

PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ARTHA DAYA

Desi Satya Wulandani¹, Kim Budiwinarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹ desisatyaw@gmail.com

² kimbudiwinarto07@gmail.com

Article Info

ARTICLE HISTORY

Received:
20/09/2024
Reviewed:
13/11/2024
Revised:
25/11/2024
Accepted:
28/11/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i2.313

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, motivation and work environment on employee performance of PT. BPR Artha Daya. The population of this research is the employees of PT. BPR Artha Daya totaling 52 people and all of them were used as research samples This research is a quantitative assessment of the data collection method used in this study using a questionnaire by giving a set of questions or written questions to the respondent to answer. The analysis technique used is multiple linear regression model, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results of the analysis show that there are recruitment has a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Artha Daya, motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Artha Daya., and the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Artha Daya.

Keywords: recruitment, motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya pentingnya ada sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang di miliki oleh perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Pada era ini, banyak timbul persaingan ketat antar perusahaan untuk berlomba-lomba dalam mengembangkan usahanya maka dari itu perusahaan dituntut bekerja lebih efektif dan efisien, karena apabila tidak ada tindak lanjut maka secara otomatis perusahaan akan tersaingi dan mengalami kerugian bahkan kebangkrutan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan setiap perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Atas dasar tersebut, maka penelitian akan di lakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya.

Fenomena kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya yaitu kurangnya gairah kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban setiap karyawan sehingga karyawan tidak

memiliki fokus yang kuat terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Kinerja adalah hasil pencapaian kerja dari salah satu faktor penentu kesuksesan dari perusahaan yang diberikan terhadap individu. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan menurut tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif selama pencapaian tujuan perusahaan harus mempelajari sikap dan perilaku terhadap karyawan dalam perusahaan. Dari sini dapat diketahui bahwa perusahaan terlihat baik atau tidaknya tergantung dari kinerja karyawan suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut tentu diperlukan pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada dalam didalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Disamping itu, tiap sumber daya manusia diharapkan dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik. Masalah SDM saat ini sangat kompleks karena perkembangan teknologi yang semakin pesat dan pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola dengan efektif dan menghapuskan praktik-praktik yang tidak selektif yaitu dengan cara ketepatan dalam melakukan kegiatan rekrutmen.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis, 2001). Penentuan sifat dan keadaan sesuatu pekerjaan dan penentuan sifat dan kecakapan orang yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik disebut dengan istilah job analysis atau analisis jabatan. Jadi sebelum diadakan rekrutmen, terlebih dahulu diadakan job analysis dari jabatan yang akan dipangku oleh calon karyawan. Proses tersebut akan tercapai apabila rekrutmen diadakan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang tepat, sehingga tidak sembarang orang dapat keluar masuk perusahaan.

Pengembangan kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka perusahaan perlu menerapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Untuk dapat melaksanakan rekrutmen pada calon pelamar dengan sebaikbaiknya, perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan yang lengkap tentang jabatan yang hendak diisi, maka harus ada kriteria yang objektif dalam pemilihan tersebut.

Motivasi merupakan adanya dorongan dari dalam diri sendiri yang menyebabkan orang bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Atasan berperan penting bagi pegawai atau karyawannya meningkatkan motivasi karena jika diberikan dorongan baik secara moral atau materi diharapkan meningkatkan hasil kerja. Motivasi yang baik dapat diukur dari bagaimana karyawan tersebut bertanggung jawab dalam bekerja. Fenomena motivasi yang terjadi di PT. BPR Artha Daya yaitu kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan sehingga mengakibatkan dorongan kepada karyawan sangatlah kurang, disamping itu jam kerja yang lama juga mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2008) bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan semangat kerja baik dari dalam maupun luar yang bertujuan agar seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Motivasi tidak bisa lepas dari sifat manusia, dimana manusia secara individual mempunyai mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap –tiap individu pun berbeda-beda.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Fenomena lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu, fisik dan non fisik. Lingkungan kerja di PT. BPR Artha Daya yaitu karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan, ruang kerja yang lebih nyaman dan aman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor situasional seperti struktur organisasi, desain pekerjaan dan adanya dukungan dari rekan kerja mempunyai hubungan yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dari sebuah pekerjaan merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008) mendefinisikan kinerja yaitu penilaian terhadap seseorang karyawan selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Bangun (2012) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja karyawan merupakan hal yang individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sehingga rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Mathis (2011) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan. Notoadmodjo (2003) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Mangkuprawira (2004) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Rekrutmen berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan karyawan. Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sejumlah calon karyawan guna mengisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi, dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Motivasi

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Handoko (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2016). Menurut Hasibuan (2016) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penggerak dalam mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja pegawainya, karyawan yang tidak termotivasi tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal karena tidak adanya kemauan dari dalam dirinya sendiri. Pemberian motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan dengan motivasi rendah akan berbeda dengan karyawan yang termotivasi tinggi (Ma'ruf dan Chair, 2020). Menurut Syahyuti (2010) bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, tenang, sehat dan aman akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Manajemen yang baik selalu memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya karena sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, penentuan lingkungan kerja menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ardana (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan untuk memiliki semangat bekerja dan memberikan hasil yang optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung para karyawan cenderung malas untuk bekerja sehingga dapat berakibat buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa indikator-indikator lingkungan kerja antara lain meliputi: penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Ridha, *et.al* (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan seleksi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda. Besarnya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda adalah 48,5%.
2. Widayat, *et.al* (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear

berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan seleksi dan penempatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. Besarnya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang adalah 14,5%.

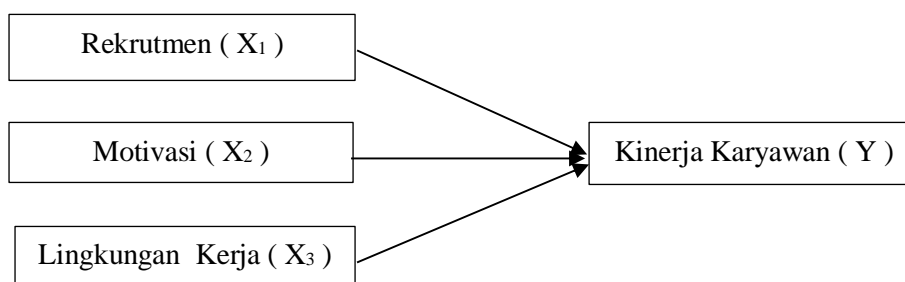
3. Panaha, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan adalah 31,5%.
4. Hidayat (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Besarnya pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia adalah 70,3%.
5. Goni, *et.al* (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Tahuna. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna adalah 60,4%.
6. Pragiwani, *et.al* (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tektonindo Henida Jaya Group. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tektonindo Henida Jaya Group. Sedangkan kompetensi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tektonindo Henida Jaya Group. Besarnya pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tektonindo Henida Jaya Group adalah 63,5%.
7. Widyani, *et.al* (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan promosi jabatan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar.
8. Wulan (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Sedangkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha adalah 30,9%.
9. Siagian (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya

baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB Cabang Coklat Surabaya adalah 74,2%.

10. Komaling, *et.al* (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. Di dalam penelitian tersebut, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. Besarnya pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BRI Cabang Manado adalah 65,3%.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian tentang pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya adalah sebagai berikut :

1. Diduga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya.
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya.
4. Diduga rekrutmen, motivasi, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. BPR Artha Daya, yaitu sebanyak 52 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sehingga ukuran sampel dalam penelitian adalah 52 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian ukuran sampel

Cabang	Jumlah Karyawan
Kantor Pusat Manajemen di Surakarta	10
Kantor Cabang Surakarta	11
Kantor Cabang Karanganyar	7
Kantor Cabang Sukoharjo	5
Kantor Cabang Klaten	14
Kantor Kas Prambanan	5
Jumlah	52

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode kerja tertentu. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa indikator-indikator kinerja terdiri dari: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pemilihan orang yang memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan untuk menduduki posisi yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) bahwa indikator-indikator rekrutmen terdiri dari: sumber-sumber rekrutmen, metode-metode rekrutmen, dan dasar perekrutan.

3. Motivasi

Motivasi adalah adalah sesuatu yang menimbulkan seseorang bersemangat atau dorongan dalam bekerja untuk tujuan tertentu. Menurut Syahyuti (2010) bahwa indikator-indikator motivasi terdiri dari: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dari segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari: penerangan cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = rekrutmen

X₂ = motivasi

X₃ = lingkungan kerja

β₀ = konstanta

β₁ = koefisien regresi variabel rekrutmen

β₂ = koefisien regresi variabel motivasi

β₃ = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

ε = *error*

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Deskriptif responden di PT. BPR Artha Daya dalam penelitian ini mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 52 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	55,8
Perempuan	23	44,2
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 29 orang (55,8%) dan responden perempuan sebanyak 23 orang (44,2%).

2. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	10	19,2
31 - 40	22	42,3
> 40	20	38,5
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 10 orang (19,2%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang (42,3%), dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 20 orang (38,5%).

3. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

Lama kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 10	14	26,9
10 - 20	24	46,2
> 20	14	26,9
Total	52	100

Berdasarkan tabel 4 tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 14 orang (26,9%), responden dengan lama bekerja antara 10 dan 20 tahun sebanyak 24 orang (46,2%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 14 orang (26,9%).

4. Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	17	32,7
Sarjana	35	67,3
Total	52	100

Berdasarkan tabel 5 tersebut diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang (32,7%) dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 35 orang (67,3%).

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	4,166	2,256	1,846	0,071
Rekrutmen (X ₁)	0,222	0,099	2,246	0,029
Motivasi (X ₂)	0,338	0,107	3,154	0,003
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,331	0,110	3,019	0,004
F-hitung	= 19,259			0,000
Adjusted R ²	= 0,518			

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 4,166 + 0,222 X_1 + 0,338 X_2 + 0,331 X_3 + e$$

Pada tabel 6 nampak bahwa koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel rekrutmen sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika nilai rekrutmen meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya meningkat sebesar 0,222 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel rekrutmen ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,246 dengan nilai *sig* sebesar 0,029. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya diterima.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya meningkat sebesar 0,338 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,154 dengan nilai *sig* sebesar 0,003. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya diterima.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,331. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya juga mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya meningkat sebesar 0,331 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,019 dengan nilai *sig* sebesar 0,004. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. BPR Artha Daya. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya diterima.

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Daya didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diperoleh F-hitung sebesar 19,259 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*²) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya adalah sebesar 51,8%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus di dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dalam PT. BPR Artha Daya merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Rekrutmen yang efektif tidak hanya memengaruhi kualitas sumber daya manusia yang bergabung dalam PT. BPR Artha Daya, tetapi juga secara langsung dan tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Karyawan yang direkrut dengan kompetensi yang tepat lebih cenderung memiliki kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efisien. Rekrutmen yang berkualitas dapat mempercepat proses *onboarding* (proses adaptasi karyawan baru), yang berarti karyawan dapat mulai bekerja dan berkontribusi dengan lebih cepat, menghemat waktu dan biaya. Hal ini akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Ridha, *et.al* (2023), Widyani, *et.al* (2020), dan Komaling, *et.al* (2016) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Widayat, *et al* (2023), Panaha, *et.al* (2022), dan Hidayat (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. BPR Artha Daya Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus motivasi karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, ramah, dan responsif terhadap kebutuhan nasabah, yang berujung pada peningkatan kepuasan nasabah. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memecahkan masalah atau mengusulkan solusi inovatif. Hal ini sangat penting di era digitalisasi perbankan saat ini, di mana inovasi produk dan layanan menjadi kunci daya saing. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi dengan baik dalam hal semangat kerja, inisiatif, kreatif, dan rasa tanggung jawab akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Goni, *et.al* (2021), Wulan (2019), Siagian (2017), dan Komaling, *et.al* (2016) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Hidayat (2021) dan Pragiwani, *et.al* (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang berupa fisik seperti penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, dan tidak ada kebisingan akan meningkatkan *mood* karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta karyawan bisa fokus pada pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan karyawan di sektor perbankan. Sedangkan lingkungan kerja yang berupa lingkungan sosial seperti hubungan antar karyawan akan sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan perbankan. Hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Di perbankan, di mana banyak tugas melibatkan kerja tim, hubungan kerja yang positif membantu meningkatkan

efektivitas kolaborasi. Konflik interpersonal dapat menyebabkan gangguan komunikasi, menurunkan moral, dan berdampak negatif pada produktivitas. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Siagian (2017) dan Komaling, *et.al* (2016) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Wulan (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya.
4. Rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Daya.

Saran yang direkomendasikan bahwa perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perbankan seperti pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, teknologi dan infrastruktur, serta kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goni, G.H., Manoppo, W.S., Rogahang, J.J. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*. Vol. 2 No. 4.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 5. No. 1.
- Komaling, H.J., Adolfini, Untu, V. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 01.
- Mathis, L.R. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Thomson Learning.
- Ma'ruf, Chair, U. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2. No. 1.
- Mangkunegara, A.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panaha,N.L., Areros, W.A., Rogahang, J.J. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*. Vol. 3 No. 4.
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M.B. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*. Vol. 3 No. 3.
- Ridha, M.A., Nuryadin, M.B., Darmawati. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol. 8 No. 3.
- Robbins. S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Veithzal, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, R.F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank UOB. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6 No. 12.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Widayat, G.M., Amalinda, W.R., Ariefiantoro, T. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2.
- Widyani, A.A.D., Putra, I.W.A.P. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*. Vol. 2 No. 1.
- Wulan, C.W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada kantor Regional PT Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 8 No. 1.