PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG

SKRIPSI

ROSMIATI
105721101818

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ROSMIATI

NIM: 105721101818

Untuk memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Tidak masalah jika kamu berjalan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha"

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu
kaum sehingga mereka merubah keadaan yang
ada pada diri mereka sendiri

(Q.S. Ar-Ra'd : 11)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT. atas ridho dan karunianya sehingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik dan lancar. Terimakasih juga untuk dosen-dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atas didikannya selama ini. Karya ilmiah ini kupersembahkan juga kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayah Dangsa dan Ibu Martina yang telah menjadi penggerak disetiap langkahku, karena keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan do'a baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku serta semangat yang tak ternilai. Serta untuk keluarga besarku dan teman-temanku tersayang. Terimakasih untuk semua yang menjadi jembatan keberhasilanku semoga Allah membalas niat baik kalian. Semoga keberhasilan ini menjadi langkah awal untuk masa depanku dalam meraih cita-cita saya

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Rosmiati

NIM : 105721101818

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Fajar 1444 H
2 September 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Ismail Rasulong, SE.,MM.	**Dr. Samsul Rizal, SE., MM.**
NIDN: 0905107302	**NIDN: 0907028401**

Mengetahui,

Dekan	Ketua program Studi
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si	**Nasrullah, SE., MM**
NBM: 651 507	**NBM: 115 1132**

PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Rosmiati, NIM: 105721101818, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0020/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 22 Muharram 1444 H/ 20 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Fajar 1444 H
2 September 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (.....)
   (Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji :1. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM (.....)
   2. Sitti Marhumi, SE., MM (.....)
   3. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
   4. Dr. Samsul Rizal, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Rosmiati
No. Stambuk/NIM	:	105721101818
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi	:	Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2 September 2022

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
10000
1EB1DAKX013819048

Rosmiati
105721100318

Mengetahui,

Dekan	Ketua program Studi
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si	**Nasrullah, SE., MM**
NBM : 651 507	**NBM : 115 1132**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosmiati
Nim : 105721101818
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royaliti Noneksklutif *(Non-exclusive Royalty Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makasar berhak menyimpan, mengalimedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencamtumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 2 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL 10000 SEPULUH RIBU RUPIAH
71CA1AKX013819042

osmiati
721101818

ABSTRAK

Rosmiati, 2022. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dibimbing oleh pembimbing I **Ismail Rasulong**, dan pembimbing II **Samsul Rizal**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil yang diperoleh dari responden di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang sebanyak 40 responden. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan olah Data SPSS v 26.

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Sistem Rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan kurang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Rosmiati, 2022. *The Influence of the Recruitment and Placement System on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Enrekang Regency Government. Supervised by supervisor I* **Ismail Rasulong**, *and supervisor II* **Samsul Rizal.**

This study aims to determine the effect of the Recruitment and Placement System on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Enrekang Regency Government. This type of research used quantitative methods. The processed data are the results obtained from respondents at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of Enrekang Regency as many as 40 respondents. The data analysis method used in this study uses multiple linear regression analysis using SPSS v 26 data processing.

Based on the results of the study, it was found that the Recruitment and Placement System had a positive and less significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Enrekang Regency Government.

Keywords: Recruitment System, Placement, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya.Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang"**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua bapak Dangsa dan Ibu Martina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur R, S.E., M.M**, selaku Ketua Program Studi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Ismail Rasulong, SE.,MM.** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr. Samsul Rizal, SE., MM.** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Kepada Bapak **Gaswan, SS., M. AP** selaku Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Pegawai ASN Kabupaten Enrekang yang telah memberikan informasi informasi demi terselesaikannya penelitian ini
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk Sahabatku Salma, Nalvi, Ica, Lisa, dan Hasra yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini. Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari

kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 2 September 2022

ROSMIATI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah instansi/kantor. Umumnya kepala kantor/instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh kantor. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan kantor. Karena itu, kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan untuk menjadi kantor yang unggul dari kantor/instansi lainnya.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah instansi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan instansi tersebut.

Kinerja sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh instansi dapat direalisasikan dengan baik. Kompetensi yang dimiliki suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Dengan meningkatkan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja kantor. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Suatu instansi dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik. Dunia perkantoran sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan instansi.

Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja untuk modal bersaing dengan instansi lain, pegawai sangat menentukan ketercapaian dari tujuan instansi dan menjadi titik tolak kelancaran instansi. Pegawai memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Untuk itu keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi instansi karena tercapainya kinerja pegawai adalah yang diharapkan oleh instansi terkait, apabila kondisi ini terjadi maka instansi akan mengalami kemerosotan dan tujuan instansi tidak akan tercapai secara maksimal. Tidak tercapainya kinerja pegawai dapat dialami oleh setiap instansi, salah satunya dialami oleh Para ASN di Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang merupakan Kantor yang merekrut Para Pegawai pemerintah kabupaten enrekang. Namun berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Enrekang belum tercapai secara optimal, hal ini dapat dilihat dari jumlah rekrutmen yang kurang sesuai dengan kebutuhan kantor, saat perekrutan penggunaan saran teknologi masih kurang memadai bahkan ada beberapa pula yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan di kantor, hal ini terjadi karena proses rekrutmen yang tidak terlalu menekankan kriteria latar pendidikan yang tepat untuk dunia perkantoran.

Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dimulai dengan perekrutan tenaga pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Satuan Kerja. Mathis (2002) "Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah

pelamar yang memiliki kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan", Adapun Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan pegawai yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang, Hasibuan (2007). Proses seleksi dilakukan untuk menyaring pegawai yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada kantor. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi dalam sebuah kantor akan menentukan baik tidaknya pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang kosong. Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi instansi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam instansi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpegaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya kinerja yang baik yang bersangkutan. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Pemerintah

Kabupaten Enrekang yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No 13 Karueng, Kabupaten Enrekang

Alasan penulis mengadakan penelitian di Pemerintah Kabupaten Enrekang ini karena seringkali perekrutan dan penempatan pegawai dalam suatu instansi tidak sesuai dengan prestasi kerja atau keahlian yang dimiliki oleh pegawai atau dalam hal ini posisi atau jabatan yang diperoleh tidak berdasarkan dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. sehingga kinerja pegawai belum maksimal dan menjadi suatu permasalahan yang harus dikikis agar perbaikan dapat berjalan sebagaimana mestinya. cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan perekrutan penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan latar Pendidikan dan prestasi kerja yang dimiliki. Ini menjadi dasar penulis melakukan penelitian di Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Dari paparan di atas maka dengan itu penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **"Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu

1. Apakah Sistem Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang?
2. Apakah Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang".
2. Untuk mengetahui Penempatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang".

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi Pemerintah

   Memberikan masukan untuk Pemerintah Kabupaten Enrekang tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja ASN.

2. Bagi Penulis

   Penulis mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan, dan mencoba membandingkannya dengan praktik yang ada di lapangan. Dengan demikian akan menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen khususnya dibidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari dua pengertian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata kerja to *manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Berikut pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Hasibuan (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahtraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industria

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan

secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pengawai.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

a. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2011):

1. Pengusaha

   Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

   Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa ke ikut sertaan mereka aktifitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenagannya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job rekruitment,danjob evaluation.*
2. Menetapkan penarkan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the rigth man in the right place and the right man in the righ job.*
3. Menetapkan progam kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah putusan sumber daya manusia (SDM) berupa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan Maltis (2002).

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Menurut Mardianto (2014) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Rivai (2009), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010), Penarikan *(recruitment)* adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya bnyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Menurut Hasibuan (2010), Penarikan *(recruiting)* adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Pengertian rekrutmen menurut Samsudin (2009) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang sesuai untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atu perusahaan.

Sementara menurut Sukimo (2009) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi,yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam oganisasi yang tujuan nya untuk menjaga dan memeprtahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan, wawancara, pameran peluang kerja dan metode lainnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Dalam aktifitas perekrutan sumber daya islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (fathanah) dan mampu berkomunikasi dengan baik (*thabligh*). Eempat kriteria ini sangat penting dan relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam sebagaimana ditegaskan dalam Al-qur'an surah Al-Qashas ayat 26 sebaga berikut;

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَاْجِرْهُ ۖاِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَاْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ

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."*

Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan

sumber tenaga kerja akan berakibat fatal yaitu memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan. Kasmir (2002) "Penarikan *(recruitment)* pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan empat yaitu:

1. Identifikasi dan evaluasi

   Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan dari unsur-unsur yang diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang dapat dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Tentu saja, apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya, diadakan evaluasi. Dengan diadakannya evaluasi, berarti ada pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

2. Proses seleksi

   Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisis lowongan pekerjaan di sebuah organisasi Malthis (2002).

   Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang tersedia. Menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai merupakan suatu paket yang terdapat pada manusia

untuk memperoleh "kecocokan" antara apa yang sesungguhnya dapat dilakukan dan apa yang ingin dilakukan pelamar.

3. Penempatan

Penempatan bukanlah merupakan sebuah keputusan final. Hal ini merupakan sebuah langkah awal yang terdiri dari apa yang menurut perkiraan supervisor yang bersangkutan dapat dilakukan oleh si pekerja baru dengan apa yang "diminta" oleh pekerja (dalam bentuk minat intrinsik, kesempatan untuk bekerja sama, kemungkinan-kemungkinan promosi, pembayaran atau imbalan). Faktor-faktor diatas memang harus diakui, tidak mudah untuk diselesaikan terlebih bagi seorang pekerja baru yang belum "dikenal". Karena alasan itu maka penempatan pertama biasanya berstatus "percobaan". Baik si pekerja baru maupun perusahaan sedang melakukan "uji coba".

4. Orientasi tenaga kerja

Orientasi dapat diartikan sebagai proses yang ditujukan untuk memperkenalkan dengan rekan-rekan kerja atau proses pengenalan dengan karyawan lama, dan dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan rekan kerjanya dan dengan organisasi, yaitu informasi mengenai tujuan, sejarah, *philosophy,* prosedur, dan aturan-aturan, mengkomunikasikan kebijaksanaan SDM yang penting. Misalnya, jam kerja, prosedur penggajian, persyaratan kerja lembur, fasilitas dan tunjangan perusahaan, meninjau ulang tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan menyediakan *tour* kunjungan fisik

didalam organisasi, dan memperkenalkan karyawan itu kepada pimpinan dan rekan kerjanya.

Tahap ini adalah langkah terakhir dari proses rekrutmen, dimana penolakan dapat dilakukan bila calon pegawai gagal selama masa orientasi atau induksi. Orientasi tenaga kerja ini menyangkut masalah atau pengenalan dan penyesuaian karyawan baru dengan perusahaan. Pada tahap orientasi ini pertama karyawan diterima dengan diberikan pengarahan dan informasi tentang keadaan perusahaan, sifat dan sejarah berdirinya perusahaan beserta produk yang ditawarkan, kondisi kerja, kompensasi, dan kesejahteraan atau jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Langkah selanjutnya adalah calon karyawan tersebut diserahkan pada masing-masing supervisornya, untuk menerima pengenalan lebih lanjut. Berhasil tidaknya orientasi ini bisa diukur dari puas tidaknya supervisor dan karyawan-karyawan lama terhadap masuknya calon karyawan tersebut dalam kelompok kerja.

b. Metode-metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2010), metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya,

lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

c. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan. Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan Hasibuan, (2010).

1. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat *vertical* (promosi ataupun demosi) maupun bersifat *horizontal*. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi perkerjaan sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

2. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari: Kantor penempatan tenaga kerja, Lembaga-lembaga pendidikan, Referensi karyawan atau rekanan, Serikat-serikat buruh, Pencangkokan dari perusahaan lain, *Nepotismen* dan *leasing*, Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan Sumber-sumber lainnya.

d. Kendala-kendala Rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan eksternal. Adapun kendala penarikan menurut Hasibuan (2010) sebagai berikut:

1. Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

2. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebalinya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.

5. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaiknya jika solidaritas perusahaan rendah maka pelamar sedikit.

6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan semakin banyak, pelamar akan sedikit. Sebalinya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak.

e. Indikator Rekrutmen

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan dikerjakan tidak didefinisikan secara jelas, disamping itu apakah pekerjaan yang akan diisi itu adalah pekerjaan yang sudah ada termasuk pekerjaan yang baru diciptakan, persyaratan harus dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumplnya calon-

calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Indikator yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut : (Rivai & Sagala 2009)

1. Mutu Karyawan

   Artinya yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sebuah instansi agar sesuai dengan kualifkasi jabatan yang akan di isi dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

2. Jumlah karyawan

   Artinya yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. untuk mendapatkan hal tersebut perlu diadakan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analis terhadap kebutuhan tenaga kerja.

3. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
4. Fleksibilitas

   Artinya bagaimana kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda

5. Pertimbangan-pertimbangan hukum

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan penempatan adalah penguasaan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu.

Dengan kata lain, penempatan adalah alokasi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian penempatan kerja karyawan :

1. Menurut Gomes (2003), "penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi".
2. Hasibuan (2010), "bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang".
3. Menurut Sastrohadiwiryo (2012), "mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab Penempatan merupakan suatu langkah *eksperimental* yang sebenarnya bukanlah merupakan suatu keputusan final".

Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam

menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi, dalam proses pengerjaan tugasnya seseorang karyawan harus menyelesaikan dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

b. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan bagi karyawan yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang professional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Menurut Tohardi (2009), ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain adalah :

a. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan). Hasibuan (2010), "menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerja menurut ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas defenitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan".

b. *Job Description* (Uraian Pekerjaan). Hasibuan (2010), "Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan

tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan".

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut dapat berdayaguna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryo (2012), mengungkapkan bahwa "maksud dari tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya". Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

c. Tujuan Penempatan Kerja.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia. Menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwanto (2011),maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut: Kemampuan, Kecakapan, dan Keahlian

Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

d. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Gauzali Saydan (2005), beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan, yaitu :

1. Prestasi Akademis.

   Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan pertimbangan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditetapkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2. Pengalaman

   Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Kesehatan fisik dan mental

   Dalam menempatkan karyawan faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan yang matang, karena hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan aka terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan

4. Status perkawinan

   Mengenai status perkawinan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai penempatan karyawan.

5. Usia

Dalam rangka penempatan karyawan, faktor usia seseorang yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksud untuk menghindari rendanya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan

e. Prinsip-prinsip Penempatan Kerja

Adapun prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Sunyoto (2013), sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan heirarki, jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula

2. Transfer

Dalam penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, heirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status lamanya dan alih tempat

3. Demosi

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang difungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Mathis dan Jackson, (2006). Kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatan produktivitas.

Oleh karena itu, tujuan kinerja SDM adalah untuk melihat kemampuan usaha karyawan untuk menghasilkan hasil kerja *(output)* yang secara baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dituntut untuk aktif dalam memberikan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simamora (1997) mengemukakan tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian kinerja, yaitu: tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (1996) menyatakan agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih

dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja sebagai berikut:

1. *Peformance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jawaban.
3. *Job Behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung penilaian prestasi kerja.
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

c. Indikator untuk Mengukur Kinerja

Menurut Robbins (2016) Indikator adalah untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indicator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, dili hat dari sudut koordi nasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muh. Ikhsan (2021)	Analis is Transparansi Recruitment tenaga Pendidik pada Universitas Muhammadiyah Makassar	Kuantitatif	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengaruh Rekrutmen terhadap tenaga pendidik pada universitas muhammadiyah Makassar berpengaruh positif dan signifikan karena t hitung < t tabel sebesar 6,849 > 1,665. Hal ini berarti rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan.Pengaruh Transparansi terhadap tenaga pendidik pada universitas muhammadiyah Makassar tidak berpengaruh positif dan signifikan karena t hitung < t tabel sebesar -0,012 < 1,665. Hal ini bukan berarti transparansi tidak memiliki pengaruh namun tidak signifikan.
2.	Muhammad Arif (2018)	Analisis Rekrutmen dan Penempatan	Kuantitatif	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan

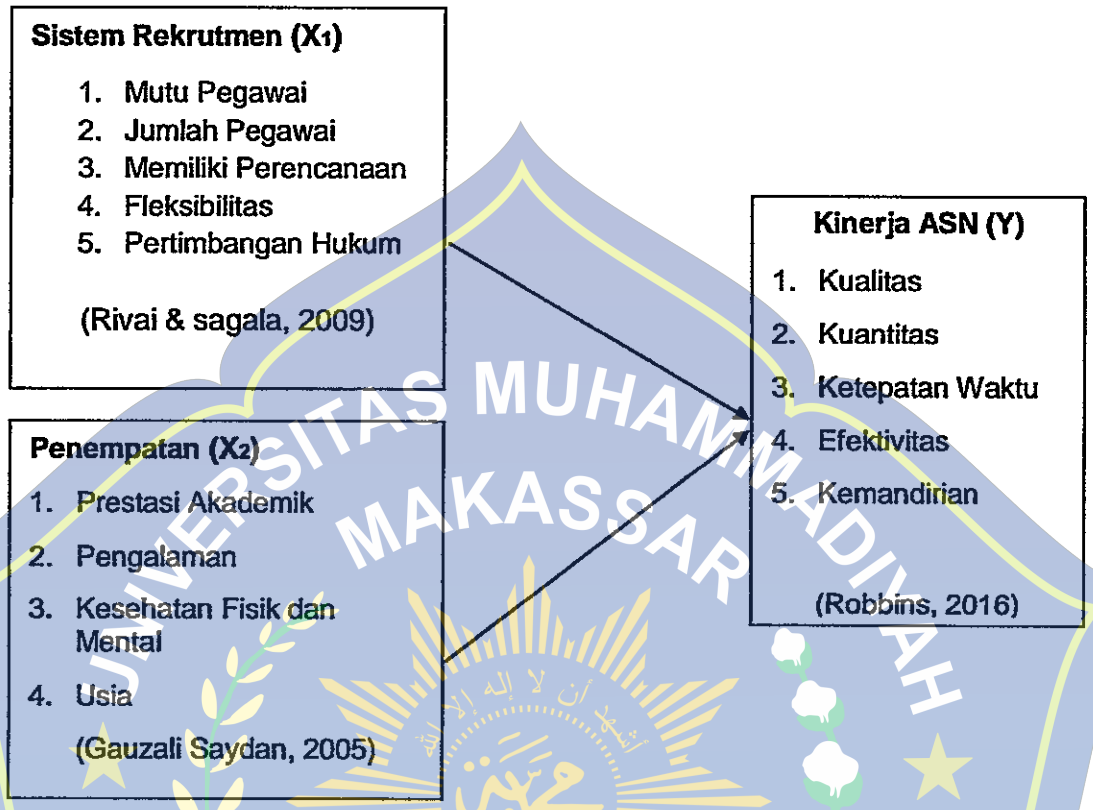
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel OASE			bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini
3.	Eugenia Natalia Meo & Veronika Ina Assan Boro (2020)	Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	Kualitatif	Pengumpulan data (teknik triangulasi data)	Berdasarkan hasil observasi yang menempati posisi pada jabatan struktural di Pemda Provinsi NTT banyak didominasi oleh laki-laki hal ini disebabkan karena minimnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki perempuan, kurangnya motivasi dari dalam diri perempuan sendiri serta dikatakan bahwa saat dibuka lelang jabatan untuk ASN perempuan maupun laki-laki yang banyak mendaftar hanya laki-laki dan hampir tidak ada ASN perempuan yang mendaftar. Dalam penetapan hasil akhir seleksi Gubernur mempunyai hak prerogatif untuk memilih siapa yang pantas untuk menduduki sebuah jabatan.
4.	Ni Kadek Dewi Susilawati (2018)	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan	Kuantitatif	Analisis regresi linier berganda	Rekrutmen dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan nyata (significant) secara simultan terhadap Kinerja. Berarti semakin baik Rekrutmen

		Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Pemerintah di Kabupaten Klungkung			dan Penempatan Pegawai dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Klungkung
5.	Prihatina Jati dan Nursamsi Latif (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap KInerja Karyawan (Study pada Karyawan dI PT.Signfy Commercial Indonesia)	Kuantitatif	Analisis Regresi Linear Sederhana	Dari hasil perhitungan secara simuletan pada variabel penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara Penempatan (variabel X) dengan Kinerja (variabel Y). hal ini dibuktikan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,674 bernilai positif, maka dinyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Signify Commercial Indonesia

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikir

Tujuan kerangka pikir yang paling utama adalah untuk mempermudah perumusan hipotesis, selain itu kerangka teoritis juga berguna untuk mempertegas jenis hubungan yang terjadi antar variabel serta untuk menggambarkan bagaimana proses pengorganisasian dan analisis data dilakukan. Oleh karena itu dengan adanya kerangka teoritis akan semakin jelas bagi peneliti tahap-tahap pengolahan dan analisis data, penentuan variabel-variabel bebas dan terikat serta penentuan hubungan antar variabel (Budianto, 2014). Dari pernyataan tersebut kerangka pikir akan berbentuk sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Variabel Independen (X_1,X_2) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Sistem Rekrutmen dan Penempatan,. Variabel Dependen (Y) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah Kinerja ASN

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar,2000). Sesuai variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang (Y)
2. Penempatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang. Jalan Jendral Sudirman No. 13 Karueng Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 Bulan dari bulan Maret sampai Mei 2022

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi yang akan diteliti adalah Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang Yang berjumlah 40 Pegawai ASN

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh populasi. Pertanyaan yang seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

Apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi jika populasi dalam jumlah besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih Arikunto (2006).

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis data penelitian kuantitatif adalah data untuk membuktikan atau menghitung hasil kuisioner dari responden yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya.

2. Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan. data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai di kantor BPKSDM Kabuoaten Enrekang
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan tertulis di kantor, literatur-literatur di kantor dan

sebagian bahan-bahan atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi: pengamatan untuk melihat kompetensi pegawai pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.
2. Kuesioner: Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini disusun dan dimodifikasi oleh peneliti dengan mengacu kepada kerangka konsep. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden. pada kantor BPKSDM Kabupaten Enrekang.
3. Dokumentasi: penulis akan mempelajari dokumen-dokumen yang tersimpan di Kantor BPKSDM Kabupaten Enrekang..
4. Study kepustakaan (*Library search*) yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari catatan dari pihak yang mempunyai otoritas. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat dari sumber-sumber tertulis, baik berupa membaca buku, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Batasan ini membahas tentang pengaruh rekrutmen, penempatan dan kompetensi yang merupakan variable bebas *(independen)* terhadap kinerja pegawai sebagai variable terikat *(dependent)* pada pegawai Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Defenisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya

mengukur suatu variabel. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas (X) yaitu Sistem Rekrutmen (X_1) dan Penempatan (X_2)

1. Rekrutmen adalah Serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon perusahaan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, Rivai (2009).
2. Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang Hasibuan (2007).

b. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja Pegawai.

Kinerja adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

F. Tehnik Analisa Data

1. Metode Analisis Kuantitatif

Metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi

yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan (Y) dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas (X) . Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai

X1 = Variabel independen, yaitu Sistem Rekrutmen

X2 = Variabel independen, yaitu Penempatan

Menurut Sugiono (2012) Metode Teknik Analisis regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 + X1\ b_2 + X2$$

Ket :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

b1,b2 = koefisien regresi Linear berganda

X1 = Sistem Rekrutmen

X2 = Penempatan

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan menjelaskan variasi dari kinerja karyawan. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin

kuat model tersebut dapat menerangkan variabel terikatnya. Kemudian dilakukan pengujian variansnya dengan uji f.

Hipotesis diterima apabila t hitung lebih besar dari t $_{tabel}$ ($t_h > t_t$) atau diperoleh p < 0,05. Untuk membuktikan hipotesis kedua, masing-masing koefisien regresinya diuji dengan uji t. Hasil uji t bermakna apabila diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_h > t_t$) atau diperoleh p < 0,05. Untuk pengaruh yang dominan ditentukan oleh p yang terkecil atau R^2 parsial yang terbesar.

b. Uji Simultan (Uji - F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat yaitu bahwa Sistem Rekrutmen dan Penempatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

c. Uji Parsial (Uji - t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05) masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Variabel yang dominan berpengaruh adalah nilai t hitung yang paling besar dari antara variable lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kantor BKPSDM Kabupaten Enrekang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Enrekang berkantor di jalan Jenderal Sudirman Nomor 13, Karueng. Nomor Telpon (0420) 21243. Badan kepegawaian daerah (BKPSDM) ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari BKPSDM ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

2. Tupoksi BKPSDM Kabupaten Enrekang

a. Tupoksi BKPSDM

Berdasarkan pasal 3 ayat (1) Peraturan Bupati Enrekang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BKPSDM Kab.Enrekang tugas pokok BKPSDM Kab.Enrekang yaitu membantu bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan

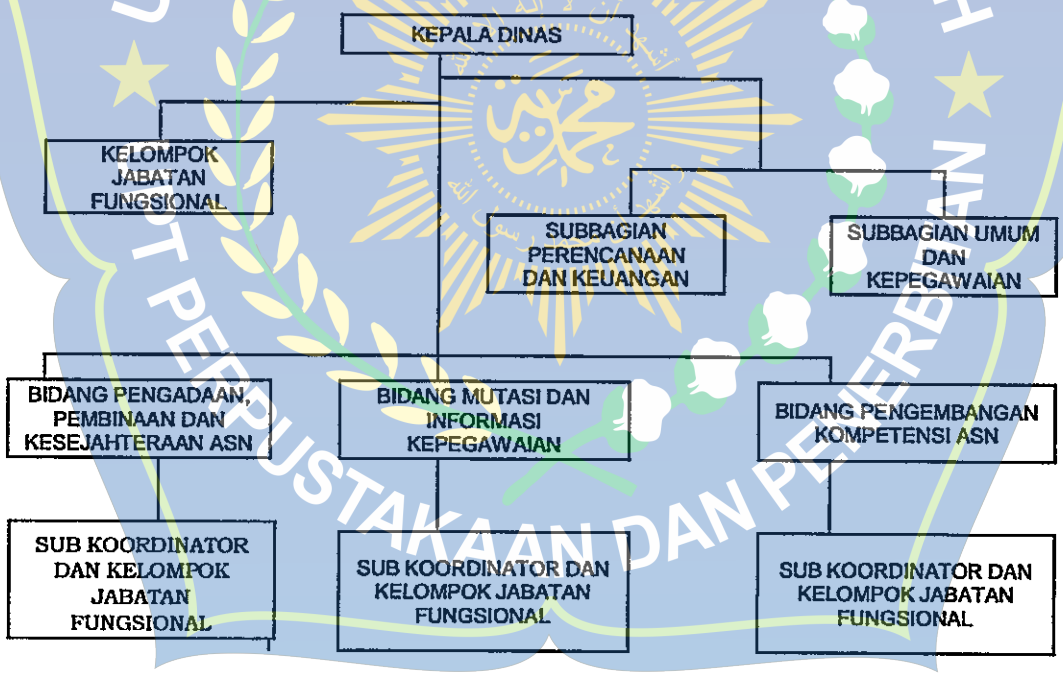
melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian

b. Fungsi BKPSDM

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 3 ayat (2) dijelaskan fungsi BKPSDM Kab.Enrekang yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi dan informasi pegawai, kinerja dan kesejahteraan serta pendidikan dan pelatihan pegawai.
2. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugasnya

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. **Job Description**

(1) Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan, dan Pelatihan terdiri atas :

a. Sekretariat:

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi, penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Badan.

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan;

Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan, pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian, mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi fasilitasi percepatan pengadaan , pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian

b. Bidang Pengadaan, Pembinaan, dan Informasi Kepegawaian terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;

Bidang Pengadaan, Pembinaan, dan Informasi Kepegawaian

dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala badan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengadaan, pembinaan, kesejahteraan dan informasi kepegawaian

c. Bidang Mutasi dan Promosi ASN, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;

Bidang mutasi dan promosi ASN dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis bidang mutasi dan promosi ASN

d. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas membatu Kepala badan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara

e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

(2) Bagan/struktur, susunan Organisasi Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

B. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta prosentase frekuensi dan perolehan skor yang menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitas.

1. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 40 ASN sebagai sampel penelitian.

a. Identitas Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karaktersitik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan menurut masa kerja Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Karakteristik Responden menurut jenis kelamin**

Jenis Kelamin responden merupakan komposisi pegawai laki-laki dan perempuan pada kantor BPKSDM Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.2

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
PRIA	25	62,5 %
WANITA	15	37,5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang (100%), responden menurut jenis kelaminnya yaitu pria sebanyak 25 orang (62,5%) dan responden wanita sebanyak 15 orang (37,5%).

2. **Karakteristik Responden menurut umur**

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.3

Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	8	20 %
31 - 40 Tahun	14	35 %
41 - 50 Tahun	16	40 %
Lebih dari 50 Tahun	2	5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas responden menurut umur yaitu, umur 21 – 30 tahun sebanyak 8 orang (20%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang (35%), umur 41 – 50 tahun sebanyak 16 orang (40%), dan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (5%).

3. Karakteristik Responden menurut tingkat pendidikan

Hasil distribusi frekuensi menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.4.4

Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	2	5 %
Diploma III	1	2,5 %
Strata I (S-1)	20	50 %
Strata II (S-2)	14	35 %
Strata III (S-3)	3	7,5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas responden menurut pendidikan terakhir yaitu, SLTA sebanyak 2 orang (5%), Diploma III 1 (2,5%), Strata I (S-1) sebanyak 20 orang (50%), Strata II (S-2) sebanyak 14 orang (35%), dan Strata III (S-3) sebanyak 3 orang (7,5%).

4. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.4.5

Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	4	10 %
6 - 11 Tahun	15	37,5 %
12 - 17 Tahun	11	27,5 %
18 - 25 Tahun	8	20 %
Lebih dari 25 Tahun	2	5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas responden menurut lama masa kerja yaitu, 1 - 5 tahun sebanyak 4 orang (10%), 6 – 11 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), 12 - 17 tahun sebanyak 11 orang (27,5%). 18 – 25 tahun sebanyak 8 orang (20%), dan lebih dari 25 tahun 2 orang (5%).

2. Deskripsi Variabel Kinerja (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Independen (X)

Untuk melihat tanggapan responden dan perhitungan skor bagi variabel Kinerja (Y) yang meliputi Sistem Rekrutmen (X1 Penempatan (X2) mari kita uraikan sebagai berikut :

No	Nilai Skor	Interprestasi
1	1,00-1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80-2,59	Kurang
3	2,60-3,39	Cukup

4	3,40-4,19	Bagus/penting
5	4,20-5,00	Sangat bagus/sangat penting

a. Deskripsi Variabel Sistem Rekrutmen (X_1)

Rekrutmen adalah salah satu fungsi manajemen SDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon pegawai untuk kemudian di seleksi agar diperoleh pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Variable Rekrutmen pada penelitian ini diukur dengan 7 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap rekrutmen dengan bantuan spss 26 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel.4.6
Tanggapan Responden Terhadap Sistem Rekrutmen

Pernyataan	Frekuensi jawaban responden (f) & persentase (%)										Mean	Kategori:
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	0	0%	2	5%	4	10%	15	37,5%	19	47,5%	4,26	Sangat bagus/ Sangat penting
X1.2	0	0%	0	0%	4	10%	22	55%	14	35%	4,25	Sangat bagus/ Sangat penting
X1.3	0	0%	0	0%	1	2,5%	16	40%	23	57,5%	4,55	Sangat bagus/ Sangat penting
X1.4	3	7,5%	1	2,5%	7	17,5%	19	47,5%	10	25%	3,80	Bagus/penting
X1.5	0	0%	0	0%	7	17,5%	18	45%	15	37,5%	4,20	Sangat bagus/ Sangat penting
X1.6	0	0%	0	0%	4	10%	26	65%	10	25%	4,15	Bagus/penting
X1.7	0	0%	1	2,5%	10	25%	18	45%	11	27,5%	3,98	Bagus/penting
Rata-rata											4,17	Bagus/penting

Sumber Data : SPSS Versi 26, diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Sistem Rekrutmen berada pada range keempat (Setuju), yaitu dengan skor rata-rata 4,17.

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 40, tanggapan responden mengenai Sistem Rekrutmen sebagai berikut :

1) Pernyataan "Proses Rekrutmen ASN sesuai kebutuhan pemerintah Enrekang". Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (47,5%), setuju 15 orang (37,5%), kurang setuju 4 orang (10%), Tidak setuju 2 orang (5%). sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2) Pernyataan "Kantor menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan". Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (35%), setuju 22 orang (55%), Kurang setuju 4 orang (10%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3) Pernyataan "Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh kantor sudah berjalan dengan efektif". Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (57,5%), setuju 16 orang (40%), kurang setuju 1 orang (2,5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
4) Pernyataan "Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourching, dsb).". Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (25%), setuju 19 orang (47,5%), Kurang Setuju 7 orang (17,5%), tidak setuju 1 orang (2,5%), sangat tidak setuju 3 orang 9 (7,5%)
5) Pernyataan "Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai". Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (37,5%), setuju 18 orang (45%), ragu-ragu 7 orang (17,5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

6) Pernyataan "Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan kantor dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar". Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (25%), setuju 26 orang (65%), kurang setuju 4 orang (10%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

7) Pernyataan "Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan". Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (27,5%), setuju 18 orang (45%), Kurang setuju 10 orang (25%), tidak setuju 1 orang (2,5%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

b. Deskripsi Variabel Penempatan (X_2)

Penempatan kerja pegawai atau karyawan merupakan suatu aturan oleh Pemerintah atau organisasi untuk dapat menyalurkan kemampuan pegawai atau karyawan pada jabatan yang dibutuhkan oleh kantor atau perusahaan, sehingga memungkinkan tujuan instansi tercapai. Oleh karena itu kantor harus melakukan seleksi terlebih dahulu agar mengetahui penempatan kerja yang cocok untuk para pegawai yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Penempatan kerja merupakan media penentuan tugas pegawai atau karyawan dengan didasarkan pada keahlian karyawan, dengan tentunya telah melalui tahap-tahap penyeleksian di ruang lingkup yang telah ditetapkan oleh pihak kantor, sehingga pegawai mampu mempertanggung jawabkan tugas yang dilimpahkan oleh kantor. hasil interpretasi responden terkait variabel penempatan kerja dengan bantuan spss 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.7
Tanggapan Responden Terhadap Seleksi Penempatan

Pernyataan	Frekuensi jawaban responden (f) & persentase (%)										Mean	Kategori:
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	0	0%	0	0%	6	15%	24	60%	10	25%	4,10	Bagus/penting
X2.2	0	0%	0	0%	3	7,5%	24	60%	13	32,5%	4,25	Sangat bagus/ Sangat penting
X2.3	0	0%	0	0%	4	10%	15	37,5%	21	52,5%	4,43	Sangat bagus/ Sangat penting
X2.4	0	0%	1	2,5%	6	15%	13	32,,5%	20	50%	4,30	Sangat bagus/ Sangat penting
X2.5	0	0%	0	0%	4	10%	17	42,5%	19	47,5%	4,38	Sangat bagus/ Sangat penting
X2.6	0	0%	0	0%	3	7,5%	28	70%	9	22,5%	4,15	Bagus/penting
X2.7	0	0%	1	2,5%	7	17,5%	9	22,5%	25	57,5%	4,35	Sangat bagus/ Sangat penting
Rata-rata											4,28	Sangat bagus/ Sangat penting

Sumber Data : SPSS Versi 26, diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variable Penempatan dengan skor rata-rata 4,28

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 40, tanggapan responden mengenai Penempatan sebagai berikut :

1) Pernyataan "Penempatan ASN sesuai kompetensi yang dibutuhkan". Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (25%), setuju 24 orang (60%), Kurang Setuju 6 orang (15%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
2) Pernyataan "Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki". Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (32,5%), setuju 24 orang (60%), Kurang Setuju 3 orang (7,5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
3) Pernyataan "Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan Formal (pendidikan jalur akademik).". Responden yang menjawab sangat

setuju 21 orang (52,5%), setuju 13 orang (37,5%), Kurang Setuju 20 orang (50%), tidak setuju 1 orang (2,5%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

4) Pernyataan "Menurut saya semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja". Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (50%), setuju 13 orang (32,5%), Kurang Setuju 6 orang (15%), tidak setuju 1 orang (2,5) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

5) Pernyataan "Saya bekerja diperusahaan ini sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan". Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (47,5%), setuju 17 orang (42,5%), Kurang Setuju 4 orang (10%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

6) Pernyataan "Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di Kantor". Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (22,5%), setuju 28 orang (70%), Kurang Setuju 3 orang (7,5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

7) Pernyataan "Menurut saya mental karyawan sangat di butuhkan dalam menjalankan pekerjaan". Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (57,5%), setuju 9 orang (22,5%), Kurang Setuju 7 orang (17,5%),tidak setuju 1 orang (2,5) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang dapat berprilaku dalam melaksanakan tugas, berrati menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Hasil tanggapan terhadap kinerja dengan bantuan spss 26 dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel.4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Frekuensi jawaban responden (f) & persentase (%)										Mean	Kategori:
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1	0	0%	0	0%	0	0%	19	47,5%	21	52,5%	4,53	Sangat bagus/ Sangat penting
Y2	0	0%	0	0%	1	2,5%	26	65%	13	32,5%	4,30	Sangat bagus/ Sangat penting
Y3	0	0%	0	0%	3	7,5%	20	50%	17	42,5%	4,35	Sangat bagus/ Sangat penting
Y4	0	0%	1	2,5%	2	5%	27	67,5%	10	25%	4,15	Bagus/penting
Y5	0	0%	0	0%	3	7,5%	24	60%	13	32,5%	4,25	Sangat bagus/ Sangat penting
Y6	0	0%	0	0%	4	10%	30	75%	6	15%	4,05	Bagus/penting
Y7	0	0%	1	2,5%	2	5%	22	55%	15	37,5%	4,28	Bagus/penting
Rata-rata											4,27	Bagus/penting

Sumber Data : SPSS Versi 26, diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai berada pada range kelima (Setuju), yaitu dengan skor rata-rata 305.

Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 76, tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Pernyataan "Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik". Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (52,5%), setuju 19 orang (47,5%), sedangkan untuk jawaban

kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

2) Pernyataan "Hasil Pekerjaan pegawai telah sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan". Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (32,5%), setuju 26 orang (65%), untuk jawaban kurang setuju 1 orang (2,5%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

3) Pernyataan "Kinerja Saya sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan". Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (42,5%), setuju 20 orang (50%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju 3 orang (7,5%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

4) Pernyataan "Saya sudah disilin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu". Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (25%), setuju 27 orang (67,5%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju 2 orang (5%), tidak setuju 1 orang (2,5%) dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

5) Pernyataan "Saya sudah bekerja dengan efektif". Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (32,5%), setuju 24 orang (60%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju 3 orang (7,5%), sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

6) Pernyataan "Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja". Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (15%), setuju 30 orang (75%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju

4 orang (10%), sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

7) Pernyataan "Saya memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan". Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (37,5%), setuju 22 orang (55%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju 2 orang (5%), tidak setuju 1 orang (2,5%) dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

C. Pengujian Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Person Product Moment* untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan alat bentuk SPSS *(statistic package for social science)*. Dalam penelitian ini menggunakan α= 5% dari seluruh responden yang berjumlah 40 orang, diperoleh F tabel sebesar 0,312. Dengan syarat suatu instrument dapat dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Sedangkan jika r hitung negative serta r hitung < r tabel maka hal ini item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Pengujian Validitas data dengan bantuan spss 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Rekrutmen (X1)	X1.1	0,390	0,312	Valid
	X1.2	0,575	0,312	Valid
	X1.3	0,707	0,312	Valid
	X1.4	0,754	0,312	Valid
	X1.5	0,794	0,312	Valid
	X1.6	0,450	0,312	Valid
	X1.7	0,725	0,312	Valid
Penempatan (X2)	X2.1	0,371	0,312	Valid
	X2.2	0,402	0,312	Valid
	X2.3	0,593	0,312	Valid
	X2.4	0,755	0,312	Valid
	X2.5	0,786	0,312	Valid
	X2.6	0,490	0,312	Valid
	X2.7	0,761	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,332	0,312	Valid
	Y2	0,521	0,312	Valid
	Y3	0,614	0,312	Valid
	Y4	0,725	0,312	Valid
	Y5	0,491	0,312	Valid
	Y6	0,512	0,312	Valid
	Y7	0,722	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kepemimpinan dikatakan valid r hitung > dari r tabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesiner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan menguji uji statistic C ronbach Alpha. Dimana suatu pernyataan dikatakan reliable jika Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reabilitas dengan bantuan spss 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Rekrutmen	0,732	Reliabel
2	Penempatan	0,692	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,650	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai dari 0,60, artinya seluruh variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang reliabel.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Sistem Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja ASN. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS 26. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.004	3.565		5.050	.000
	Rekrutmen X1	.374	.108	.539	3.475	.001
	Penempatan X2	.032	.125	.040	.260	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Data diolah dengan mengunakan SPSS 26

Y = a + b1X1 + b2X2

Ket : Y = Kinerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Sistem Rekrutmen

X2 = Penempatan

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) persamaan di atas adalah sebesar 18.004.
b. Variabel Sistem Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,374. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Sistem Rekrutmen.
c. Variabel Penempatan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,032. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Penempatan terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Penempatan

2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel.4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559[a]	.313	.275	1.96384

a. Predictors: (Constant), Penempatan X2, Rekrutmen X1

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 26, (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat simpulkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Penempaten berpengaruh sebesar 0,559 terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.

1. R = 0,559 atau (55,9%) berarti hubungan (*relation*) antara Sistem Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang adalah berpengaruh.
2. *R Square* sebesar 0,313 atau (31,3 %) yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Sistem Rekrutmen dan Penempatan.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,275 atau (27,5%) yang artinya bahwa pengaruh variabel Sisten Rekrutmen dan Penempaten terhadap kinerja berpengaruh sebesar 0,275 dan sisanya 0,725 dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendapatan, motivasi dan disiplin kerja.
4. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error of Estimated* juga bisa disebut standart deviasi. Nilai *Standart Error of Estimated* adalah 1.96384. semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

3. Hasil Uji-F (Uji Serempak/Simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Jika Fhitung < Ftabel , maka Ho diterima atau Ha ditolak, sedangkan jika Fhitung > Ftabel, mak Ho ditolak dan Ha diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berdasarkan output berikut terlihat Anova pada Tabel berikut.

Tabel 4. 11.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.903	2	32.452	8.414	.001[b]
	Residual	142.697	37	3.857		
	Total	207.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Penempatan X2, Rekrutmen X1

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 26, (2022)

$$F_{hitung} = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Residual}}$$

$$= \frac{32,452}{3,857}$$

$$= 8,413$$

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel 8,413 > 2.45 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ; maka ada pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis uji t dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel.4. 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.004	3.565		5.050	.000
	Rekrutmen X1	.374	.108	.539	3.475	.001
	Penempatan X2	.032	.125	.040	.260	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 26 (2022)

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa variabel Sistem Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05.

1. Koefisien regresi Sistem Rekrutmen 0.374. Variabel Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Nilai t_{hitung} (3.475) > t_{tabel} (0.255) artinya jika ditingkatkan variabel Sistem Rekrutmen maka kinerja ASN Pemerintah Enrekang akan meningkat.

2. Koefisien regresi Penempatan 0.032. Variabel Penempatan berpengaruh positif tetapi tidak siginifikan terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,196 lebih besar dari 0,05. Nilai t_{hitung} (0,260) > t_{tabel} (0,255) artinya jika ditingkatkan variabel Penempatan maka kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang akan meningkat
3. Nilai konstanta sebesar 18,004 artinya walaupun Variabel bebas bernilai 0 maka kinerja pegawai tetap sebesar 18,004.
4. Berdasarkan hasil output tersebut maka rumus persamaan regresinya adalah :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + b_3 X_3$

$Y = 18,004 + 0.374X1 + 0,032X2$

5. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Penempatan mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang dengan nilai *R Square sebesar* 0.313 yang artinya dimana adanya hubungan antar variabel. Dengan demikian ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang perlu memperhatikan Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Kompetensi dalam rangka meningkatkan ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Hasil Uji-F menunjukkan bahwa variabel bebas Rekrutmen dan Penempatan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Hasil Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dalam penelitian ini menunjukkan variabel bebas yang positif dan kurang signifikan yaitu; Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh secara individu terhadap variabel Kinerja Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Enrekang.

a. Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Menurut Rivai (2009) "rekrutmen merupakan serangkian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan *(qualified)* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada Penarikan (*recruitmen*) adalah masalah yang penting dalam pengadaan tenaga kerja". Jika berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamaranya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar. Karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik (Hasibuan 2002).

Berdasarkan uji regresi linier berganda terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Rekrutmen terhadap kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang dengan nilai sig =0,001< 0,05.

Berdasarkan uji t. Variabel Rekrutmen diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (1,684) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0,05$. Hal

ini menunjukan bahwa H1 diterima dan H0 diterima, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja ASN pada Kantor Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini diperkuat dengan pendapat Rival dan Sagala (2009), Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusaahaan

b. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang

Danang Sunyoto (2012) menyatakan "penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda". Sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Sedangkan Kinerja merupakan salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya kepercayaan diri pegawai terhadap instansi tersebut. Kinerja berperan sangat penting bagi instansi karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan yang dialami oleh pegawainya, juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan untuk perkembangan instansi dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada Pegawai di ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Pemerintah

Kabupaten Enrekang dan diolah dengan menggunakan SPSS 26. menyatakan bahwa penempatan ASN berpengaruh terhadap tingkat kinerja mereka. Dengan menempatkan pegawai dengan jabatan/posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat pegawai lebih nyaman sehingga menjadi produktif. Menempatkan pegawai dengan jabatan/posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju kinerja bagi ASN itu sendiri.

Berdasarkan uji regresi linier berganda terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penempatan terhadap kinerja ASN pada Kantor Pemerintah Kabupaten Enrekang dengan nilai signifikan =0,196>0,05.

Berdasarkan uji t. Variabel Penempatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.196, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,255) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho > 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya Penempatan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Muhammad Sunaidi (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel penempatan dengan variabel kinerja. Apabila penempatan pegawai tidak sesuai, maka akan menghambat kelancaran kegiatan kantor dan juga akan menyebabkan terjadinya kebosanan

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji t. Variabel Rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, jika dibandingkan dengan t tabel (0,255) maka t hitung > t tabel dan ρ < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H1 diterima dan H0 diterima, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.
2. Berdasarkan uji t. Variabel Penempatan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,032 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.196, jika dibandingkan dengan t tabel (0,255) maka t hitung < t tabel dan ρ > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya Penempatan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja kinerja ASN pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen sudah dijalankan dengan baik dan penempatan pegawai masih perlu perbaikan karena masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapat hasil yang lebih baik lagi yaitu:

1. Bagi Pihak Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Enrekang diharapkan agar lebih memaksimalkan Sistem Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) karena untuk meningkatkan profesionalismenya yang lebih baik dibutuhkan Sistem Rekrutmen dan Penempatan. Sehingga para pemimpin akan lebih mudah bertahan dan membawa anggotanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel - variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi, yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja ASN yang dapat dipakai dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arif, Muhammad, (2018). *Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel OASE.* Riau: Universitas Islam Riau.

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan.Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.2003

Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,PTBumi Aksara, Jakarta.

Ikhsan, Muh, (2021). *Analisis Transparansi Recruitment Tenaga pendidik.* Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Jati, Prihatina, Latif, Nursamsi, (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap KInerja Karyawan (Study pada Karyawan dI PT.Signfy Commercial Indonesia), Jurnal: IMMI.

Malayu, Hasibuan S. P, (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi* Cet.6:Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke empat, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mulyadi, S. (2012). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta:Rajagrafindo Persada.

Natalia Meo, Eugenia, Assan Boro ,Veronika Ina, (2020). *Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Universitas Diponegoro, Indonesia.*

Puspitasari, R. (2015). "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri,*" Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif* dan kualitatif, Bandung: Alfabeta.

Sulilawati, Ni Kadek Dewi, (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Pemerintah : Kabupaten Klungkung.*

Wibowo. (2007). *Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada, Jakarta.* 86.

LAMPIRAN

Lampiran 1:

KUESIONER PENELITIAN

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang"**.

- **Identitas Responden**

  Nama :

  Jenis kelamin :

  Usia :

  Pendidikan :

  Nama Instansi :

- **Petunjuk pengisian:**

  Isilah jawaban pada pertanyaan dibawah ini atau beri tanda chek lish (√) pada kolom jawaban yang teman sejawat pilih. Data ini akan dirahasiakan dan hanya dibaca oleh peneliti

  Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai atas pernyataan pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan memberi tanda check lish (√). Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut :

KUESIONER YANG HARUS DIISI OLEH PARA RESPONDEN (√)

Sangat setuju : SS
Setuju : S
Kurang setuju : KS
Tidak setuju : TS
Sangat tidak setuju : STS

A. Sistem Rekrutmen (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Proses Rekruitmen ASN sesuai kebutuhan pemerintah Kabupaten Enrekang					
2.	Kantor menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.					
3.	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh kantor sudah berjalan dengan efektif					
4.	Kantor merekrut Pegawai melalui sumber eksternal (iklan, outsourching, dsb).					
5.	Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai.					
6.	Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan kantor dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar					
7.	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan.					

B. Seleksi Penempatan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penempatan ASN sesuai kompetensi yang dibutuhkan					
2.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3.	Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan Formal (pendidikan jalur akademik).					

4.	Menurut saya semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja					
5.	Saya bekerja dikantor ini sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan					
6.	Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di kantor					
7.	Menurut saya mental pegawai sangat di butuhkan dalam menjalankan pekerjaan					

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
2.	Hasil pekerjaan pegawai telah sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan					
3.	Kinerja Saya sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan					
4.	Saya sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya sudah bekerja dengan efektif					
6.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
7.	Saya memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2:

Tabulasi Data

No Responden	Rekrutmen (X1)							Total X1	Penempatan (X2)							Total X2	Kinerja (Y)							Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	5	4	5	4	5	4	5	32	4	3	5	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	4	5	4	4	5	30
3	4	5	5	5	5	4	5	33	3	5	5	5	5	4	5	32	5	4	5	4	4	5	4	31
4	5	4	5	4	5	4	4	31	5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	5	4	4	5	4	31
5	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	5	5	4	31
6	5	4	4	3	3	3	2	24	3	4	4	2	3	3	2	21	4	4	3	4	4	4	4	27
7	5	4	4	3	3	4	3	26	4	4	5	5	5	4	5	32	5	4	4	4	3	3	4	27
8	4	5	5	4	5	4	4	31	5	5	5	3	5	4	3	30	4	4	5	5	4	4	5	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	5	5	4	4	5	33
10	5	5	4	3	3	4	3	27	4	4	5	4	4	3	4	28	4	5	4	3	4	4	3	27
11	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	4	4	5	3	4	30
12	5	4	4	3	4	4	3	27	4	4	5	4	4	5	3	29	4	3	5	4	5	4	4	29
13	4	4	5	4	5	4	5	31	5	4	3	3	4	4	4	27	5	4	3	4	5	4	4	29
14	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	27	5	4	5	4	4	4	4	30
15	5	4	4	2	3	3	3	24	4	4	4	4	4	5	3	28	5	4	4	2	3	4	2	24
16	4	4	4	3	3	4	3	25	4	5	3	4	3	4	5	28	5	4	3	4	5	4	4	29
17	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	5	3	5	4	3	30	4	5	5	5	4	4	5	32
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	5	3	5	4	3	29
19	5	5	4	3	3	4	4	28	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	4	5	4	4	5	30

20	5	4	4	4	4	3	4	28	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	4	4	5	4	30
21	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	5	4	4	5	3	29	4	4	5	5	4	4	5	31
22	5	4	5	4	5	4	4	31	4	4	3	3	3	4	3	24	5	5	5	5	4	4	5	33
23	4	4	4	5	4	4	5	30	3	5	5	5	5	4	5	32	4	4	4	4	3	3	4	26
24	2	4	4	1	4	4	4	23	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	5	4	5	4	5	32
25	2	4	4	1	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
26	3	5	5	5	5	5	3	31	3	5	5	5	5	4	5	32	5	4	4	4	4	4	5	30
27	3	3	5	4	4	5	3	27	3	4	5	5	5	5	5	32	5	4	4	4	4	4	5	30
28	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	4	4	4	31
29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	29
31	4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	4	4	5	4	5	31
32	5	3	5	1	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	4	4	4	3	4	27
33	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	4	29
34	5	4	5	4	5	4	5	32	4	3	5	5	5	4	5	31	5	5	5	5	5	4	5	34
35	3	3	5	4	4	5	3	27	4	3	4	5	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28
36	3	3	5	4	4	5	3	27	3	4	5	5	5	5	5	32	5	4	4	4	4	4	5	30
37	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	4	4	4	31
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
39	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	29
40	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	4	29

Lampiran 3:

Validasi data X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.348*	.107	.144	.033	-.243	.162	.390*
	Sig. (2-tailed)		.028	.512	.374	.837	.131	.319	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.348*	1	.184	.298	.337*	.035	.368*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.028		.256	.062	.033	.830	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.107	.184	1	.400*	.745**	.537**	.380*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.512	.256		.011	.000	.000	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.144	.298	.400*	1	.475**	.373*	.405**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.374	.062	.011		.002	.018	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.033	.337*	.745**	.475**	1	.355*	.673**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.837	.033	.000	.002		.025	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.243	.035	.537**	.373*	.355*	1	.174	.450**
	Sig. (2-tailed)	.131	.830	.000	.018	.025		.282	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.162	.368*	.380*	.405**	.673**	.174	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.319	.019	.016	.009	.000	.282		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.390*	.575**	.707**	.754**	.794**	.450**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validasi Data X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.207	-.042	-.158	.152	.182	-.019	.371
	Sig. (2-tailed)		.201	.797	.331	.350	.260	.908	.091
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.207	1	.178	.000	.147	.204	.126	.402*
	Sig. (2-tailed)	.201		.273	1.000	.366	.206	.438	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-.042	.178	1	.365*	.605**	.103	.222	.593**
	Sig. (2-tailed)	.797	.273		.021	.000	.526	.168	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.158	.000	.365*	1	.490**	.245	.859**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.331	1.000	.021		.001	.127	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.152	.147	.605**	.490**	1	.342*	.478**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.350	.366	.000	.001		.031	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.182	.204	.103	.245	.342*	1	.161	.490**
	Sig. (2-tailed)	.260	.206	.526	.127	.031		.320	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	-.019	.126	.222	.859**	.478**	.161	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.908	.438	.168	.000	.002	.320		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.371	.402*	.593**	.755**	.786**	.490**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.091	.010	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validasi data Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.167	.053	-.012	.065	.096	.091	.332*
	Sig. (2-tailed)		.303	.746	.940	.692	.557	.575	.036
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.167	1	.383*	.176	.169	.138	.124	.521**
	Sig. (2-tailed)	.303		.015	.279	.298	.396	.445	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.053	.383*	1	.325*	.035	.352*	.252	.614**
	Sig. (2-tailed)	.746	.015		.041	.830	.026	.117	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	-.012	.176	.325*	1	.175	.139	.871**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.940	.279	.041		.280	.392	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.065	.169	.035	.175	1	.303	.209	.491**
	Sig. (2-tailed)	.692	.298	.830	.280		.058	.196	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.096	.138	.352*	.139	.303	1	.109	.512**
	Sig. (2-tailed)	.557	.396	.026	.392	.058		.504	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.091	.124	.252	.871**	.209	.109	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.575	.445	.117	.000	.196	.504		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.332*	.521**	.614**	.725**	.491**	.512**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4:

Uji Reabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

Uji Reabilitas Penempatan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	7

Frekuensi Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	KS	4	10.0	10.0	15.0
	S	15	37.5	37.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	22	55.0	55.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	16	40.0	40.0	42.5
	SS	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	1	2.5	2.5	10.0
	KS	7	17.5	17.5	27.5
	S	19	47.5	47.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17.5	17.5	17.5
	S	18	45.0	45.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	26	65.0	65.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	10	25.0	25.0	27.5
	S	18	45.0	45.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15.0	15.0	15.0
	S	24	60.0	60.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	24	60.0	60.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	15	37.5	37.5	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	6	15.0	15.0	17.5
	S	13	32.5	32.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	17	42.5	42.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	28	70.0	70.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	7	17.5	17.5	20.0

	S	9	22.5	22.5	42.5
	SS	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	47.5	47.5	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	26	65.0	65.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	20	50.0	50.0	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	2	5.0	5.0	7.5
	S	27	67.5	67.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	24	60.0	60.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	30	75.0	75.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	2	5.0	5.0	7.5
	S	22	55.0	55.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5:

Olah Data Karakteristik Responden

Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	8	20 %
31 - 40 Tahun	14	35 %
41 - 50 Tahun	16	40 %
Lebih dari 50 Tahun	2	5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	2	5 %
Diploma III	1	2,5 %
Strata I (S-1)	20	50 %
Strata II (S-2)	14	35 %
Strata III (S-3)	3	7,5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
PRIA	25	62,5 %
WANITA	15	37,5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	4	10 %
6 - 11 Tahun	15	37,5 %
12 - 17 Tahun	11	27,5 %
18 - 25 Tahun	8	20 %
Lebih dari 25 Tahun	2	5 %
TOTAL	**40**	**100 %**

Lampiran 6:

Lampiran Dokumentasi Penelitian

Gambaran tampak depan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang

Pembagian Kuesioner dan penjelasan pengisian Kuesioner kepada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Enrekang

Lampiran 7:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 438/05/A.2-II/III/43/2022 Makassar, 15 Maret 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : ROSMIATI

Stambuk : 105721101818

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Kabupaten Enrekang

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jamian, S.E., M.Si
NBM 1051507

Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079
ENREKANG

Enrekang, 26 April 2022

Kepada
Yth.Kepala BKD Kab. Enrekang
Di-
Kec. Enrekang

Nomor : 225/DPMPTSP/P/IV/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 438/05/A.2-II/III/43/2022 tanggal 15 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: *Rosmiati*
Tempat Tanggal Lahir	: Baliko, 07 November 1998
Instansi/Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Baloo Desa Tongkonan Busse Kec. Masalle

Bermaksud akan mengadakan Penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang"**.

Dilaksanakan mulai Tanggal 18 April 2022 s/d 18 Mei 2022

Pengikut/Anggota :

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian

A.n. BUPATI ENREKANG
Kepala DPMPTSP Kab. Enrekang

Dr. H. CHAIDAR BULU, ST, MT
Pangkat: Pembina Tk. I
NIP. 19750528 200312 1 005

Tembusan Yth :
01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan);
02. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang;
03. Camat Enrekang;
04. Universitas Muhammadiyah Makassar;
05. Yang bersangkutan (Rosmiati);
06. Arsipnya.

PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
JALAN JEND. SUDIRMAN NOMOR 14 TLP. (0420) 21243
ENREKANG

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/340 /BKPSDM/IV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GASWAN, SS., M.M
Nip : 19720[illegible]2001[illegible]1008
Pangkat/Gol : Pembina/ IVa
Jabatan : Sekertaris BKPSDM

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : ROSMIATI
NIM : 105721101818
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhitung mulai Tanggal 18 April 2022 s/d 27 April 2022 dengan judul: **"PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Enrekang".**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Enrekang, 27 April 2022
a.n. **KEPALA BKPSDM**
GASWAN, SS., M.M
Pangkat : Pembina (IV/a)
NIP. 19720731 200212 1 008

Tembusan:
1. Arsip

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor : Jl Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(041 1) 866972,881593, Fax.(041 1) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rosmiati
NIM : 105721101818
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	[illegible] %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Agustus 2022
Mengetahui
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurdin, S.Hum, M.I.P
NBM. 964 592

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (041) 866972,881 593 fax (041) 865 588
Website : www.library.unisma.ac.id
Email : perpustakaan@unisma.ac.id

BAB I - Rosmiati 105721101818

2%	0%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	2%

BAB II - Rosmiati 105721101818

7%	7%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
2	id.scribd.com Internet Source	2%
3	ojs.unm.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

BAB III - Rosmiati 105721101818

LULUS

6%	6%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	3%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	adoc.pub Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

BAB IV - Rosmiati 105721101818

ORIGINALITY REPORT

2%	0%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Papua Student Paper	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches Off

BAB V - Rosmiati 105721101818

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCES PRINTED)

2%

★ eprints.uns.ac.id:443

Internet Source

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches

Rosmiati lahir di Enrekang, 7 November 1998. Penulis adalah anak ke empat perempuan dari delapan bersaudara, merupakan buah cinta dari pasangan ayahanda Dangsa dan ibunda Martina. Perjalanan hidup penulis tergambar dalam riwayat pendidikan sebagai berikut.

Jenjang pendidikan yang ditempuh penulis mulai dari pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SDN 150 Baibo pada tahun 2005 sampai tahun 2011, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP di SMP Negeri 1 Alla Pada tahun 2011 sampai 2014, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Negeri 2 Pinrang tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **"Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kabupaten Enrekang".**