



PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN BANTAENG

Surianti^{*1}, Nurdin Brasit², Salim Sultan³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: 1anthyarjuna@gmail.com, : 2nurdinbrasiti@gmail.com. : 3salimsultan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua Pegawai yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng yaitu berjumlah 45 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hanya penempatan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Penulis mengharapkan pegawai mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Khususnya penempatan pegawai yang merupakan salah satu faktor yang dapat membuat kinerja para pegawai meningkat, hendaknya lebih di perhatikan.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, penempatan dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, selection and placement on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency either partially or simultaneously. The research data was obtained through a survey on all employees who were in the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng, totaling 45 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study show that partially recruitment and selection do not have a positive and significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency. Only placement has a positive and significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency. Simultaneously, it shows that the recruitment, selection and placement variables have a positive and significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bantaeng Regency. The author expects employees to maintain and improve their performance. In particular, the placement of employees, which is one of the factors that can increase the performance of employees, should be paid more attention.

Keywords : recruitment, selection, placement and performance of employees

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh



karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi, untuk dipekerjakan di dalam organisasi (Malthis, 2011). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam menempatkan pegawainya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif (*quantitative research*). Penelitian ini adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan variabel- variabel yang mempengaruhinya sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, terlepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan. Menurut Arikunto (2012), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik dari suatu keadaan atau obyek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

a. *Uji F (Simultan)*

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

b. *Uji t (Uji Parsial)*

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng secara terpisah. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti

bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0.733	Realibel
2	Seleksi (X2)	0.723	Realibel
3	Penempatan (X3)	0.811	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.795	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Suatu analisis regresi linier baik sederhana maupun berganda, diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini merupakan salah satu syarat agar hasil estimasi model regresi tidak "Bias"..

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42000647



Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,065
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103 ^c

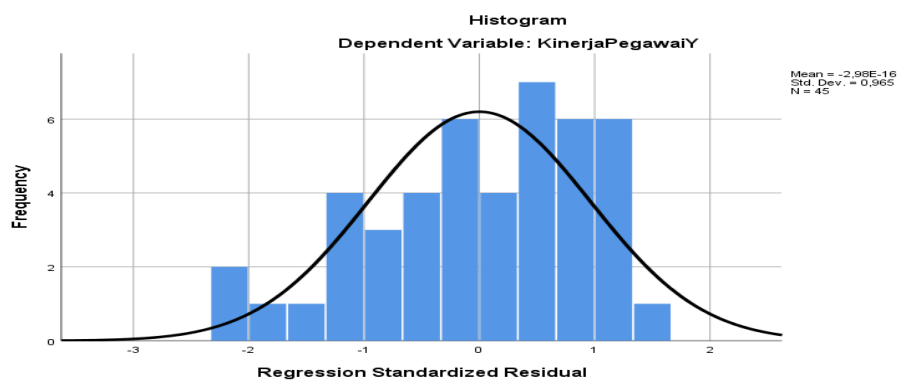
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.200) memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik 5.1 di bawah ini:

Grafik 5.1

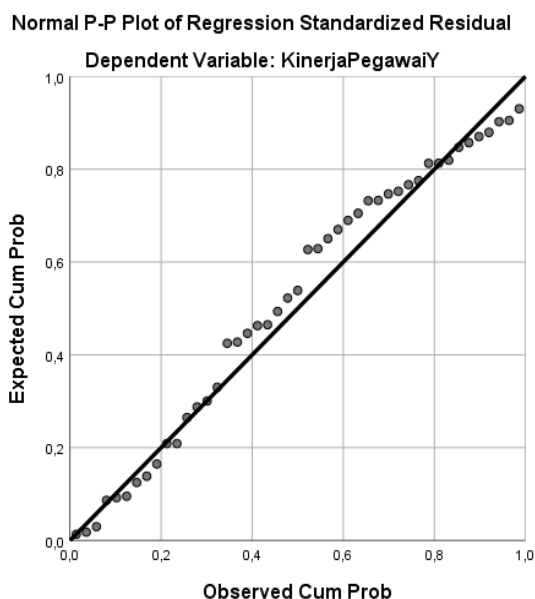


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Grafik 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00 (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,754	2,571		2,238	,031		
	RekrutmenX1	,151	,205	,122	,735	,467	,431	2,320
	SeleksiX2	-,157	,200	-,132	-,785	,437	,419	2,386
	PenempatanX3	,712	,125	,720	5,709	,000	,744	1,345

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

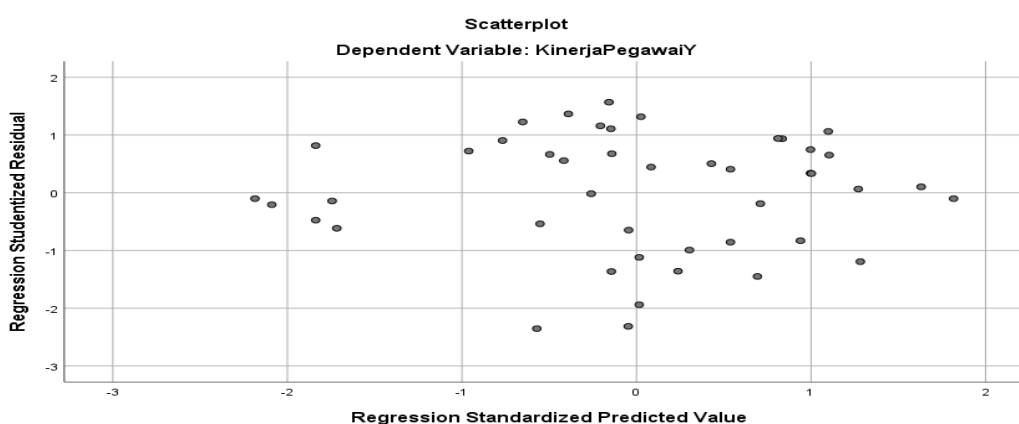
Berdasarkan tabel menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Rekrutmen mempunyai nilai tolerance 0,431 > 0,10; Nilai tolerance Seleksi sebesar 0,419 > 0,10

dan nilai tolerance Penempatan $0,744 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Rekrutmen $2,320 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Seleksi $2,386 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Penempatan $1,345 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Hipotesis

Analisi Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,754	2,571	2,238	,031

RekrutmenX1	,151	,205	,122	,735	,467
SeleksiX2	-,157	,200	-,132	-,785	,437
PenempatanX3	,712	,125	,720	5,709	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 5,754 + 0,151X1 - 0,157X2 + 0,712X3$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

c. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 5 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,961	3	91,320	14,530	,000 ^b
	Residual	257,683	41	6,285		
	Total	531,644	44			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

b. Predictors: (Constant), PenempatanX3, RekrutmenX1, SeleksiX2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($14,530 > 2,83$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif

dan signifikan antara Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

d. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng secara terpisah. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-tabel* pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha = 5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotes

Tabel 6 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,754	2,571		2,238	,031
	RekrutmenX1	,151	,205	,122	,735	,467
	SeleksiX2	-,157	,200	-,132	-,785	,437
	PenempatanX3	,712	,125	,720	5,709	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

e. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R²), Nilai R² sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas

Tabel 7 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,480	2,507

a. Predictors: (Constant), PenempatanX3, RekrutmenX1, SeleksiX2

b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)



Tabel diatas menunjukkan nilai R2 sebesar 0.515 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.515 atau 51.5% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Penempatan (X3) sedangkan sisanya sebesar 48.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel Rekrutmen berkoefisien positif dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,735 < 2,019$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.467 > 0.05$). Ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka tidak menambah tingkat kinerja pegawainya

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel Seleksi berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,785 < 2,019$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.437 > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Seleksi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus seleksi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka hanya akan menurunkan kinerja pegawainya.

3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,709 > 2,019$) dan nilai signifikan lebih kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya.

4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($14,530 > 2,83$) dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

5. Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan



Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan Rekrutmen berkoefisien positif dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,735 < 2,019$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.467 > 0.05$); variabel Seleksi berkoefisien negatif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,785 < 2,019$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.437 > 0.05$) dan variabel penempatan berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,709 > 2,019$) dan nilai signifikan lebih kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dari data hasil olahan tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin bagus penempatan pegawai semakin meningkatkan pula kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial hanya penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Sedangkan rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Meskipun rekrutmen tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng, namun tetap harus diperhatikan dan ditingkatkan sebagai bagian dari tujuan manajemen sumber daya manusia. karena itu, perlu ditingkatkan dan lebih diperhatikan.
2. Penempatan mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan pegawai yang telah lulus pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery, 2015, Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja PEGAWAI pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Fitri Yunila Sari, 2015, Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja PEGAWAI Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut



- Hasibuan, Malayu, SP. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Husein, Umar 2017, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2018, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mondy R. Wayne, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Riduan dan Akdon, 2019, *Rumus dan Data dalam Analisis Statis* t'--
cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Riduwan, 2020, *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sofyandi Herman, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta

Samsudin, H, Sadeli, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Wursanto, IG, 2020, Manajemen Kepegawaian I, cetakan ketiga, Penerbit : Kanisius, Yogyakarta

Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Ban