

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Penyajian Data

a. Gambaran Objek Penelitian (Bank Muamalat)

PT Bank Muamalat adalah bank pertama di Indonesia yang menggunakan sistem syariah. Didirikan pada tahun 1991 tanggal 1 November, Bank muamalat didaftarkan oleh Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tahun 1992 tanggal 21 Maret dan diresmikan 12 Mei 1992. Bank muamalat digagas oleh Majelis Ulama Indonesia, Ikatan Cendekiawan muslim dan pengusaha muslim lalu mendapatkan dukungan dari pemerintah Indonesia. Sejak diresmikannya pada 12 Mei 1992, Bank muamalat terus berinovasi dan mengembangkan beberapa produk keuangan seperti Asuransi Syariah, Dana Pensiun dan *Multifinance* Syariah. Ada juga produk tabungan instan pertama di Indonesia Shar-e yang di keluarkan tahun 2004 dan Shar-e Gold Debit Visa yang di keluarkan pada tahun 2011, Produk ini mendapatkan penghargaan dari Rekor MURI Menjadi Kartu Debit Pertama dengan menggunakan teknologi chip pertama di Indonesia dan layanan *e-channel* yaitu ATM, *Internet Banking* dan *Cash Management*. Semua produk ini menjadi panutan produk bank syariah di Indonesia.

Bank Muamalat semakin memperluas dan menambahkan jaringan kantor cabang di beberapa daerah di Indonesia pada tahun 2009, bank muamalat juga membuka kantor cabang sampai ke Kuala Lumpur Malaysia sehingga membuat

bisnis Malaysia menjadi luas. Sampai saat ini bank muamalat telah membuka kantor cabang sebanyak 312 kantor cabang dan menjadi salah satu bank syariah yang membuka kantor cabang bank syariah keluar negeri. Untuk selalu menjaga entitas bank muamalat selalu memberikan pelayanan dan produk dengan sebaik mungkin dengan menggunakan prinsip bagi hasil (*Mudharabah*) dan (*Wadiah*) atau titipan dan penanaman dan menggunakan prinsip jual beli, bagi hasil dan sewa. BMI menjadi perusahaan yang lebih baik yang menjamin pertumbuhan jangka panjang. Bank muamalat terus mengimplementasikan visinya agar menjadi bank syariah terbaik di Indonesia dengan kehadiran regional yang kuat dengan strategi bisnis yang tepat sasaran sebanyak 312 kantor cabang dan menjadi salah satu bank syariah yang membuka kantor cabang bank syariah keluar negeri. Untuk selalu menjaga entitas bank muamalat selalu memberikan pelayanan dan produk dengan sebaik mungkin dengan menggunakan prinsip bagi hasil (*Mudharabah*) dan (*Wadiah*) atau titipan dan penanaman dan menggunakan prinsip jual beli, bagi hasil dan sewa.

BMI menjadi perusahaan yang lebih baik yang menjamin pertumbuhan jangka panjang. Bank muamalat terus mengimplementasikan visinya agar menjadi bank syariah terbaik di Indonesia dengan kehadiran regional yang kuat dengan strategi bisnis yang tepat sasaran.

b. Visi dan Misi

Bank Muamalat juga memiliki visi dan misi tersendiri dalam kegiatan usahanya, visi dan misi tersebut adalah :

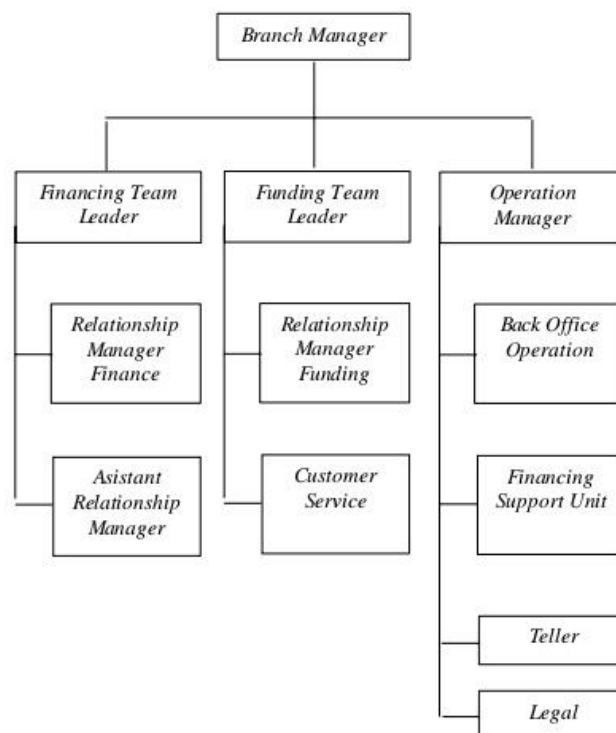
Visi : Menjadi bank syariah terbaik dan masuk 10 besar bank di Indonesia yang diakui keberadaannya di tingkat regional.

Misi : Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkelanjutan dengan fokus pada bisnis berdasarkan prinsip-prinsip kehati-hatian, sumber daya manusia islami dan profesional yang unggul dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi semua yang berkepentingan (Profil Bank Muamalat, 2023).

c. Struktur Organisasi

Hal tersebut diatur dalam struktur organisasi untuk memperoleh gambaran yang jelas dan konsisten tentang struktur hubungan kekuasaan dan tanggung jawab dalam organisasi. Struktur organisasi Bank Muamalat cabang Banjarmasin dan cabang Banjarbaru dapat dilihat pada bagian berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber: Bank Muamalat KC Banjarmasin, 2023

d. Job Description**a. Branch Manager**

1. Mengkordinasikan dan mengawasi semua kegiatan bank diseluruh cabang-cabang.
2. Mengelola kegiatan operasional pemasaran produk perbankan komersial dan konsumen
3. Menyusun Rencana Bisnis Bank (RBB) untuk setiap cabang dan mengirimkan sosialisasi Rencana Bisnis Bank (RBB) kepada bawahannya.
4. Memantau tingkat pencapaian RBB dan melakukan penilaian.
5. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan prosedur manajemen risiko operasional.

b. Financing Team Leader

1. Sesuai dengan struktur organisasi yang baik, mengkoordinir karyawan yang bertanggung jawab sesuai tugas kerja dan meningkatkan pengalaman kerja (*HR Marketing Financing Development*),
2. Menyusun teknik penjualan produk keuangan sesuai prinsip syariah,
3. Memberikan ide kepada manajer cabang tentang pengembangan produk dan proses pemasaran,
4. Melakukan kegiatan pemasaran tabungan giro dan deposit.

c. *Funding Team Leader*

1. Sesuai dengan struktur organisasi yang baik, mengkoordinir karyawan yang bertanggung jawab sesuai tugas kerja dan meningkatkan pengalaman kerja (*Pengembangan SDM Marketing funding*).
2. Menyusun strategi penjualan produk keuangan sesuai prinsip syariah.
3. Menyarankan suatu ide kepada manajer cabang tentang pengembangan produk dan proses pemasaran,
4. Melakukan kegiatan pemasaran tabungan giro deposito serta *e-channel* sesuai dengan ketentuan.

d. *Operasional Manager*

1. Mengawasi fungsi operasional secara menyeluruh termasuk : *Front Office, Back Office, Financial Operation, General Service, dan Financial Support*
2. Mengelola semua fungsi administrasi dan operasional, yang meliputi dokumentasi dan akuntansi transaksi operasional, yang meliputi manajemen dokumentasi, akuntansi transaksi operasional, keuangan, pemasok, investasi, akuisisi, pengelolaan aset tetap dan biaya pemantauan kegiatan perusahaan untuk memastikan dapat beroperasi sesuai nilai-nilainya secara efektif, efisien dan sesuai budaya kerja perusahaan.

3. Memastikan seluruh kegiatan operasional diselesaikan secara tepat waktu, akurat dan sesuai dengan ketentuan dan prosedur perusahaan.

e. *Relationship Manager Financing*

Melakukan kegiatan pemasaran dan kegiatan usaha yang dibiayai meliputi perdagangan, perindustrian, kegiatan usaha berdasarkan analisis keuangan dan pemantauan rekening keuangan berdasarkan kontrak lain dan kegiatan pemasaran secara umum sesuai kebutuhan calon nasabah, memasarkan produk dan jasa bank, serta pengawasan dan pelayanan nasabah (*Account Maintenance*).

f. *Asistant Relationship Manager*

Membantu kelancaran pembiayaan *Relationship Manager* yang meliputi mengkomunikasikan informasi tentang pembiayaan untuk usaha menengah, memberikan usulan pembiayaan dan melakukan manajemen terkait pembiayaan untuk memastikan kelancaran memperoleh pembiayaan, tujuan dari *Relationship Manager Financing* dan ketersediaan informasi keuangan kepada otoritas pengawas.

g. *Relationship Manager Funding*

Tugasnya adalah melakukan kegiatan pemasaran sesuai beban target yang telah disepakati bersama dan memasarkan produk-produk bank muamalat serta memantau dan melayani nasabah atau calon nasabah (*Account Maintenance*).

h. *Customer Service*

1. Mengenalkan dan mempromosikan produk dari segi metode, manfaat dan promosi produk,
2. Memasukkan informasi nasabah dan historis nasabah ke BI untuk giro atau pembiayaan,
3. Melakukan pemeliharaan sistem pengarsipan giro, tabungan dan deposit.

Melakukan pemeliharaan *filing system* untuk giro, tabungan dan deposito.

i. *Back Office Operation*

1. Menyiapkan laporan inter dan eksternal yang termasuk draft formulir bulanan terkait dengan kegiatan *Back Office*.
2. Persiapan laporan perpajakan, AKDPX termasuk mempersiapkan dan mengelola informasi data yang diperlukan untuk pelaporan yang benar.
3. Manajemen transaksi *standing instruction* termasuk manajemen administrasi dokumen atau pembukuan perusahaan secara tepat.
4. Mendebet semua tagihan dari rekening pelanggan atas seluruh biaya yang menjadi bebannya. Misalnya material dan lain-lain.
5. Mengelola pengadministrasian terhadap stok buku cek.
6. Mengecek dan membeli perlengkapan, produk cetak, kertas kantor dan perlengkapan kantor lainnya.

7. Mengkoordinasi karyawan *non banking staff* yang terdiri dari *Driver, Office Boy dan Security*. Dan lain-lain.

j. *Financing Support Unit*

1. Melakukan analisis hukum terhadap klien potensial.
2. Memberikan perkiraan atas barang yang dijadikan jaminan oleh nasabah dan membuat laporan berupa laporan relaksasi atau transaksi.
3. Pemeriksaan keabsahaan agunan yang dijadikan agunan.
4. Melakukan audit bisnis dan audit BI, mencari dan jika perlu mengumpulkan informasi tentang kegiatan debitur dan lain-lain.

k. *Teller*

1. Mengambil dan memasukkan kotak perbandaharaan utama dan menulis buku nilai utama di atasnya
2. Pemeriksa semua saldo *box* diawal hari sesuai batas.
3. Membuat tiket transaksi harian teller.
4. Memproses dan memasukkan transaksi bank harian dan lain-lain.

l. *Legal*

1. Melakukan transaksi keuangan.
2. Memeriksa dokumen garansi.
3. Menganalisis informasi yang diterima dari klien keuangan
4. Menyiapkan laporan bulanan dan tahunan yang menjelaskan dan mengklarifikasi semua klien dan manajemen (KUT, PPAP, KAP, BDR, NPF dan SID).

5. Melakukan proses administrasi untuk menghapus nasabah.

B. Gambaran Umum Responden

1. Identitas responden berdasarkan umur

Tabel 4.1 Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	10	41,67
2	30-39 Tahun	10	41,67
3	> 39 Tahun	4	16,67
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui responden yang berumur di bawah 30 tahun sebanyak 10 orang atau 41,67%, yang berumur 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 41,67% dan yang berumur di atas 39 tahun sebanyak 4 orang atau 16,67%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan Bank Muamalat di Kalimantan Selatan berusia produktif.

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	51,17
2	Perempuan	11	45,83
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 13 orang atau 51,17% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak

11 orang atau 45,83%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan Bank Muamalat di Kalimantan Selatan berjenis kelamin pria karena sebagai petugas lapangan.

3. Identitas responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	1	4,17
2	D3	3	12,50
3	S1	20	83,33
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat diketahui responden yang tamat SLTA sebanyak 1 orang atau 4,17%, responden yang tamat D3 sebanyak 3 orang atau 12.50%, responden yang tamat S1 sebanyak 20 orang atau 83,33%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan Bank Muamalat di Kalimantan Selatan berpendidikan S1.

C. Laporan Penelitian

a) Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel proses rekrutmen, proses seleksi, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.

a) Proses rekrutmen (X1)

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel proses rekrutmen antara lain :

Tabel 4.4 Proses Rekrutmen pada Bank Muamalat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	50.0
2	Setuju	10	41.7
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	1	4.2
5	Sangat tidak setuju	0	100.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 12 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 41,7% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral, 1 orang atau 4,2% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.5 Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	45.8
2	Setuju	13	54.2
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 11 orang atau 45,8% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 54,2% menyatakan setuju.

Tabel 4.6 Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	15	62.5
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.7 Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari luar maupun dari dalam Bank Muamalat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	41.7
2	Setuju	13	54.2
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 10 orang atau 41,7% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 54,2% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.8 Proses Rekrutmen Sudah Dilaksanakan Sesuai dengan Metode Perekrutan Pegawai dan Kebijakan Bank Muamalat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	50.0
2	Setuju	12	50.0
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 12 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 50,0% menyatakan setuju.

Tabel 4.9 Metode Rekrutmen Telah Dilakukan Secara Efisien dan Efektif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	50.0
2	Setuju	10	41.7
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	1	4.2
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 12 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 41,7% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral, 1 orang atau 4,2% menyatakan tidak setuju.

b) Proses Seleksi (X2)

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel proses seleksi antara lain :

Tabel 4.10 Pelamar di Bank Muamalat Harus Berpendidikan Minimal S1

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	12.5
2	Setuju	1	4.2
3	Netral	4	16.7
4	Tidak setuju	15	62.5
5	Sangat tidak setuju	1	4.2
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 3 orang atau 12,5% menyatakan sangat setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan setuju, 4 orang atau 16,7% menyatakan netral, 15 orang atau 62,5% menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Pelamar Harus Mendapatkan Referensi atau Mempunyai Kolega yang Menjadi Pegawai di Bank Muamalat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	16.7
2	Setuju	11	45.8
3	Netral	9	37.5
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 4 orang atau 16,7% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 45,8% menyatakan setuju, 9 orang atau 37,5% menyatakan netral.

Tabel 4.12 Pelamar Harus Mempunyai Pengalaman Kerja Minimal 1 Tahun

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	8.3
2	Setuju	1	4.2
3	Netral	3	12.5
4	Tidak setuju	16	66.7
5	Sangat tidak setuju	2	8.3
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 2 orang atau 8,3% menyatakan sangat setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan setuju, 3 orang atau 12,5% menyatakan netral, 16 orang atau 66,7% menyatakan tidak setuju, 2 orang atau 8,3% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13 Pelamar Mempunyai Catatan Kesehatan yang Baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	50.0
2	Setuju	12	50.0
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 12 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 50,0% menyatakan setuju.

Tabel 4.14 Pelamar Mengikuti Tes Tertulis yang Telah disiapkan oleh Bank Muamalat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	37.5
2	Setuju	14	58.3
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 9 orang atau 37,5% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 58,3% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.15 Pelamar Melakukan Tes Wawancara

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	50.0
2	Setuju	11	45.8
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 12 orang atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 45,8% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

c) Tingkat Pendidikan (X3)

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel tingkat pendidikan antara lain :

Tabel 4.16 Karyawan Bank Muamalat Harus Memiliki Tingkat Pendidikan D3/S1

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	16.7
2	Setuju	9	37.5
3	Netral	3	12.5
4	Tidak setuju	7	29.2
5	Sangat tidak setuju	1	4.2
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 4 orang atau 16,7% menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 37,5% menyatakan setuju, 3 orang atau 12,5% menyatakan netral, 7 orang atau 29,2% menyatakan tidak setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.17 Pendidikan yang Sudah Saya Peroleh Meningkatkan Keahlian dan Pengetahuan di Bidang Perbankan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	13	54.2
3	Netral	2	8.3
4	Tidak setuju	1	4.2
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 54,2% menyatakan setuju, 2 orang atau 8,3% menyatakan netral, 1 orang atau 4,2% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.18 Tingkat Pendidikan Saya Mendukung Pekerjaan yang Saya Lakukan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	20.8
2	Setuju	15	62.5
3	Netral	4	16.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 5 orang atau 20,8% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 4 orang atau 16,7% menyatakan netral.

Tabel 4.19 Tingkat Pendidikan Akademis dapat Memperoleh Kinerja Seorang

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	29.2
2	Setuju	12	50.0
3	Netral	5	20.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 7 orang atau 29,2% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 50,0% menyatakan setuju, 5 orang atau 20,8% menyatakan netral.

Tabel 4.20 Pendidikan dan Membangun Kepribadian dan Pengembangan Wawasan Bagi Seorang Karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	29.2
2	Setuju	15	62.5
3	Netral	2	8.3
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 7 orang atau 29,2% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 2 orang atau 8,3% menyatakan netral.

Tabel 4.21 Karyawan Bank Muamalat Mampu Memahami Masalah Praktik dan Transaksi di Bank Syariah

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	16	66.7
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 66,7% menyatakan setuju.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja karyawan antara lain :

Tabel 4.22 Karyawan Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab dengan Kualitas Kerja yang Baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	37.5
2	Setuju	14	58.3
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 9 orang atau 37,5% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 58,3% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.23 Kinerja Karyawan Sudah Sesuai dengan Kualitas yang Ditetapkan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	14	58.3
3	Netral	2	8.3
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 58,3% menyatakan setuju, 2 orang atau 8,3% menyatakan netral.

Tabel 4.24 Karyawan Disiplin dan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	15	62.5
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.25 Karyawan Sudah Bekerja dengan Efektif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	20.8
2	Setuju	18	75.0
3	Netral	1	4.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 5 orang atau 20,8% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 75,0% menyatakan setuju, 1 orang atau 4,2% menyatakan netral.

Tabel 4.26 Karyawan Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan yang Baik dalam Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	33.3
2	Setuju	16	66.7
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 8 orang atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 66,7% menyatakan setuju.

Tabel 4.27 Karyawan Memiliki Komitmen dan Kemandirian dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	41.7
2	Setuju	14	58.3
3	Netral	0	0.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Jumlah	24	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa 10 orang atau 41,7% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 58,3% menyatakan setuju.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu data yang telah dilakukan proses penelitian Hasil perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut :

a) Uji validitas variabel proses rekrutmen (X_1)

Tabel 4.28 Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen (X_1)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,3	Valid
X1.2	0,772	0,3	Valid
X1.3	0,593	0,3	Valid
X1.4	0,724	0,3	Valid
X1.5	0,753	0,3	Valid
X1.6	0,724	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel = 0,3, sehingga semua data valid.

b) Uji validitas variabel proses seleksi (X_2)

Tabel 4.29 Uji Validitas Valriabel Proses Seleksi (X_2)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,730	0,3	Valid
X2.2	0,556	0,3	Valid
X2.3	0,678	0,3	Valid
X2.4	0,433	0,3	Valid

X2.5	0,471	0,3	Valid
X2.6	0,541	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X2.1 sampai dengan X2.6 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel = 0,3, sehingga semua data valid.

c) Uji validitas variabel tingkat pendidikan (X_3)

Tabel 4.30 Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_3)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,567	0,3	Valid
X3.2	0,581	0,3	Valid
X3.3	0,607	0,3	Valid
X3.4	0,609	0,3	Valid
X3.5	0,533	0,3	Valid
X3.6	0,444	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X3.1 sampai dengan X3.6 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel = 0,3, sehingga semua data valid.

d) Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,669	0,3	Valid
Y2	0,758	0,3	Valid
Y3	0,777	0,3	Valid
Y4	0,693	0,3	Valid
Y5	0,777	0,3	Valid

Y6	0,787	0,3	Valid
----	-------	-----	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan Y1 sampai dengan Y6 (*Corrected Item Total Correlation*) $>$ angka r tabel = 0,3, sehingga semua data valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan program *SPSS* masing-masing variabel nilai alpha nampak pada tabel di bawah ini, maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliabel.

Tabel 4.32 Uji Reabilitas Data

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Proses rekrutmen	0,877	Reliabel
2	Proses seleksi	0,795	Reliabel
3	Tingkat pendidikan	0,777	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,905	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

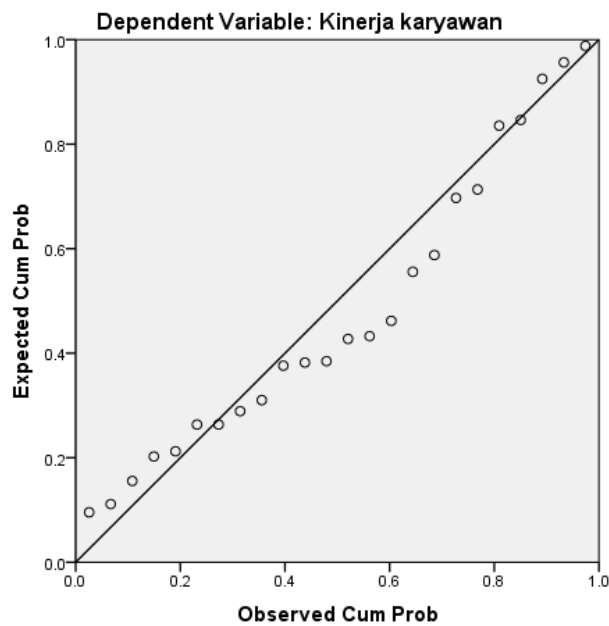
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua nilai *alpha cronbach* $>$ 0,6, sehingga semua data konsisten atau reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

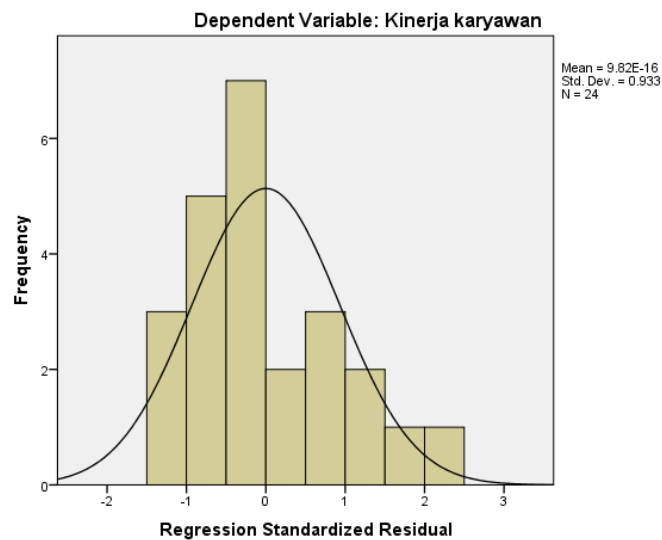
1) Uji normalitas

Hasil uji Normalitas dengan *Normal P-P of Regression Standardized Residual* sebagai berikut :

Gambar 4. 2 Normal P-P of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 3 Grafik Histogram



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan grafik histogram disimpulkan bahwa gambar histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada gambar *normal probability plot* terlihat titik-titik penyebar di sekitar garis diagonal, serta

penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik tersebut maka model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33 Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.34312995
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.812
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa *Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,524 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.065	2.941		1.722	.100		
1 Rekrutmen	.337	.122	.376	2.749	.012	.693	1.443
Seleksi	.275	.123	.344	2.240	.037	.549	1.823
Tingkat pendidikan	.262	.125	.314	2.093	.049	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

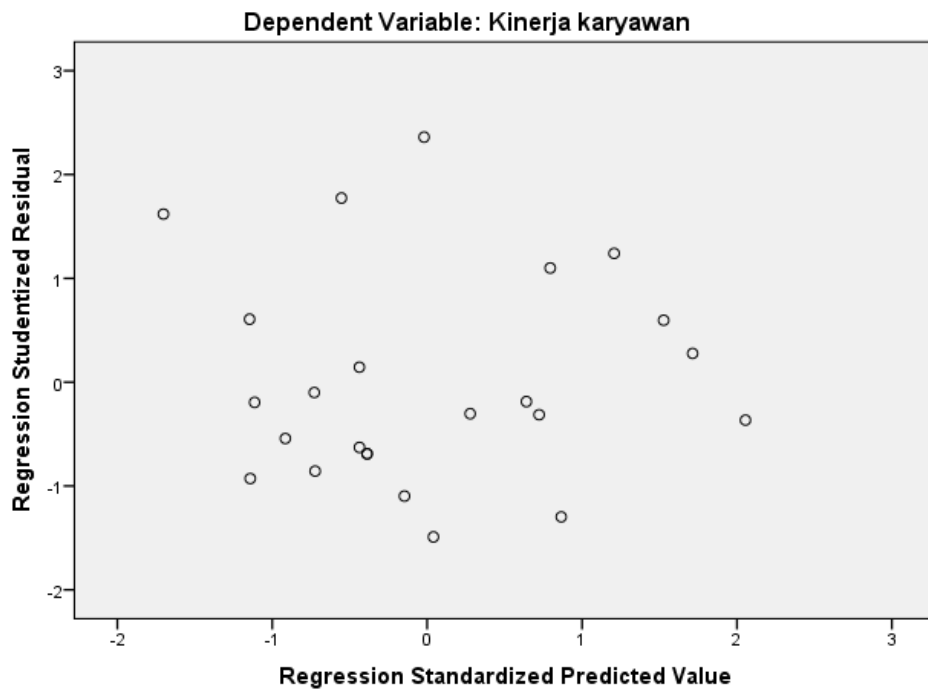
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil yang diperoleh dalam angka VIF untuk variabel proses rekrutmen (X_1) sebesar 1,443, VIF untuk variabel proses seleksi (X_2) sebesar 1,823, VIF untuk variabel tingkat pendidikan (X_3) sebesar 1,734. Berdasarkan hasil VIF di atas, maka data penelitian digolongkan tidak terdapat gangguan multikolinearitas dalam model regresinya.

3) Uji heteroskedastisitas

Hasil grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.4. seperti di bawah ini:

Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Gambar menunjukkan titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.35 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.065	2.941		1.722	.100		
1 Rekrutmen	.337	.122	.376	2.749	.012	.693	1.443
Seleksi	.275	.123	.344	2.240	.037	.549	1.823
Tingkat pendidikan	.262	.125	.314	2.093	.049	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan program *SPSS Versi 23.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 5,065 + 0,337 X_1 + 0,275 X_2 + 0,262 X_3$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta $a = 5,065$ positif, hal ini berarti jika proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan dianggap konstan atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,065.
- 2) Proses rekrutmen (X_1) dari perhitungan regresi linier berganda didapat nilai koefisien 0,337. Hal ini berarti jika proses rekrutmen semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik dengan anggapan variabel lain adalah konstan.
- 3) Proses seleksi (X_2) dari perhitungan regresi linier berganda didapat nilai koefisien 0,275. Hal ini berarti jika proses seleksi semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik dengan anggapan variabel lain adalah konstan.

- 4) Tingkat pendidikan (X_3) dari perhitungan regresi linier berganda didapat nilai koefisien 0,262. Hal ini berarti jika tingkat pendidikan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik dengan anggapan variabel lain adalah konstan.

d. Uji hipotesis

1) Uji T

Tabel 4.36 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.065	2.941		1.722	.100		
1 Rekrutmen	.337	.122	.376	2.749	.012	.693	1.443
Seleksi	.275	.123	.344	2.240	.037	.549	1.823
Tingkat pendidikan	.262	.125	.314	2.093	.049	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

- a. Uji hipotesis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan (H_1)

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Proses rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

H_1 : Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan perhitungan program *SPSS Versi 23.0* diketahui angka signifikansi dari proses rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,012 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka t test = $2,749 > t$ tabel = $2,086$ ($df = n-k-1 = 24-3-1 = 20$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

b. Uji hipotesis pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan (H_2)

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Proses seleksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

H_2 : Proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan perhitungan program *SPSS Versi 23.0* diketahui angka signifikansi dari proses seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,037 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka t test = $2,240 > t$ tabel = $2,086$ ($df = n-k-1 = 24-3-1 = 20$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

c. Uji hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (H_3)

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

H_3 : Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan perhitungan program *SPSS Versi 23.0* diketahui angka signifikansi dari tingkat pendidikan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar

$0,049 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka t test = $2,093 > t$ tabel = $2,086$ ($df = n-k-1 = 24-3-1 = 20$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

2) Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:.

Tabel 4.37 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.466	3	39.489	19.034	.000 ^b
	Residual	41.492	20	2.075		
	Total	159.958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Tingkat pendidikan, Rekrutmen, Seleksi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS Versi 23.0* diketahui angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan dan nilai

F test sebesar $19,034 > F$ tabel sebesar $3,10$ ($\alpha = 0,05$, Numerator (jumlah variabel - 1) = $4 - 1 = 3$ dan Denominator ($n - k - 1$) = $24 - 3 - 1 = 20$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

3) Koefisien determinasi

Tabel 4.38 Koefisien Daterminasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.702	1.440	2.389

a. Predictors: (Constant), Tingkat pendidikan, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan program *SPSS* diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,702$ yang berarti bahwa $70,2\%$ variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel proses seleksi, proses rekrutmen dan tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya $29,8\%$ variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Hasil Analisis Data

1. Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan

Berdasarkan olah data diperoleh hasil pengujian uji t variabel proses rekrutmen dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan

dan angka t test = 2,749 > t tabel = 2,086. Hasil pengujian uji t variabel proses seleksi dengan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < \alpha = 0,05$ dan angka t test = 2,240 > t tabel = 2,086. Hasil pengujian uji t variabel tingkat pendidikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,049 < \alpha = 0,05$ dan angka t test = 2,093 > t tabel = 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan memiliki nilai t test yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammd Aji Nugroho yang menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ombui Kepha menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Joy O. Ekwoaba menyimpulkan jika rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Bako Yusuf Adebola menemukan hasil yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan KA Wiryawan (2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan juga secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari sisi keislaman, proses rekrutmen bukan hanya memperhitungkan kemampuan akademik, tetapi juga agama, dan kemampuan beragama. SDM sangat kompleks karena pembahasan ini meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan,

orientasi, pelatihan dan lain-lain. Menurut Al-Qur'an proses perekrutan menekankan keunggulan dan kejujuran. Hal ini sejalan dengan kaidah ke profesionalan dalam prespektif manajemen islam yang mencakup : ilmu kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya mempekerjakan karyawan yang handal dalam hadits yang diriwayatkan oleh imam Bukhari dari riwayat Abu Hurairah. Rasulullah SAW bersabda :

“Ketika menyianyiakan amanah maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda : “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orangyang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran”.

Proses seleksi secara islam harus adil dan transparan untuk mencegah terjadinya korupsi, konspirasi dan nepotisme, jabatan dialokasikan berdasarkan kecocokan calon pekerja. Karyawan harus memiliki kejujuran (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah), cerdas (Fathanah) dan mampu berkomunikasi dengan baik (Thabligh). Seleksi juga terdapat pada surah Al-Qasas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ لِي بَعَثَ فِي الْأَرْضِ نَزْلًا مِّن سَّمَاءٍ مِّن دُونِهَا قَالَتْ لَوِ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّيْرِ

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

Pendidikan ialah upaya untuk mempersiapkan siswa untuk mempersiapkan siswa untuk tugas masa depan melalui instruksi, pengajaran dan pelatihan. Pendidikan harus dipandang sebagai objek dan subjek pembangunan, karena pendidikan merupakan faktor utama pembangunan. Tingkat pendidikan yang

ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang dapat dicapai dan keterampilan yang dikembangkan. (Samsudin, n.d., hlm. 110).

Pada hakikatnya, islam sebagai agama yang sempurna memberikan landasan yang jelas, bagi tujuan dan dasar pendidikan yaitu memperkuat potensi fitrah manusia yang condong pada nilai-nilai kebenaran dan kebijakan sehingga dapat berperan sebagai hamba. Maka dari itu, pendidikan ialah proses penanaman seluruh potensi manusia sebagai makhluk yang yang beriman dan bertakwa, berpikir dan bekerja untuk kebaikan dirinya dan lingkungan. Sebagaimana yang terkandung dalam surah An-Nahl ayat 125 :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : “ Serulah (Manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.”

Hadits tentang pendidikan dan pentingnya menguasai ilmu pengetahuan yang berbunyi :

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ , وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ , وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

“Barang siapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barang siapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barang siapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu,” (HR Ahmad).

2. Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan

Berdasarkan olah data diperoleh hasil pengujian uji F variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai F test sebesar $19,034 > F$ tabel sebesar 3,10. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan pernyataan pembahasan hasil uji t dan uji F di atas dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3 dan H4 diterima berarti ada pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kalimantan Selatan. Selain itu, ada pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kalimantan Selatan. Hal ini berarti bahwa Bank Muamalat di Kalimantan Selatan perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan, hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.