

Pengaruh Rekrutmen dan Diklat terhadap Kinerja SDI (Bank Panin Dubai Syariah Mataram)

Yunasri Faesal

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

190404021.mhs@uinmataram.ac.id

Riduan Mas'ud

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

riduanmasud@yahoo.com

Pongky Arie Wijaya

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

pongkya_w@uinmataram.ac.id

M. Wahyullah

STIE AMM Mataram

mwahyullah0@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan pada Kinerja Sumber Daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistic deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Panin Dubai Syariah. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling, dengan sampel yang digunakan berjumlah 26 responden. Variabel penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Kinerja Sumber Daya Insani (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, Analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel rekrutmen (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya Insani (Y), dari table dapat dilihat bahwa pada uji validitas r_{hitung} 0.475 hal ini dapat dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan diperoleh sebesar 0.486 atau sebesar 23.6%. Dan sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh rekrutmen, Pendidikan, pelatihan terhadap Kinerja sumber Daya Insani yaitu sebesar 23,6%, sedangkan model regresi berganda yang diperoleh $Y : 0.424 X_1 + 0.130 X_2$. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan gambaran terkait pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram.

Kata Kunci *Rekrutmen, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara berkembang, apalagi perekonomiannya yang masih jauh dari negara tetangga sedangkan lembaga keuangan yang ada di Indonesia masih kewalahan dalam menghadapi dolar yang meningkat terkadang. Kita mengetahui bahwa negara kita memiliki lembaga keuangan konvensional dan syariah. Potensi syariah dalam mengembangkan perekonomian lebih baik dari pada yang lainnya. Tapi kenyataannya masyarakat Indonesia lebih senang dan sering melakukan transaksi pada bank konvensional dari pada syariah. Bahwa bunga yang ada di bank konvensional itu lebih memberatkan para nasabah tapi tetap saja nasabah menggunakan produk pada bank konvensional.

Masyarakat Indonesia mayoritas Islam namun mereka tetap saja senang berbaur dengan Bank konvensional. Ternyata bukan hanya itu saja membuat mereka meragukan perbankan syariah tapi ada yang mengatakan pembiayaan di perbankan syariah sama saja dengan bank konvensional. Mendengarkan itu menjadi kekhawatiran dan bertanya-tanya, padahal jika dipandang perbankan syariah sudah jelas berpacu dengan al-Quran dan Hadits sedangkan bank konvensional tidak ada pacuannya. Ternyata masyarakat menyadari bahwa karyawan yang bekerja diperbankan syariah bukan rekrutan dari Universitas Islam.

Hal ini masih banyak perbankan syariah yang masih merekrut dari universitas umum sementara di kampus mereka tidak ada pembelajaran tentang Islam apalagi tentang akad jual-beli dalam Islam sedangkan yang lulusan dari Universitas Islam pelajaran itu sudah pasti santapan sehari-hari selama kuliahnya.

Akibat perekrutan yang tidak sesuai mengakibatkan masyarakat yang kurang minat dengan perbankan syariah. Hal ini yang menyamakan syariah dengan konvensional dan karyawan yang tidak memahami produk-produk dalam syariah yang mengakibatkan kualitas perbankan syariah menjadi menurun (Jusmaliani, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, maka latar Belakang perusahaan yang dapat dirumuskan adalah : (1) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya insani pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram? ; (2) Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya insani pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram? ; (3) Apakah Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh kinerja sumber daya insani pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram?

II. LANDASAN TEORI

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses dimana organisasi mencari dan menarik individu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified (memenuhi syarat) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2009). Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah perusahaan. Adapun tujuan dari sistem rekrutmen itu sendiri yaitu untuk memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi.

Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Penarikan atau rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup

identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja (Sirait, 2007).

2. Pendidikan

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi serta mampu menjalankan tugas dan fungsi, makadapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya Insani yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Tujuan Pendidikan itu juga sebagai pengembangan pegawai yang bermanfaat atau berfungsi baik bagi perusahaan atau pegawai itu sendiri (Ahmadi & Uhbiyati, 2003).

3. Pelatihan

Bagi beberapa penulis dalam bidang management kepegawaian, latihan berarti pengembangan tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Menurut Arthur M. Whitenill latihan dalam hal ini berarti menyesuaikan orang dengan pekerjaan, sedangkan menurut William W. Waite ialah menafsirkan latihan itu dengan lebih luas, termasuk latihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan meluaskan tingkat intelektual pegawai melalui pendidikan umum (Moekijat, 1991).

4. Sumber Daya Insani

Kinerja merupakan suatu fungsi dari hasil motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya Insani yang ada pada perusahaan tersebut sesuai dengan peran dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Prestasi dalam organisasi dikatakan berhasil atau tidak harus sesuai dengan target tim yang telah ditetapkan. Kurangnya perhatian dari para atasan ataupun manager maka kinerja karyawan akan merosot yang membuat perusahaan mengalami krisis atau kerugian (Hadari, 2010).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi yang berbentuk angka, pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan hasil analisis (Suharso, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini untuk menguji hipotesis yang dengan cara mencari pengaruh besarnya variabel X terhadap variabel Y. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram sebanyak 26 karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan teknik sampling karena populasi penelitian yang sempit dan lingkup penelitian hanya sedikit, jadi mengharuskan untuk pengambilan data dari keseluruhan populasi (Sujarweni, 2015). Data yang digunakan adalah data primer. Observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner (angket) adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik serta menggunakan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh peneliti menggunakan program SPSS versi 20 (Siregar, 2016).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, software yang digunakan untuk melakukan uji statistik adalah SPSS 20 dengan analisis data sebagai berikut:

1. Skala Likert

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Phenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian (Siregar, 2014).

Tabel 1. Skor Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka data dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (error file), sehingga menjamin suatu pengukuran yang koefisien dan tidak berubah dalam kurun waktu dan berbagai titik dalam instrument .

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan alat analisis statistik yang memanfaatkan hubungan antar dua variabel atau lebih. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variable bebas.

Dalam hal ini penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui variabel independen (Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja sumber daya Insani).

Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (variabel dependen)

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

untuk mencari nilai konstanta α :

$$\alpha = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Dan untuk mencari nilai konstanta b:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y	=	Variabel Kinerja Sumber Daya Insani
A	=	Angka konstan koefisien Regresi
B	=	Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel dependen
X	=	Variabel Rekrutmen, Pendidikan, Pelatihan
N	=	Jumlah

4. Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai yang di ramalkan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien Regresi untuk X_2

X_1 = Variabel Bebas Pertama

X_2 = Variabel Bebas kedua

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis itu tidak wajar dan oleh karena itu harus ditolak. Secara statistik setidaknya hipotesis dapat diukur dari nilai koefisiensi determinasi (R^2) 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 (Suharsimi, 2010).

a. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji t Statistik

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable *independen* secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Dimana jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau variabel *independen* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *dependen* (tidak signifikan) dengan kata lain perubahan yang terjadi pada variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh perubahan variable independen, dimana tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5 %. Untuk mengetahui apakah variabel penjelas yang digunakan dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel yang dijelaskan, digunakan uji statistik t, hipotesis yang digunakan adalah :

$$H_0 : \beta = 0$$

Semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

$$H_a : \beta \neq 0$$

Semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pada tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika probabilitas $t_{hitung} >$ tingkat signifikansi 0,05 maka H_a ditolak, artinya variable penjelas tidak mempengaruhi variabel yang dijelaskan secara signifikan.
- 2) $t_{hitung} <$ tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak, artinya variable penjelas mempengaruhi variable yang dijelaskan secara signifikan.

1. Validasi Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum melakukan Uji validitas dan Realibilitas item pernyataan variable sebelumnya telah di uji pada instansi Kamar Dagang dan Industri Provinsi Nusa Tenggara Barat sebelum di ujikan pada tempat penelitian yaitu Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram.

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrument (kuesioner) yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Adapun Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment person. Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada table diatas, menunjuk bahwa **37 item valid** (0.404) pada taraf signifikasi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} didapatkan dengan uji dua arah (Mardalis, 2010).

Dari hasil uji validitas yang terdapat pada table di atas, menunjukkan bahwa 37 item valid karena r_{hitung} pada taraf signifikan 5% pada tingkat signifikansi untuk uji dua arah. Artinya setiap pernyataan valid dengan nilai hasil dari r_{hitung} yang paling rendah adalah 0.473 untuk variable X1, 0,458 untuk variael X2 dan 0.461 untuk variable Y.

1. Hasil

- a. Pengarug Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y) Sumber Daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram.

Tabel 2. Tabel Koefisien X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.066	7.031		2.996	.006
	TOTAL_X1	.424	.160	.477	2.659	.014

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (Kinerja)

Sumber data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji output SPSS, pada table coefficients diatas ketahui bahwa koefisien variable X1 sebesar 0,424, nilai t sebesar 2.659 dengan nilai signifikan 0.424. nilai signifikan tersebut kurang dari 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y.

Berdasarkan rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$, maka persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: $Y = 21.066 + 0.424X$.

Dalam Penelitian ini, nilai a (koefisien) sebesar 21.066. arti dari angka ini adalah bahwa apabila nilai X_1 bertambah, maka nilai koefisien Y adalah sebesar 21.066 nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan ini adalah 0.424, yang artinya adalah setiap tambahan persentase X_1 , maka Y akan meningkat sebesar 0.424.

b. Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram

Tabel 3. Tabel koefisien X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.015	8.338		3.960	.001
	TOTAL_X2	.130	.162	.162	.803	.430
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (Kinerja)						

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (Kinerja)

Sumber data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji output SPSS, pada table coefficients diatas bahwa koefisien variable X_2 sebesar 0.130, nilai t sebesar 0.803 dengan nilai signifikan 0.430. nilai signifikan tersebut kurang dari 0.1 . sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan X_2 terhadap Y.

Berdasarkan rumus persamaan regresi sederhana adalah $Y = a + bX$, maka persamaan regresi linier sederhana yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah: $Y = 33.015 + 0.130X$. Dalam penelitian ini, nilai a (koefisien) sebesar 33.015. Arti dari angka ini adalah bahwa apabila nilai X_2 bertambah, maka nilai koefisien Y adalah sebesar 33.015, nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan ini adalah 0.130X, yang artinya adalah setiap penambahan persentase , maka Y akan meningkat sebesar 0.130X

c. Pengaruh rekrutmen (X_1), Penelitian dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram

Tabel 4. Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.749	9.684		1.833	.080
	TOTAL_X1	.412	.164	.463	2.514	.019
	TOTAL_X2	.075	.148	.093	.507	.617
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

sumber data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji output SPSS, pada table coefficients diatas bahwa koefisien variable X_1 sebesar 0.412 dan X_2 sebesar 0.075, nilai t sebesar 2.514

untuk X1 dan 0.507 untuk X2 dengan nilai signifikan 0.617. nilai signifikan tersebut kurang dari 0.1 . sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan X1 dan X2 terhadap Y.

Berdasarkan rumus persamaan regresi berganda adalah $Y = a + bX_1 + bX_2$, maka persamaan regresi linier sederhana yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah: $Y = 17.749 + 0.412 + 0.075 X$

Dalam penelitian ini, nilai a (koefisien) sebesar 17.749. Arti dari angka ini adalah bahwa apabila nilai X1 dan X2 bertambah, maka nilai koefisien Y adalah sebesar 17.749. nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan ini adalah 0.412 + 0.075 X, yang artinya adalah setiap penambahan persentase X1 dan X2, maka Y akan meningkat sebesar 0.487.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1. Menentukan Hipotesis

- i. Ha 1 : diduga ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Sumber Daya Insani.
- ii. Ha 2 : diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja sumber daya Insani.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05 (standard ukuran yang sering digunakan oleh para peneliti).

Tabel 5. Koefisien korelasi dan determinasi uji nilai signifikan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.972	1	64.972	7.070	.014 ^b
	Residual	220.566	24	9.190		
	Total	285.538	25			

Tabel 6. Koefisien korelasi dan determinasi uji nilai signifikan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.478	1	7.478	.645	.430 ^b
	Residual	278.060	24	11.586		
	Total	285.538	25			

Tabel 7. Koefisien korelasi dan determinasi uji nilai signifikan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.411	2	33.705	3.554	.045 ^b
	Residual	218.128	23	9.484		
	Total	285.538	25			

Dari ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil nilai variabel X1 0.014, X2 0.430, X1 dan X2 0.045, yang artinya semua data adalah data yang signifikan, karena tingkat signifikan yang digunakan lebih besar dari pada hasil tingkat signifikan yang dihasilkan.

a) Menentukan t hitung

Tabel 8. Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.066	7.031		2.996	.006
	TOTAL_X1	.424	.160	.477	2.659	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9. Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) Pendidikan dan Pelatihan	33.015	8.338		3.960	.001
	TOTAL_X2	.130	.162	.162	.803	.430

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 10. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.749	9.684		1.833	.080
	TOTAL_X1	.412	.164	.463	2.514	.019
	TOTAL_X2	.075	.148	.093	.507	.617
	Pendidikan dan Pelatihan					

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada SPSS 20 (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diperoleh t hitung sebesar X_1 (21.066), X_2 (33.015), dan $X_1 + X_2$ (17.749)

b) Keriteria Pengujian dan Hasil Pengujian Hipotesis

(1) Keriteria Pengujian

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil perhitungan thitung sebesar X_1 (21.066), X_2 (33.015), dan $X_1 + X_2$ (17.749) diatas dibandingkan dengan t_{tabel} (df = 26) yaitu 0.404 taraf signifikansi 5% , jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (21.066, 33.015, 17.749 > 1.662) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o) untuk pengujian kedua variabel.

(2) Hasil Pengujian Hipotesis

(a) Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja sumber daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah atau H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

- (b) Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “ ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah atau H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .
- (c) Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “ ada pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya Insani pada Bank Panin Dubai Syariah atau H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.195	3.032
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X_1)				

Tabel 12.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162 ^a	.026	-.014	3.404
a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan (X_2)				

Tabel 13

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.170	3.080
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2)				

Sumber: data diolah (2022)

Setelah r_{hitung} diketahui sebesar:

- a) X_1 0.477 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Rekrutmen) terhadap variabel Y (Kinerja Sumber Daya Insani) dengan menggunakan koefisien determinasi r^2 yang dinyatakan dalam persentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0.477)^2 \times 100\% \\
 &= 0.227 \times 100\% \\
 &= 22.7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X_1 (Rekrutmen) terhadap variabel Y (Sumber Daya Insani) sebesar 22.7%% dan selebihnya yang 77.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

- b) X_2 0.162 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Y (Kinerja sumber Daya Insani) dengan menggunakan koefisien determinasi r^2 yang dinyatakan dalam persentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0.162)^2 \times 100\% \\ &= 0.323 \times 100\% \\ &= 32,3\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Sumber Daya Insani) sebesar 32,3% dan selebihnya yang 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

- c) X_1, X_2 0.486 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Y (Kinerja sumber Daya Insani) dengan menggunakan koefisien determinasi r^2 yang dinyatakan dalam persentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0.486)^2 \times 100\% \\ &= 0.236 \times 100\% \\ &= 23,6\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Y (Kinerja sumber Daya Insani) sebesar 23,6% dan selebihnya yang 76,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah $Y = 21.06 + 0.424 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja sumber daya Insani. Artinya setiap terjadi peningkatan kualitas rekrutmen maka kinerja sumber daya Insani semakin meningkat untuk menggunakan layanan nasabah.

2. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah $Y = 33.015 + 0.130 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja sumber daya Insani. Artinya setiap terjadi peningkatan kualitas pelatihan dan pendidikan maka kinerja sumber daya Insani semakin meningkat untuk menggunakan layanan nasabah.

3. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah $Y = 17.749 X_1 + X_2$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja sumber daya Insani. Artinya setiap terjadi peningkatan kualitas rekrutmen,

Pendidikan dan pelatihan maka kinerja sumber daya Insani semakin meningkat untuk menggunakan layanan nasabah.

b. Uji Reabilitas

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

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

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	37

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Nilai Minimal Cronback Alpha.

Apabila Nilai alpha > 0.90 maka dapat dikatakan sebagai realibilitas sempurna

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya mengenai. Pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sumber daya Insani pada bank Panin Dubai Syariah cabang Mataram untuk meningkatkan pelayanan serta kompetensi dalam perbankan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil Penelitian mengenai rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) Sumber Daya Insani pada bank Panin Dubai Syariah berpengaruh, Hasil Penelitian mengenai Pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) Sumber Daya Insani pada bank Panin Dubai Syariah berpengaruh, Hasil Penelitian mengenai rekrutmen (X1), Pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) Sumber Daya Insani pada bank Panin Dubai Syariah berpengaruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih memuat apresiasi yang diberikan oleh penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. & Uhbiyati, N. (2003). *Ilmu Pendidikan, cet ke-2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadari, N. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mardalis. (2010). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi

Aksara.

Moekijat. (1991). *Latihan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Sirait, J. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Siregar, S. (2014). *Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siregar, S. (2016). *Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suharso, P. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.