

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK PESAWAT PT. MERPATI
MAINTENANCE FACILITY SIDOARJO**

Adinda Permatasari

¹Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

adindapermata64@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of recruitment, selection and work environment on employee performance in the aircraft engineering section of PT. Sidoarjo Pigeon Maintenance Facility. The research was conducted at the aircraft engineering section of PT. Sidoarjo Pigeon Maintenance Facility. The time of the study was carried out in May – June 2021. This study used sampling data from 82 employees through distributing questionnaires. The type of data used is quantitative.

In the research, the result of the t-test shows that the variable t-test results (partial) can be concluded which shows that the Recruitment variable has a simultaneous significant effect of $0.046 < 0.05$. Selection has a significant effect simultaneously at $0.000 < 0.05$. The work environment has a simultaneous significant effect of $0.012 < 0.05$ on performance variables at the Aircraft Engineering Section of PT. Sidoarjo Pigeon Maintenance Facility. so it can be concluded that the independent variables Recruitment (X1), Selection (X2), Work Environment (X3) have a significant influence on variables that affect employee performance (Y)

This research is expected to be able to support the basic decision making for the aircraft engineering department of PT. Sidoarjo Pigeon Maintenance Facility. relating to Recruitment (X1), Selection (X2), Work Environment (X3). It aims to maintain and develop employee performance better than before. In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge about Recruitment (X1), Selection (X2), Work Environment (X3) in the aircraft engineering section of PT. Sidoarjo Pigeon Maintenance Facility.

Keywords: *Recruitment, Selection, Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Penelitian dilakukan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juni 2021. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 82 karyawan melalui penyebaran

kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel Hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar $0,046 < 0,05$. Seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar $0,012 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. yang berkaitan dengan Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Lingkungan kerja (X_3). Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksana organisasi yang efektif. Proses pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari suatu organisasi. Organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas. Karena apabila kinerja sumber daya manusia tinggi, maka secara otomatis kinerja organisasi akan tinggi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antar yang satu dengan yang lainnya contoh kecil salah satu tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah memiliki karyawan yang benar – benar cocok dipekerjakan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan

berpengaruh pada peningkatan pencapaian tujuan – tujuan dari perusahaan. Pencapaian tersebut diawali dengan perekrutan karyawan yang benar dan tepat.

Seperti halnya pada PT. Merpati Maintenance Facility yang memberikan pelayanan pemeliharaan pesawat yakni meliputi perusahaan saat ini tengah mengembangkan konsep One Stop Service untuk menawarkan layanan AMO lengkap mulai dari pemeriksaan rutin hingga pemeliharaan berat, perbaikan dan perombakan komponen, kalibrasi, layanan teknik, dan layanan logistik. Dari layanan diatas yang diberikan perusahaan pada pelanggannya membuktikan bahwa PT. Merpati Maintenance Facility (MMF) membutuhkan karyawan yang berkualitas yang dapat bekerja secara optimal dan maksimal agar bisa menjalankan pekerjaan serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu rekrutmen dan seleksi dalam kegiatan ini sangat perlu dilakukan dan sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Merpati Maintenance Facility. Didalam perusahaan, rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan dengan melalui beberapa tahapan, agar dapat mengisi kekosongan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Rekrutmen menurut Herman Sofyandi (2010 : 108) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen dilakukan guna untuk kebutuhan mendapatkan tenaga kerja yang baik yang mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan tujuan – tujuan dari perusahaan yang bersifat jangka pendek, menengah, maupun panjang. Karyawan yang akan dipekerjakan dalam suatu perusahaan melalui prosedur yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru dapat ditempatkan sesuai dengan jabatan yang diseleksi oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan proses rekrutmen terhadap calon karyawan dilakukan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang baik serta berkualitas yang mampu memberikan tenaganya secara maksimal pada perusahaan untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan.

Setelah proses rekrutmen dilakukan untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas maka akan menghasilkan sejumlah karyawan yang telah di saring melalui proses seleksi. Proses tersebut merupakan proses memilih karyawan yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan organisasi. Seleksi adalah serangkaian langkah dari kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah karyawan diterima atau tidak dalam perusahaan, langkah – langkah ini mencakup kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Langkah awal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan didalam persaingan bisnis adalah melalui cara perekrutan calon karyawannya. Dengan melalui proses rekrutmen yang direncanakan dengan baik tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan serta lingkungan kerja secara keseluruhan (Oggy, 2013).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016 : 51). Menurut Sedarmayanti, dalam Kakinsale (2015 : 901) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Hertanto dalam Tjiabrata (2017 : 157) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menunjang terciptanya tujuan dari perusahaan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011 : 2) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Karena lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada karyawan atau menurunnya konsentrasi, mudah jatuh sakit sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Sistem perekrutan dalam PT. Merpati Maintenance Facility di Sidoarjo ini masih menggunakan sistem penyebaran informasi melalui penyebaran dengan menggunakan surat lamaran dan masih belum menggunakan sistem penyebaran melalui sosial media. Hal itu dapat mempersempit calon karyawan untuk mengikuti prosedur melamar yang diinginkan perusahaan. Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dimana kesulitan perusahaan dalam penyeleksian karyawan ini yaitu sulitnya melakukan penyeleksian yang tepat, jujur dan penilaian yang objektif. Dari kedua hal tersebut dapat mempengaruhi pada lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mencapai tujuan – tujuan dari perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan tentu sangat dibutuhkan dan diperhatikan oleh organisasi karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Upaya peningkatan kinerja karyawan harus diperhatikan. Penilaian perekrutan karyawan yang objektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang akan berpengaruh pada perilaku kerja yang di indikasikan dengan peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kemudian yang diharapkan pada akhirnya melalui rekrutmen karyawan dengan melibatkan proses seleksi karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo ?
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo ?
4. Apakah Rekrutmen, seleksi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo
2. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo
3. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo

Dengan tercapainya tujuan – tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Menambah wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan daya fikir penulis tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik serta dapat menjadi referensi bagi perusahaan mengenai pengaruh pentingnya rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pembaca
Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempublikasikan lowongan

pekerjaan kepada publik dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga calon pelamar

siap untuk diseleksi. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:33): “proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber - sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai”. Sedangkan menurut Deden Sutisna (2014:37) mengemukakan bahwa “proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Sedangkan Menurut Robert L. Mathis (2013:227) perekrutan adalah proses menghasikan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.

Seleksi

Menurut (Kasmir, 2017:101) “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”. Menurut (Pottale, 2016) menyatakan bahwa Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Sukamti dalam (Suparni, 2017) menyatakan bahwa “Proses seleksi adalah suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik”.

Menurut (Pusparani, 2018) menyatakan bahwa “Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi”. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang di inginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan manajemen. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Sedarmayanti (2012:21), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Danang Sunyoto (2012:43), mengemukakan Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2017:187). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

Hipotesis

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di perlukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini karyawan dapat mencapai produktivitas pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan kepadanya.

Penelitian terdahulu yang menyatakan Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank SulutGo (2016) yang menghasilkan penelitian bahwa menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Ella (2010 : 61) ada beberapa tes penerimaan yang harus dilalui oleh setiap calon pekerja baru yaitu Interview, Tes Psikologi, Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, Pusat penilaian, Biodata, Referensi, Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Melihat dari lumayan banyaknya tes penerimaan yang akan dilakukan oleh perusahaan terhadap calon pegawai baru maka proses seleksi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap

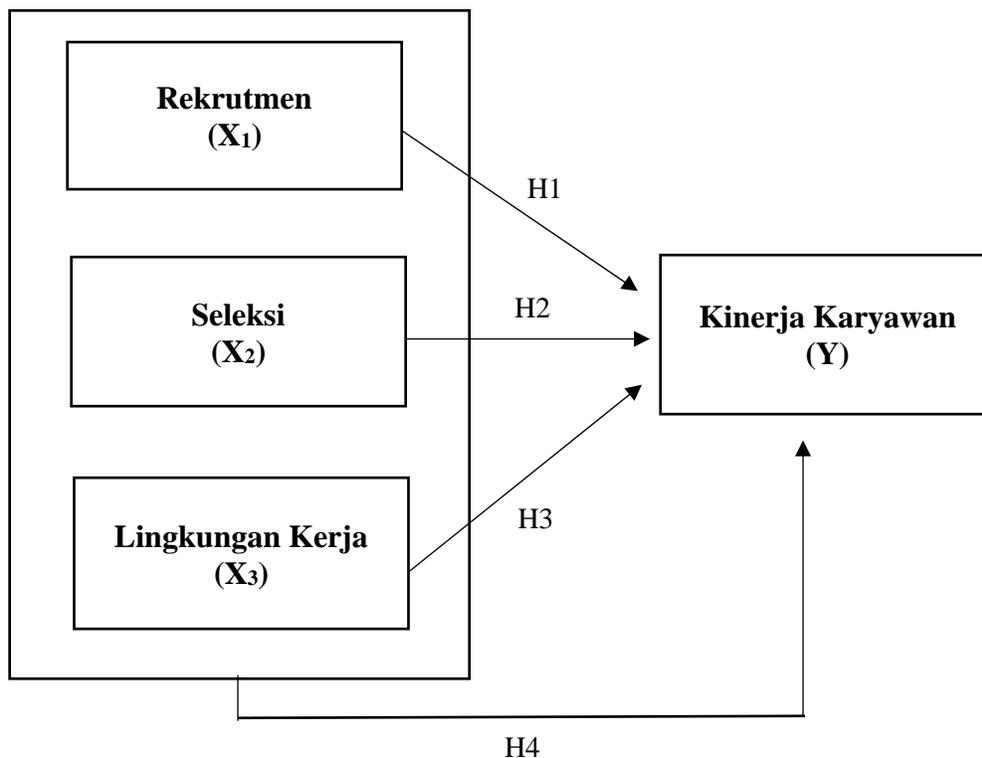
Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Elita (2015) yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Elita.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pengadilan negeri kelas 1B Raba Bima (2016) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual maka hipotesis yang akan

diuji dalam penelitian ini dirumuskan :

H₁ : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

H₂ : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

H₄ : Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Jenis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Tujuan metode kuantitatif adalah untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 82. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa yang memerlukan identifikasi berbagai variabel di luar masalah untuk mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah tersebut dengan menggunakan teknik pengambilan data kuisisioner dan wawancara untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Jenis data ini kuantitatif yang diperoleh menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang jadi populasinya adalah seluruh pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25.

Definisi Operasional

Rekrutmen (X1)

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Rekrutmen

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Rekrutmen

- a. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.

- b. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Rekrutmen
 - a. Metode tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang- orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
 - b. Metode terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Seleksi (X2)

Menurut Rivai dan Ella (2010:61) indikator proses seleksi meliputi :

1. Penerimaan Pendahuluan Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.
2. Tes-tes Penerimaan Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Ada beberapa teknik dalam seleksi, diantaranya:
 - a Tangan Interview
 - b Tes Psikologi
 - c Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
 - d Pusat penilaian
 - e Biodata
 - f Referensi
 - g Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan)
3. Wawancara Seleksi
4. Evaluasi Medis Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat.
5. Wawancara Atasan Langsung Atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima.
6. Keputusan Penerimaan Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Sedarmayanti (2012:28), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator indikator sebagai berikut :

1. Penerangan di tempat kerja

2. Suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja
11. Hubungan Karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi dan indikator penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2016:67), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Kemampuan
 - c. Keberhasilan
2. Kuantitas Kerja
 - a. Kecepatan
 - b. Kepuasan
3. Tanggung Jawab
 - a. Hasil kerja
 - b. Sarana dan prasarana kerja
 - c. Pengambilan Keputusan
4. Kerjasama
 - a. Jalinan Kerjasama
 - b. Kekompakan
5. Inisiatif
 - a. Kemandirian.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian teknik pesawat Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo dengan jumlah 103 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Adapun pertimbangan – pertimbangan khusus yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian pada PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo sehingga didapatkan 82 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25.

METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Analisis Koefisien Determinan (R^2), Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Rekrutmen didapati hasil dengan perolehan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing, dsb)” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,76. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,46 pada pernyataan “Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.” menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel rekrutmen mendapat nilai rata-rata sebesar 4,65 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju. Hasil analisis deskriptif pada variabel Seleksi didapati hasil dengan perolehan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “Tes tertulis dilakukan perusahaan sebagai dasar penerimaan karyawan” dan “Wawancara dilakukan oleh petugas yang memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja” sama – sama memiliki mean tertinggi yaitu 4,80 sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu 4,51 dengan pernyataan “Kelengkapan administrasi pelamar digunakan sebagai dasar penerimaan karyawan”. Menurut pendapat saya variabel seleksi di dalam perusahaan sangat berpengaruh penting dalam proses merekrut karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi. Menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel seleksi mendapat nilai rata-rata sebesar 4,74 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja didapati hasil dengan perolehan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “Penerangan lampu dalam ruang kerja saudara telah memadai untuk membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaan” dengan memiliki mean tertinggi yaitu 4,20 sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu 3,83 dengan pernyataan “Adanya musik di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja saudara dalam bekerja”. Menurut pendapat saya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja. Menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel

Lingkungan Kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 4,03 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | r – tabel | Keterangan |
|----------|-----------------------|-----------|------------|
| X1 | 0,560 | 0,2172 | Reliabel |
| X2 | 0,718 | 0,2172 | Reliabel |
| X3 | 0,725 | 0,2172 | Reliabel |
| Y | 0,726 | 0,2172 | Reliabel |

Nilai Cronbach Alpha pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 82 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,45766878 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,059 |
| | Positive | ,042 |
| | Negative | -,059 |
| Test Statistic | | ,059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki menunjukkan bahwa nilai signifikan (Asymptotic Significance) lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima yang berarti nilai residual berdistribusi secara normal.

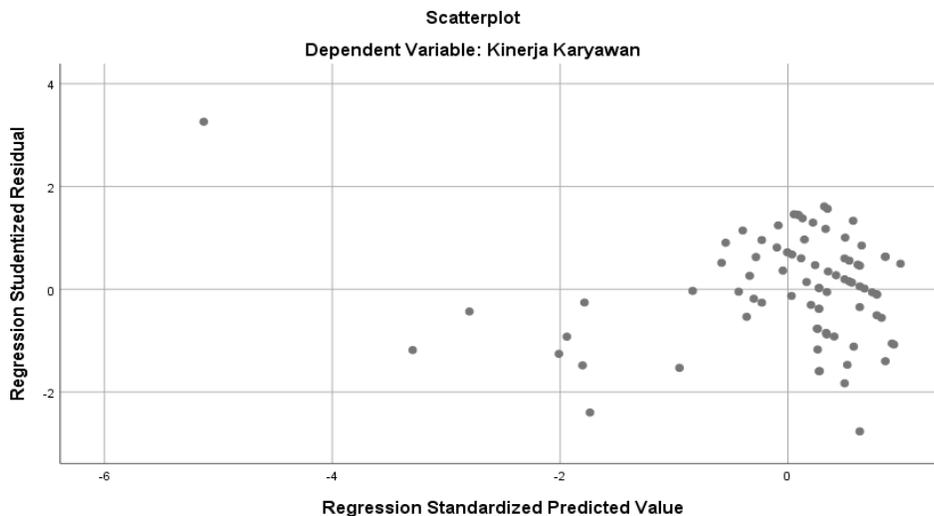
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistic | | | |
|------------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| (Constant) | | | |
| Rekrutmen | 0,823 | 1,215 | Tidak Adanya Multikolinieritas |
| Seleksi | 0,818 | 1,223 | Tidak Adanya Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,688 | 1,454 | Tidak Adanya Multikolinieritas |

Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Diketahui bahwa grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)

dan Lingkungan Kerja (X3) di dalam analisis regresi ini tidak terjadi gejala hetroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,725 | 8,467 | | 1,739 | ,086 |
| | Rekrutmen | ,536 | ,264 | ,175 | 2,030 | ,046 |
| | Seleksi | ,910 | ,131 | ,601 | 6,959 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,193 | ,075 | ,242 | 2,567 | ,012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,724 ^a | ,524 | ,506 | 2,504 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6% dan sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel bebas dalam penelitian ini yang berarti variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 539,347 | 3 | 179,782 | 28,662 | ,000 ^b |
| | Residual | 489,251 | 78 | 6,272 | | |
| | Total | 1028,598 | 81 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rekrutmen, Seleksi | | | | | | |

Besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,725 | 8,467 | | 1,739 | ,086 |
| | Rekrutmen | ,536 | ,264 | ,175 | 2,030 | ,046 |
| | Seleksi | ,910 | ,131 | ,601 | 6,959 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,193 | ,075 | ,242 | 2,567 | ,012 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai *sig* Rekrutmen (X1) sebesar 0,046, seleksi (X2) sebesar 0,000, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,012, yang berarti nilai *sig* rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan lingkungan kerja (X3) $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0,046 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 1,66437$. Sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis “Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Penelitian ini diperkuat oleh Penelitian terdahulu yang menyatakan Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank SulutGo (2016) yang menghasilkan penelitian bahwa menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 6,956 > t_{tabel} 1,66437$. Sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis “Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Dalam penelitian terdahulu yang menyatakan Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Elita (2015) yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Elita.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t_{sig} 0,012 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,66437$. Sehingga sesuai dengan hasil uji untuk hipotesis “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

Adapun penelitian terdahulu menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pengadilan negeri kelas 1B Raba Bima (2016) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo

Hasil uji F menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung $>$ f tabel yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga sesuai dengan uji dari ketiga variabel yaitu variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara bersama sama ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo” dinyatakan diterima.

Hasil pengujian (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Rekrutmen, Seleksi, dan Lingkungan Kerja yang diberikan memiliki pengaruh nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 atau 50,6% dan sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar $0,046 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.
- Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.
- Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar $0,012 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.
- Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (Simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas Rekrutmen, Seleksi, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil penelitian dan juga hasil pengamatan yang telah dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan – kekurangan seperti yang telah disampaikan maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo agar Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja sebaiknya lebih ditingkatkan lagi seperti dengan adanya rekrutmen mampu membuat perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mendapatkan tenaga kerja yang baik yang mampu membantu perusahaan serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar terciptanya suatu organisasi yang baik guna dalam meningkatkan tujuan – tujuan dari suatu organisasi.
2. Bagi peneliti lain mampu mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2016. **Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research**. Deepublish, Yogyakarta.
- Alex, S, Nitisemito. 2011. **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andjarwati, T., Setiono, B. A., Susilo, K. E., Budiarti, E., Sustiyatik, E., Audah, A. K., & Winarno, A. F. (2019). **The Effect Of Osha, Work Environment And Work Discipline On Employee Satisfaction And Employee Performance**. *Archives of Business Research (ABR)*, 7(11).
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- A.P. Mangkunegara. 2 016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Busro, M. (2018). **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadamedia Group

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Bandung: Alfabeta.

Hadi Poernomo, Hartono. 2019. **Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo** : Universitas Islam Majapahit. Vol. 2 No. 1

Hasibuan, M.(2014). **Manajemen Sumber daya manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara

Herman Sofyandi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama**. Cetakan Pertama.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kakinsale,Alfine. 2015. **Pengaruh Keterlibatan kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado**. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174
Vol. 3 No. 1, Hal 900-911.

Kasmir. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia ,Teori dan Praktik (ke-4)**.
Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong & Genita G. Lumintang. (2018). **Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sulutgo Pusat**. Jurnal EMBA 6(4), Hal: 2508 – 2517

Marwansyah. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta

Moekijat,2013. **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Bandar Maju. Bandung

Mujanah, A. S. (2016). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1B Raba Bima**. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 16(1), 15.

Oggy, K.Y. 2013. **Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT Nyonya Meneer Semarang**. Jurnal AGORA, 1(3):h:1-5.

- Pottale, B. (2016). **Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo** *The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At Pt . Bank Sulutgo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16(04), h:453–464.
- Pusparani, D. (2018). (**Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi**). *Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi*. Jurnal Administrasi Bisnis 58(2).
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerja kerjanya**. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2012. Good Governance “**Kepemerintahan yang Baik.**” Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung
- Suparni, E. (2017). **Proses Rekrutmen dan Seleksi**. *Widya Cipta, I(2)*, 159–163.
- Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2016. **Metode Penelitian Akuntansi**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutarman, 2012. **Pengantar Teknologi Informasi**, Jakarta : Bumi Askara.
- Tannady, H. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Expert.
- Veithzal Rivai, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek**, Rajagfindo persada, Bandung.
- Yoga Aprianto. 2019. **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan (Survei pada PT. PLN (Persero) Cigelereng Bandung)**. Universitas Pasundan Bandung.

Ekonomi Manajemen.