

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan operasional disebuah lembaga keuangan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi suatu perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.¹

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Setiap perusahaan tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan. Perusahaan harus sadar bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang fundamental dalam proses membangun suatu perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa tercapai.²

Mengingat peranan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi perusahaan, manajemen perusahaan harus mampu memilih, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Kontribusi optimal dari sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

¹ Maggie G.V. Bambulu, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulutgo Pusat." *Jurnal Emba*, Vol. 6 No. 4 (September, 2018): 2509.

² Billy Renaldo potale, Dkk, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04 (2016): 454.

kepadanya.³ Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.⁴ Maka dari suatu perusahaan harus mengimbangi perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan tentunya harus berkualitas dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Di sinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam melaksanakan pengadaan tenaga kerja (*procurement*).⁵ Pengadaan karyawan merupakan fungsional pertama MSDM dan pengadaan karyawan yang baik dapat mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengadaan karyawan adalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.⁶

Rekrutmen merupakan tahap pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam hal pengadaan karyawan. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rangkaian proses rekrutmen diawali ketika para calon pelamar dicari dan diakhiri dengan diserahkannya berkas lamaran calon karyawan. Hasil seleksi adalah

³ Aan Rio Pratama, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia,Tbk.", *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3 Issue 3, (2017): 490.

⁴ Nikadek Suryani dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bali: Nila Cakra, 2020), 2.

⁵ Muhammad Rafli dan Seno Andri, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RIAUKEPRI PEKAN BARU.", *Jom FISIP*, Vol. 2 No.1 (Februari, 2015): 2.

⁶ Sutiah, *Analisis Human Resource Development, Community Development Dan Networking Perguruan Tinggi* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 57.

sekumpulan pelamar calon karyawan baru yang siap untuk diseleksi dan dipilih menjadi karyawan. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat di gunakan dalam proses rekrutmen tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dilandasi dengan perencanaan yang matang.⁷

Seleksi merupakan kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan berkompeten yang nantinya akan dipilih untuk menjadi karyawan.⁸ Seleksi merupakan salah satu kegiatan dalam pengadaan karyawan yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen. Seleksi digunakan sebagai sarana dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai ketika pelamar melamar kerja lalu mengikuti serangkaian tes dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Apabila seleksi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM yang baik, maka setelah seleksi selesai dilaksanakan, perusahaan akan mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif.⁹

Setelah melakukan proses seleksi selanjutnya perusahaan akan melaksanakan penempatan karyawan. Penempatan karyawan yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut.¹⁰ Apabila perusahaan dapat

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2017), 45.

⁸ Yulasmu, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.," *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 23, No. (Maret 2016): 69.

⁹ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2015), 110.

¹⁰ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018), 72.

melaksanakan proses penempatan dengan baik maka tenaga kerja atau karyawan yang terpilih dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹¹ Hal ini juga berlaku di KSPPS Nuri Jatim.

KSPPS Nuri Jatim merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang berperan sebagai lembaga intermediasi antara potensi yang dimiliki masyarakat berekonomi atas dengan masyarakat yang berekonomi kecil. Melihat semakin tingginya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap KSPPS Nuri Jatim maka pada tahun-tahun berikutnya KSPPS Nuri Jatim semakin berkembang dengan membuka kantor pelayanan di setiap kabupaten di Madura dan bahkan hampir di setiap kabupaten di daerah Jawa seperti Kabupaten Jember, Banyuwangi, Situbondo Dan Bondowoso dengan tujuan untuk membangun peradaban ekonomi umat berbasis syariah¹². Adapun jumlah karyawan di setiap kantor cabang KSPPS Nuri Jatim berjumlah 5 sampai 7 orang Karyawan.

KSPPS Nuri Jatim banyak menorehkan prestasi antara lain penghargaan koperasi berprestasi 2016 dari Dinas Koperasi Jawa Timur, koperasi berprestasi dari Kementerian Koperasi dan UKM, tersertifikasi ISO BSI pada tahun 2017 dan kembali meraih penghargaan koperasi berprestasi dari Kementerian Koperasi dan UKM RI pada tahun 2019.¹³

Melihat prestasi tersebut tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang ada di KSPPS Nuri Jatim dan tentunya sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. SDM yang berkualitas diperoleh dari sistem pengadaan karyawan (*Procurement*)

¹¹ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2014), 82.

¹² KSPPS NURI JATIM, di akses dari <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah/> pada tanggal 03 Agustus 2020 pukul 22:43

¹³ Ibid

yang selektif sehingga calon karyawan yang terpilih menjadi karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur merupakan orang-orang yang mempuni untuk mengisi bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaik.

Namun setelah peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan kejanggalan dalam sistem pengadaan karyawan yang dilaksanakan oleh KSPPS Nuri Jatim yakni dalam hal penempatan karyawan yang masih belum berpedoman pada prinsip “*the right man on the right place and the right man behind the job*”. Karena ada sebagian karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya seperti yang peneliti observasi, seorang bagian Teller, mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 Ekonomi atau Akuntansi, namun masih ada pegawai yang di tempatkan di posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 jurusan pendidikan yang tidak relevan dengan pekerjaannya.¹⁴ Masalah-masalah di atas akan berdampak pada hasil kerja dan pelayanan yang di berikan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan dari KSPPS Nuri Jatim bisa tercapai.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh *Procurement* Terhadap Kinerja Karyawan di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim**”.

¹⁴ Miadi, Kspss Nuri Jatim, (18 Desember 2020).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim?
2. Apakah ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim?
3. Apakah ada pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim?
4. Apakah ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.
2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.
4. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti serta untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis¹⁵

Dalam hal ini beberapa peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi, penempatan¹⁶, pelatihan kerja, motivasi kerja¹⁷ dan kompensasi.¹⁸ Namun dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah rekrutmen, seleksi dan penempatan, sedangkan variabel lain yang tidak digunakan adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Nilainya dianggap konstan (*ceteris paribus*).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

¹⁵ Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2005), 10.

¹⁶ Yulamsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk." *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 23, No.2 (Maret 2016): 69.

¹⁷ Nur Rahmah Andayani Dan Priskila Makian, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Bagian PT. PCI Elektronik international." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No.1 (Juli 2016): 41.

¹⁸ Pupung Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2 (Juni 2019): 209.

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.¹⁹ Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

Ha₁: Ada pengaruh dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim”.

Ha₂: Ada pengaruh dari seleksi terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim”.

Ha₃: Ada pengaruh dari penempatan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim”.

Ha₄: Ada pengaruh positif dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim”.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis dapat memperoleh data ataupun informasi yang dapat mengetahui pengaruh *procurement* terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan KSPPS Nuri Jatim. Penulis dapat memperoleh pengetahuan dan menambah ilmu dalam penelitian ini.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi kepada mahasiswa/mahasiswi, baik untuk tugas maupun untuk suatu penelitian selanjutnya khususnya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 63.

3. Bagi KSPSS Nuri Jatim

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan evaluasi dalam hal rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di KSPSS Nuri Jatim.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel, yaitu variabel bebas/independen (X) dan variabel tidak bebas/dependen (Y). variabel bebas/independen (X) dalam penelitian ini adalah *procurement*. Dimana *procurement* terdiri dari tiga sub variabel diantaranya yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Sedangkan variabel tidak bebas/dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Rekrutmen (Variabel X1)

Indikator dari Rekrutmen adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Proses rekrutmen
- 2) Metode rekrutmen.
- 3) Persyaratan rekrutmen
- 4) Tujuan rekrutmen
- 5) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan
- 6) Hasil rekrutmen

²⁰ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UB Press, 2010), 52.

b. Seleksi (Variabel X2)

Indikator dari seleksi adalah sebagai berikut:²¹

- 1) Screening lamaran
- 2) Tes mengisi formulir
- 3) Tes kemampuan dan pengetahuan
- 4) Wawancara seleksi.

c. Penempatan (Variabel X3)

Indikator dari penempatan adalah sebagai berikut:²²

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

d. Kinerja karyawan

Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:²³

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Penelitian ini dalam hal lokasi atau tempat mengambil di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim (terdapat 1 Kantor Pusat dan 25 Kantor Cabang).

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 54.

²² Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 116. .

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga. 2012), 234.

H. Definisi Istilah

Judul skripsi ini yaitu “Pengaruh *Procurement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Seluruh Jaringan Kantor KSPPS Nuri Jatim”. Untuk meminimalisir kesalahan pemahaman dalam memberikan interpretasi dan pemahaman terhadap judul yang diangkat dalam penelitian. Maka perlu didefinisikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun istilah penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Pengadaan Karyawan (*Procurement*)

Pengadaan karyawan merupakan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya.²⁴

2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

3. Karyawan

Karyawan adalah orang yang asing bagi perusahaan. Orang yang masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekalimaksud dan tujuan mendirikan usaha itu.²⁶

²⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), 43.

²⁵ Bintoro, Dkk, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 106.

²⁶ Bintoro, M. T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cet 1(Yogyakarta: Gava Media, 2017), 47.

4. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) merupakan suatu unit usaha mandiri yang didalamnya mengembangkan usaha-usaha produktif untuk meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan mendorong kegiatan menabung, dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.²⁷

I. Kajian terdahulu

Untuk menghindari kesamaan dalam bahasan terhadap penelitian sebelumnya maka perlu adanya pembahasan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur terhadap judul yang akan dibahas nantinya. Dari penelusuran penulis terhadap studi karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan tema Pengaruh *Procurement* terhadap kinerja karyawan di seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim, penulis menemukan beberapa tema yang sedikit mirip dengan tema yang penulis teliti diantaranya:

Tabel 1.1

Kajian Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Mohammad Rafli dan Seno Andri (2015) ²⁸	Pengaruh Rekrutmen Dan penempatan karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. BANK RIAU	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana t hitung (4,821) > t tabel (2,014) dan sig. (0,000) <

²⁷ Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 260.

²⁸ Muhammad Rafli dan Seno Andri, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RIAUKEPRI PEKAN BARU.", *Jom FISIP*, Vol. 2 No.1 (Februari, 2015): 2.

	KEPRI PEKAN BARU		(0,05). Sedangkan variabel penempatan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana t hitung (2,416) > t tabel (2,014) dan sig. (0,020) < 0,05.
Yulasmi (2016) ²⁹	Pengaruh Rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. japfa comfeed Indonesia Tbk	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan t hitung lebih besar dari t table (2,012 > 2,000) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,049 < 0,05). Sedangkan variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,196 > 2,000) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,033 < 0,05). Sedangkan variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,833 > 2,042) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,007 < 0,05).
Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong dan Genita G.	Pengaruh Rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil anaisis data menunjukkan variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan di mana tingkat

²⁹Yulasmi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.", *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, Vol. 23, No. (Maret 2016):. 69.

Lumintang (2018) ³⁰	karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat		signifkansi 0,045 < 0,05 atau nilai Sig < α . Sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana tingkat signifikansi 0,018 < 0,05 atau nilai sig < α . Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan di mana tingkat signifikansi 0,834 > 0,05 atau nilai sig > α
--------------------------------	---------------------------------	--	---

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu yaitu antara lain:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:
 - a. Menggunakan metode kuantitatif.
 - b. Menggunakan regresi linear berganda
 - c. Variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:
 - a. Lokasi penelitian berbeda yaitu secara langsung ke seluruh jaringan kantor KSPPS Nuri Jatim.
 - b. Tahun periode penelitiannya.

³⁰ Maggie G.V. Bambulu, Dkk, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulutgo Pusat." *Jurnal Emba* Vol. 6 No. 4 (September, 2018): 2509.