

## **PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT HEKSA ARTHA SAKTI CABANG BANGKALAN**

**Dingot Hamonangan Ismail**  
Politeknik LP3I Jakarta  
Email: visiaulia@gmail.com

**Eric Hermawan**  
Institut STIAMI  
Email: eric@stiami.ac.id

---

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mempelajari pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif regresi linier dengan responden seluruh pegawai tetap yang berjumlah 85 orang pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Pengaruh dalam persentase adalah 51.0%, Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Pengaruh dalam persentase adalah 46.9%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Pengaruh dalam persentase adalah 38,1% dan Rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Pengaruh dalam persentase adalah 55,6%.

**Kata kunci** : Kinerja, rekrutmen, seleksi, lingkungan kerja

---

### **Latar Belakang**

Dinamika dan tantangan bisnis terus berubah pasca hadirnya revolusi Industri 4.0 terutama dibidang teknologi informasi, komunikasi dan transportasi. Dengan hadirnya bisnis berbasis padat teknologi tersebut pilhan perusahaan hanya dua, melatih karyawan lama atau merekrut karyawan baru terutama dari gen Z atau memadukan keduanya. Hal itu harus dilakukan perusahaan agar PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan tetap berhasil menguasai pasar yang baik, dengan kinerja pegawai yang optimal. Studi Dingot Hamonangan Ismail Sitanggung (2020), hanya perusahaan yang memiliki daya saing bisa eksis dimasa pandemi Covid-19 dan hanya perusahaan yang cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan penerapan protocol kesehatan yang dapat bersaing dan bahkan sukses selama Pandemi Covid-19.

Hal ini juga selaras dengan pendapat beberapa pakar yang mengatakan bahwa rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai cukup signifikan baik secara parsial maupun bersama –sama seperti dijelaskan berikut ini. Kemudian Dewi Fitrianti dan Dodi Prasada (2021) menyebutkan bahwa rekrutmen yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan yaitu sebesar 56,2%. Kasmir, (2016:101) menyatakan bahwa proses seleksi yang tepat dapat memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan. Bahkan dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemudian, kesesuaian lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Samson, Waiganjo, & Koima, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Heizer & Barry (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Kemudian, Samson, Waiganjo, & Koima, (2015); Raziq & Maulabakhsh (2015), Samson, Budianto, & Katini (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian berikut Lestary & Harmon (2018), Josephine & Harjanti (2017), Yuliantari & Prasasti (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama- sama.

Berdasarkan hal tersebut di atas penelitian ini akan difokuskan untuk meneliti pengaruh ketiga variabel bebas di atas terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan ?
2. Apa pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan ?
3. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan ?

4. Apa pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan ?

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Rekrutmen**

Mardianto, (2014:8) menyebutkan bahwa rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen bisa dilaksanakan dengan metode tertutup dan metode terbuka. Dengan metode terbuka diumumkan melalui iklan di media massa agar mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar. Yulismi (2016) menyebutkan bahwa rekrutmen mempunyai 7 dimensi yaitu :

- a) kebijakan organisasi, terdiri dari Jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Persyaratan sesuai dengan jabatan tersedia dan Persyaratan sesuai dengan calon pelamar
- b) perencanaan rekrutmen, terdiri dari Data isian formulir jelas, Penyediaan formulir memadai dan Penyerahan formulir tepat waktu
- c) Pelaksanaan tes kecerdasan terdiri dari Materi uji sesuai dengan tingkat pendidikan calon, Ruang tempat uji baik dan Waktu pelaksanaan uji tepat waktu
- d) waktu pelaksanaan tes bakat terdiri dari Penilaian tes bakat yang jelas, Kesesuaian tingkat bakat dengan jabatan, Waktu pelaksanaan tes bakat tepat waktu
- e) Pelaksanaan tes terdiri dari Penyampaian wawancara menarik dan Arah wawancara jelas
- f) Pelaksanaan tes kesehatan terdiri dari Alat uji sesuai dengan standar, Tempat pelaksanaan yang baik, Uji kesehatan sesuai dengan standar kualitas kesehatan
- g) Penilaian hasil diterima atau ditolak terdiri dari , kriteria penilaian jelas, Penilaian bersifat terbuka dan Menggunakan media massa.

### **2. Seleksi**

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. 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.

Sunyoto, (2012:108) menyatakan bahwa seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi. Simamora (2014:202) menyatakan bahwa seleksi karyawan merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. 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. Pusparani (2018) menyatakan bahwa “Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi”. Rivai dan Ella (2010:61) menyatakan bahwa dimensi dan indikator seleksi adalah :

- a) Penerimaan Pendahuluan dilakukan melalui para karyawanatau para calon pelamar mendatangkantor personaliagunamengantarkanlamaran.
- b) Teknik dalam seleksi terdiri dari Interview, Tes Psikolog, tes terkaitkompetensiyang berhubungan dengan pekerjaan di Pusat penilaian, Biodata dan Referensi
- c) Tes-tes penerimaankemampuan, pengalaman, jatidiripelamar, dan hal yang terkaitdengansyaratjabatan.
- d) Test kesehatanpelamar sebelum adaketetapan diterimamenjadikaryawan dibuat.
- e) Wawancara dariatasanlangsungpara karyawan baru yang akanditerima.
- f) Keputusan Penerimaan.

### 3. Lingkungan Kerja

Samson, Budianto & Katini, (2017) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja fisik yaitusemua keadaan berbentuk fisik yang adadi sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa kondisikerja yang harmonis dimana terjadi kehamornisankomunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai, Selanjutnya Budianto& Katini, 2017 mendefinisikan

dimensi lingkungan kerja adalah:

- a) Hubungan pegawai mempunyai indikator kemampuan kepemimpinan dan distribusi informasi yang baik.
- b) Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indikator ketidak nyamanan dalam bekerja dan suasana bising.
- c) Peraturan kerja mempunyai indikator pengaruh baik, pengembangan karier dan pegawai dapat bekerja lebih baik dan membantu aktivitas pekerjaan.
- d) Sirkulasi Udara mempunyai indikator ventilasi cukup, pemasangan kipas angin atau AC, pemasangan humidifier.
- e) Keamanan mempunyai indikator Ketenangan dan Kenyamanan

#### 4. Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170), dalam D. Purnomo dkk ( 2021) pengertian kinerja adalah harapan pada seseorang tentang bagaimana seseorang tersebut dapat berperilaku dan berfungsi sesuai dengan tugas dengan beban yang diberikan kepadanya. Artinya disini bagaimana seseorang diharapkan berperilaku untuk dapat menunjukkan peranannya dalam organisasi. Adapun dimensi atau indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) dalam Eric Hermawan(2022)yaitu:

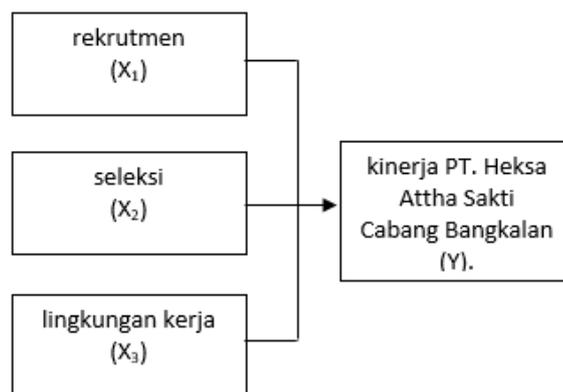
- a) Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator adalah : kerapihan, ketelitian dan kehandalan.
- b) Kuantitas kerja, kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.
- c) Kerjasama, kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan
- d) Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para

karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan, memanfaatkan sarana dan prasarana.

- e) Inisiatif, inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu a.kemandirian b.kemampuan dalam bekerja.

## 5. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk skema seperti yang di tambahkan pada Gambar 1 sebagai berikut,



Gambar 1. Pengaruh rekutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

## Metode Penelitian

### 1. Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (*deskriptif research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari rekrutment, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 85 responden yang merupakan pegawai pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yaitu jumlah pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan yang berjumlah 85 orang. Dikarenakan populasi lebih kecil dari 100 diambil sampel penuh yaitu 85 orang.

### 3. Pengujian data

Sebelum dilakukan perhitungan regresi sederhana dan regresi ganda semua penelitian diuji dulu validitas, reabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heterokedastiditas. Validitas adalah ukuranyang menunjukkan sejauh mana instrumen (alatukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner benar-benar baik. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Variabel penelitian terbebas dari reabilitas jika nilai Cronbach Alpha > 0,700. Normalitas dapat menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S). Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05), sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal. Pengujian multikolinieritas dilaksanakan dengan menggunakan VIF dan Tolerance. Variabel bebas lolos dari masalah multikolinierita sjika VIF variable bebas < 10 dan tolerance > 0,1. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah melihat kecendrungan variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi.

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan baik secara parsial atau simultan. Untuk menentukan pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan digunakan analisis regresi sederhana dan untuk menentukan pengaruh secara simultan digunakan regresi ganda. Hasil perhitungan ditabelkan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana dan regresi ganda

Pengaruh	formula	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Pengaruh (%)	sig
Y( $X_1$ )	$Y=0.768+14.336X_1$	9.290	2,372	86.313	3,956	51.0	.000
Y( $X_2$ )	$Y=0.640+19,220X_2$	8.562	2,372	73.307	3,956	46.9	.000
Y( $X_3$ )	$Y=0.527+24.330X_3$	7.257	2,372	52.667	3,956	38,1	.000
Y( $X_1, X_2, X_3$ )	$Y= 11.318 + 0.406 X_1, + 0,233X_2 + 0.178X_3$			36.043	2,717	55,6	000

Dari hasil perhitungan persamaan regresi di atas dapat ditegaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 51.0 % dimana hasil ini selaras dengan pendapat Dewi Fitrianti dan Dodi Prasada (2021) menyebutkan bahwa rekrutmen yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan yaitu sebesar 56,2%.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 46.9 % dimana hasil ini selaras dengan pendapat Kasmir, (2016:101) menyatakan bahwa proses seleksi yang tepat dapat memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 38,1 % dimana hasil ini selaras dengan pendapat Waiganjo, & Koima, (2015) yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan berfungsi juga untuk meningkatkan kinerja pegawai
4. Rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 55,6 % dimana hasil ini selaras dengan pendapat Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama- sama.

### **Kesimpulan**

Pengujian statistik pengaruh 3(tiga) variabel bebas, rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 51.0 %
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 46.9 %
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 38,1 %

4. Rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan Pengaruh dalam % adalah 55,6 %

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pengelola, untuk mematuhi apa yang disebutkan dalam dimensi dan indikator variabel penelitian agar pengaruh positif yang didapatkan pada hasil angket dapat dipenuhi
2. Pengaruh positif terbesar pada regresi sederhana adalah pengaruh rekrutmen kemudian diikuti oleh seleksi dan lingkungan kerja. Walaupun ada perbedaan pengaruh dalam persen namun semua variabel harus mendapat penanganan yang serius
3. Pengaruh dalam persen terbesar adalah untuk pengaruh secara bersama-sama hal ini membuktikan bahwa semua variabel bebas saling positif dan saling mendukung.
4. Kepada peneliti lain disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah peningkatan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain.

### Daftar Pustaka

- Billy Renaldo Potale. (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.
- Budianto & Katini, (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1).
- D. Purnomo, Kania Farida, Nur Haris Ependi (2021), Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya, Jurnal Lentera Bisnis DOI: 10.34127/jrlab.v10i1.421 Volume 10, Nomor 1.
- Denok Sunarsi (2018) “pengaruh motivasi dan diskusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Nadi suwarna bumi.” Jurnal semarak 1 (1). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>.
- Dewi Fitrianti dan Dodi Prasada (2021) Universitas Pamulang. Vol 4 No 2 (2021): Jurnal

HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, dan Akuntansi)

- Eric Hermawan (2022) Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah* e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794 Vol. 22 No. 2 (Mei 2022), Halaman: 1 – 3 Terakreditasi Peringkat 4 (SINTA 4) sesuai SK RISTEKDIKTI Nomor. 158/E/KPT/2021
- Heizer, J., & Barry, R. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir M.M., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Teori dan Praktik (ke-4)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mardianto. (2014). *Human resource management*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mukayan, Imam (2017). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau. JOM FISIP Vol. 4 No. 2*
- 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.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- SITANGGANG, Dingot Hamonangan Ismail. (2018) ANALISIS DETERMINAN FAKTOR PENYEBAB UMKM NAIK KELAS DI ERA PANDEMI COVID19. In: *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*. 2020. p. 43-50.
- Pusparani, D. (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi. Jurnal Administrasi Bisnis* 58(2)
- Raziq, & Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*

- Samson, Budianto, & Katini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Samson, Waiganjo, & Koima, (2015); Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi 2
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Wisdalia Maya Sari (2018) pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau, *journal of Economic, Business and Accounting* Pages 241-253
- Yulasmai. (2016) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23, 68–76.