Sugiyono (2011), sampel jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample jika jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 32 orang jadi sample penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Berkah Dana Fadhilillah Kabupaten Kampar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1 Regresi SPSS

Model	Unstandardized		Standardize			Collinearity	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleranc	VIF
1	(Constant)	-.241	3.993		-.060	.952	
	Rekrutmen	.361	.151	.450	2.388	.025	.295 3.385
	Pelatihan	.433	.181	.452	2.395	.025	.295 3.385

Sumber : Olahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel olahan 1 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0.241 + 0.361X_1 + 0.433X_2 + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -0.241 . artinya adalah apabila rekrutmen dan pelatihan diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten. Kampar akan bernilai -0.241 .
2. Nilai koefisien regresi 0.361 menyatakan bahwa jika rekrutmen mengalami 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten. Kampar , akan mengalami peningkatan sebesar 0.361 , hubungan rekrutmen dengan kinerja positif, hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan rekrutmen maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar.
3. Nilai koefisien regrsi 0.433 menyatakan bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar akan mengalami peningkatan 0.433 . hubungan pelatihan dengan kinerja positif, hal ini menunjukkan bila semakin tingi pelaksanaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang meawakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indenpenden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 2 Uji T Hitung

Model	Unstandardized		Standardize	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		d			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1							
	(Constant)	-.241	3.993		.952		
	Rekrutmen	.361	.151	.450	2.388	.295	3.385
	Pelatihan	.433	.181	.452	2.395	.295	3.385

Sumber : Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel Olahan 2 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten

Kampar. Dengan nilai $t_{Hitung} (2.388) > t_{Tabel} (2.051)$ dan nilai signifikansi yang di dihasilkan sebesar 0.025, maka berada dibawah 0,05, maka hipotesis penelitian ini diterima.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten. Kampar. Dengan nilai $t_{Hitung} (2.395) > t_{Tabel} (2.051)$ dan nilai signifikansi yang di hasilakn sebesar 0.025 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Uji Secara silmultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat oengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar.

Tabel 3 Uji F Hitung

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.139	2	75.570	35.608	.000 ^b
	Residual	50.935	24	2.122		
	Total	202.074	26			

Sumber : Olahan SPSS 26

Dari olahan 3 diatas diketahui F hitung sebesar F hitung sebesar 35.608 dengan signfikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3.15. dengan demiiian diketahui F hitung $(35.608) > F$ tabel (3.40) dengan sig. $(0.000) < 0.05$. artinya secara simultan atau bersamaan rekrutmen dan pelatihan memiki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi Variabel bebas terhadap variabel tergantungannya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini :

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.865 ^a	.748	.727

Sumber : Olahan SPSS 26

Dari tabel olahan 4 di atas dapat diketahui Nilai R sebesar 0,865 atau 86.5% yang berarti terapat hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karayawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar. Nilai adjusted R Square sebesar 0.727 atau 72.7% rekrutmen dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Kabupaten Kampar, sementara sisanya 27.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Diketahui nilai tHitung Berdasarkan hasil penelitian telah dilaksanakan, diketahui nilai thitung (2.388) > tTabel (2.051) dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0.025 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sehingga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Dari hasil olahan SPSS 26 rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil olahan ini sejalan dengan wawancara dengan HRD pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar.
2. Diketahui nilai Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui nilai thitung (2.395) > ttabel (2.051) dan nilai signifikansi sebesar 0.025 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Dari hasil olahan SPSS 26 pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Setia Budi sebagai AO Funding pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai F hitung (35.608) > F tabel (3.40) dengan Sig. (0.000) < 0.05 yang artinya secara simultan atau bersamaan rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Nilai R sebesar 0.865 atau 86.5% yang berarti terdapat hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.727 atau 72.7% rekrutmen dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar. Sementara sisanya 27.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari olahan SPSS 26 hasil data dapat disimpulkan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang berada pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana Fadhlillah Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ajabar. 2020. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Hani Handoko, 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kasmir, Mudrajat. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pangabean E. 2012. *Buku Penilaian kinerja*. Jakarta : Agro Media Pustaka.
- Pratama, D. et al. 2017. *“Analisis Rekrutmen dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”*. Badan Penerbit Universitas Riau.
- Sadarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Dee Publish).
- Sugiyono, 2018, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R &D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Widodo, 2018. *Manajemen Pelatihan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.