JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 1890-1894
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.2739

Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha

Inayat Hanum Indriati, Padrul Jana
Universitas PGRI Yogyakarta
Correspondence email: inayat@upy.ac.id

Abstrak. Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak bisa terjadi dalam waktu yang singkat, melainkan melalui suatu proses. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik, perusahaan harus memperhatikan kemampuan atau kompetensi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai, yang meliputi merencanakan sumber daya manusia, pengadaan, mengarahkan, mengembangkan, memelihara dan memberhentikan. Tujuan penelitian adalah untuk (1) mengetahui pengaruh perekrutan terhadap kinerja pegawai, (2) mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha, (3) mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha, (4) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha dan (5) mengetahui pengaruh perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha secara simultan. Sampel penelitian adalah pegawai BPR Chandra Mukti Artha dengan jumlah 46 orang, yang dipilih dengan teknik *population sampling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda yang terdiri atas uji F, uji t dan koefisien determinasi, dimana sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (3) Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (4) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan (5) Perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin baik perekrutan pegawai, seleksi pegawai, penempatan kerja dan budaya kerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, apabila perekrutan pegawai, seleksi pegawai, penempatan kerja dan budaya kerja kurang baik maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Kata kunci: Budaya; Kinerja; Penempatan; Perekrutan; Seleksi

Abstract. *Employees who have good performance can not happen in a short time, but through a process. To obtain employees who have good performance, companies must pay attention to the abilities or competencies of employees. Therefore, it is necessary to manage Human Resources (HR) in this case are employees, which include planning human resources, procurement, directing, developing, maintaining and dismissing. The objectives of the study were (1) to determine the effect of recruitment on employee performance, (2) to determine the effect of selection on the performance of BPR Chandra Mukti Artha employees, (3) to determine the effect of job placement on employee performance at BPR Chandra Mukti Artha, (4) to determine the influence of work culture. on the performance of BPR Chandra Mukti Artha employees and (5) knowing the effect of recruitment, selection, work placement and work culture on the performance of BPR Chandra Mukti Artha employees simultaneously. The research sample is the employees of BPR Chandra Mukti Artha with a total of 46 people, selected by population sampling technique. Data collection techniques with questionnaires. Data analysis technique with multiple linear regression consisting of F test, t test and coefficient of determination, where previously carried out classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results showed that (1) Recruitment had a positive effect on employee performance, (2) Selection had a positive effect on employee performance, (3) Job placement had a positive effect on employee performance, (4) Work culture positive effect on employee performance and (5) Recruitment, selection, work placement and work culture simultaneously affect employee performance. The conclusion of this study is that the better employee recruitment, employee selection, work placement and work culture, the better employee performance will be. Vice versa, if employee recruitment, employee selection, work placement and work culture are not good, then employee performance will also be low.*

Keywords*: Culture; Performance; Placement; Recruitment; Selection*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya pada suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai adalah modal dasar bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena hampir seluruh aktivitas operasional organisasi dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Umumnya pimpinan organisasi atau perusahaan menghendaki pegawainya memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang memiliki korelasi kuat dengan tujuan strategis organisasi (Aziz dkk, 2017). Indikator untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketergantungan dan sikap (Flippo dalam Sedarmayanti dan Rahadian, 2018). Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak bisa terjadi dalam waktu yang singkat, melainkan melalui suatu proses. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik,

perusahaan harus memperhatikan kemampuan atau kompetensi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi merencanakan sumber daya manusia, pengadaan, mengarahkan, mengembangkan, memelihara dan memberhentikan. Tujuannya adalah agar pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan menjadi efektif dan efisien. Beberapa aktivitas manajemen sumber daya manusia antara lain perekrutan dan seleksi (Hindriari, 2018). Perekrutan merupakan suatu proses identifikasi dan perekutan calon pegawai yang paling baik dan mempunyai kualitas tinggi dengan biaya yang minimal dan waktu yang tepat (Aziz dkk, 2017). Proses perekrutan dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti iklan di media cetak, media elektronik dan iklan di media online serta metode lainnya. Dalam proses perekrutan ini akan terkumpul beberapa orang yang memiliki persyaratan sesuai kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan seleksi terhadap calon pegawai. Perekrutan diukur dengan indikator dasar sumber penarikan pegawai, sumber penarikan pegawai dan metode penarikan pegawai (Siagian, 2015).

Seleksi adalah suatu proses yang terdiri dari beberapa tahap khusus untuk menentukan calon pegawai mana yang akan diterima perusahaan (Hindriari, 2018). Hasil dari proses seleksi adalah pegawai yang paling cocok dan memenuhi persyaratan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Dengan demikian tidak semua calon pegawai akan diterima menjadi pegawai baru dalam suatu perusahaan, melainkan hanya pegawai yang lolos dari proses seleksi ini. Seleksi dalam penelitian ini diukur dengan indikator keahlian, pengalaman, umur, dan pendidikan (Hasibuan, 2011). Selain dengan perekrutan dan seleksi pegawai baru, pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik adalah melalui penempatan kerja. Penempatan kerja ini selain untuk pegawai baru juga bisa dilakukan pada pegawai lama dengan jabatan baru. Penempatan kerja merupakan suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru. Dengan penempatan kerja diharapkan dapat menambah kontribusi bagi perusahaan. Selain itu, sebagai usaha dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Penempatan kerja diukur dengan indikator kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja, kesesuaian masa jabatan dengan kenaikan jabatan, kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima, kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan, kesesuaian usia dengan pekerjaan, kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan (Ardana, 2012).

Penempatan kerja yang tidak tepat dapat membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011) yang menyebutkan bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut. Menurut Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, disebutkan bahwa budaya kerja adalah "sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari". Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi, sehingga budaya kerja juga dapat diartikan sebagai komitmen organisasi untuk membangun SDM, cara kerja dan kinerja agar menjadi lebih baik. Budaya kerja juga berhubungan dengan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Di lain pihak, perilaku pegawai ini sebagai cerminan dari sikap kerja yang dilandasi oleh nilai dan norma yang ada dalam diri pegawai tersebut. Saat pegawai masuk dalam suatu organisasi atau perusahaan maka akan terjadi penyesuaian antara nilai dan norma yang dimilikinya dengan nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi (Lambey dkk, 2020). Budaya kerja diukur dengan indikator keterlibatan, konsistensi, penyesuaian dan misi (Denison dalam Sedarmayanti dan Rahadian, 2018).

METODE

Sampel penelitian ini adalah pegawai BPR Chandra Mukti Artha kantor pusat dan kantor Cabang Ngampilan, yang berjumlah 46 orang. Sampel dipilih dengan teknik *population sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data mengunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Keterangan: Y = kinerja pegawai; a = konstanta; X1 = perekrutan; X2 = seleksi; X3 = penempatan kerja; X4 = budaya kerja; b_1,b_2,b_3, b_4 = koefisien regresi; dan e = error term.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja apabila nilai probabilitasnya < 5%. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja secara parsial. Ketentuannya adalah terdapat

pengaruh secara parsial variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja apabila nilai probabilitasnya < 5%. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel kinerja serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini digunakan nilai *adjusted* R^2. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap variabel kinerja semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara 0 – 1 atau $0 < R^2 < 1$.

HASIL

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	18	39,1
Perempuan	28	60,9
Total	46	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (60,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 18 orang (39,1%). Hal ini berarti mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Tabel 2 menunjukkan bahwa paling banyak responden berusia kurang dari 36 tahun yaitu sebanyak 41 orang (89,1%), sedangkan yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 5 orang (10,9%). Artinya mayoritas responden berusia kurang dari 36 tahun. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan bahwa paling banyak responden memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 31 orang (67,4%), sedangkan yang paling sedikit berpendidikan S2 yaitu sebanyak 1 orang (2,2%). Hal ini berarti mayoritas responden berpendidikan S1.

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<36 tahun	41	89,1
36-45 tahun	5	10,9
Total	46	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	5	10,9
Diploma	9	19,6
Strata Satu	31	67,4
S2	1	2,2
Total	46	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<2 tahun	15	32,6
2-4 tahun	15	32,6
>5 tahun	16	34,8
Total	46	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 16 orang (34,8%), sedangkan yang bekerja kurang dari 2 tahun dan antara 2-4 tahun masing-masing sebanyak 15 orang (32,6%). Tabel 5 menunjukkan nilai K-S sebesar 0,551 dengan nilai sig sebesar 0,922 > 0,05. Artinya dalam model regresi, variabel penganggu atau residualnya terdistribusi normal. Sedangkan Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel perekrutan memiliki nilai VIF sebesar 2,228; variabel seleksi sebesar 1,121; variabel penempatan kerja sebesar 2,248 dan budaya kerja sebesar 1,078. Nilai VIF tersebut semuanya kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebasnya.

Tabel 5
Uji Normalitas

Nilai K-S	Nilai Sig	Keterangan
0,551	0,922	Normal

Sumber: data olahan

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	perekrutan	.449	2.228
	seleksi	.892	1.121
	penempatan kerja	.445	2.248
	budaya kerja	.927	1.078

Sumber: data olahan

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Perekrutan	0,105	Tidak signifikan
Seleksi	0,346	Tidak signifikan
Penempatan kerja	0,141	Tidak signifikan
Budaya kerja	0,507	Tidak signifikan

Sumber: data olahan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig variabel perekrutan sebesar 0,105, variabel seleksi sebesar 0,346, variabel penempatan kerja sebesar 0,141 dan variabel budaya kerja sebesar 0,507. Semua variabel independen tersebut mempunyai nilai sig > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef.Regresi	Nilai Sig.
Konstanta	19,010	
Perekrutan	0,971	0,002
Seleksi	0,387	0,039
Penempatan kerja	0,496	0,020
Budaya kerja	0,175	0,039
F hitung 5,380		
Nilai Sig. F 0,001		
R 0,587		
Adjusted R square 0,280		

Sumber: data olahan

Tabel 8 menjelaskan persamaan regresi adalah: $Y = 19{,}010 + 0{,}971X_1 + 0{,}387X_2 + 0{,}496X_3 + 0{,}175X_4$. Sehingga interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = 19,010; Konstanta sebesar 19,010 menunjukkan apabila nilai koefisien X_1, X_2, X_3 dan X_4 sama dengan 0, maka skor nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 19,010.
2. Koefisien regresi (b1) = 0,971; Koefisien regresi (b1) sebesar 0,971 menunjukkan apabila skor variabel perekrutan naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,971.
3. Koefisien regresi (b_2) = 0,387; Koefisien regresi (b2) sebesar 0,387 menunjukkan apabila skor variabel seleksi naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,387.
4. Koefisien regresi (b_3) = 0,496; Koefisien regresi (b3) sebesar 0,496 menunjukkan apabila skor variabel penempatan kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,496.
5. Koefisien regresi (b_4) = 0,175; Koefisien regresi (b_4) sebesar 0,175 menunjukkan apabila skor variabel budaya kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya dianggap konstan maka skor nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,175

Berdasarkan Tabel 8 variabel perekrutan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,316 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Artinya perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pelaksanaan perekrutan pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Sebaliknya, pelaksanaan perekrutan yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian H_1 diterima. Pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan tentu akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, karena pegawai sudah memahami seluk beluk tugas yang harus dikerjakan. Pegawai juga tidak perlu mempelajari tugas-tugas barunya dari awal, sehingga tidak akan menghambat pekerjaan kantor. Pegawai yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, akan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan cenderung akan meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerjanya. Pegawai yang bekerja sesuai kompetensi yang dimilikinya akan bekerja dengan baik, sehingga kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya, pegawai yang bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya akan mengalami kesulitan, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hindriari (2018), Aziz dkk (2017), Sendow dan Mekel (2015) yang menunjukkan bahwa perekrutan mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel seleksi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,129 dan nilai sig sebesar 0,039 < 0,05. Artinya seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pelaksanaan seleksi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, pelaksanaan seleksi pegawai yang kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian H_2 diterima. Proses seleksi ini akan menghasilkan pegawai yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga pegawai mampu mengisi posisi tersebut dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai bekerja sesuai keahlian yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hindriari (2018) yang menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Aziz dkk (2017), Rahmany (2018) dan penelitian Janet and Kamaara (2018) yang menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel penempatan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,428 dan nilai sig sebesar 0,020 < 0,05. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tepat penempatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya bila penempatan kerja tidak tepat, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian H_3 diterima. Menempatkan pegawai sesuai kompetensinya akan memberikan dampak yang positif, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Manfaat yang dirasakan pegawai dari penempatan kerja yang tepat antara lain, pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Oleh karena itu, dalam penempatan kerja terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan antara lain latar belakang pendidikan,

kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, status perkawinan, dan usia (Suarni dan Yusminah, 2016). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lambey dkk (2020) dan penelitian Bone dkk (2016) yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhdap kinerja pegawai.

Variabel budaya kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,129 dan nilai sig sebesar 0,039 < 0,05. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikian H_4 diterima. Budaya kerja dalam suatu perusahaan mampu menciptakan tingkat motivasi bagi pegawai dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Nilai-nilai yang dianut bersama menjadikan pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai memiliki komitmen untuk berusaha keras dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian budaya kerja membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lambey dkk (2020) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 8 juga diperoleh nilai F hitung sebesar 5,380 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Artinya secara bersama-sama variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,280. Artinya besarnya pengaruh variabel perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 28%. Sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha (p = 0,002). Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha (p = 0,039). Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha (p= 0,020). Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha (p = 0,039). Perekrutan, seleksi, penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Chandra Mukti Artha (p = 0,001).

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Aziz, T.A., Maarif, M.S., Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.* 3(2), 246-253

Basalamah, M. S. 2017. The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar, 6(12), 6

Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya* Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hindriari, R. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1), 31-54

Janet, W.S and Kamaara. 2018. Effects of Recruitment Process on Employee Performance-A Survey of Life Insurance Companies in Kenya. *International Journal of Business management & Finance.* 1(52), 898-910

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Lambey, B., Lengkong, V.P.K., Wenas, R.S. 2020. Pengaruh Penempatan Pegawai serta Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di PT PLN (Persero) UIP Sulbagut. *JMBI UNSRAT*. 7(3), 394-406

Louw, G.J. 2013. *Exploring Recruitmen and Selection Trends in the Eastern Cape*

Mangkunegara, A.A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Rahmany, S.M. 2018. The Effect of Recruitmen and Selection Process on Employees Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention.* 7(8), 61-71

Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo

Sedarmayanti dan Rahadian, N. 2018. Hubungan Budaya kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi.* XV(1), 63-77

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Sendow, J dan Mekel, P.A. 2015. Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba.* 3(1). 1152-1161

Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Soesanto, H. 2015. Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Berkat Sejati Jaya. *Agora.* 3(2), 479-482

Suarni, D dan Yusminah, R. 2016. Penempatan Kerja dan Rotasi kerja vs Kinerja Karyawan. *Jurnal Islaminomic.* 7(1). 77-88

Susanti, M., Abdullah, A., Nurjannah. 2019. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Zahra Syariah Kendari. *Jurnal Administrasi Bisnis.* 4(2), 256-267