

KAJIAN EMPIRIS PROSES REKRUTMEN SEBAGAI MODERASI VARIABEL ATAS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSANTARA SURYA SAKTI CABANG PANGKALPINANG

TRESIA NOVA
Rizal Ruben Manullang
Novika

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- As times change and progress, humans are required to be able to have quality skills to meet a better standard of living. Therefore, human resources that are utilized effectively and efficiently will be beneficial to support sustainable economic growth. There are factors that affect human resources in their optimal utilization within each individual. The purpose of this study was to determine the effect of work environment, work motivation and recruitment process as moderating variables on employee performance (Case Study of PT Nusantara Surya Sakti, Pangkalpinang)

This research is a quantitative research. The object of research used was PT Nusantara Surya Sakti Pangkalpinang employees with a total sample of 30 employees with accidental techniques. As for the data collection techniques using questionnaire, interview and observation methods. Data is processed using the JASP application. Test data used in this research are reliability test, validity test, statistical test and classic assumption test.

The results of the data processing show that work environment variables and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Nusantara Surya Sakti, Pangkalpinang. And the recruitment process variable strengthens the work environment on employee performance.

Keywords: Work environment, Work Motivation, Recruitment Process, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang

tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002: 89).

Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik diperlukan sinergi antara karyawan, pimpinan serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan. Perpaduan yang sinergis antara ketiga hal tersebut diharapkan akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimana hal tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan.

Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen. Henry Simamora (2004: c70), menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003: 38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005: 301). Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada

dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Pada dasarnya telah dilakukan proses rekrutmen, pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik pada PT Nusantara Surya Sakti, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Sehingga Kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti yang berlokasi di Jl Semabung, Pangkalpinang dinilai kurang baik.

Padahal karyawan telah melalui proses rekrutmen yang baik dan di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun *outbound* untuk lebih meningkatkan hubungan interpersonal dan kerjasama (*teamwork*), perayaan ulang tahun yang menumbuhkan aktualisasi diri melalui pengakuan dan dihargai, dan adanya pendidikan maupun latihan untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan para karyawan. Adapun lingkungan kerja PT Nusantara Surya Sakti peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Namun dikarenakan lokasi perusahaan yang berdekatan dengan bengkel, kondisi tersebut membuat keadaan perusahaan terlihat kurang bersih. Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara empiris proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti melalui lingkungan kerja.

II. LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau sering juga disebut tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal baik non-material atau non-financial di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat diwujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Hasibuan (2003) menyatakan, Sumber Daya Manusia adalah "kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu". Sonny Sumarsono (2003) menyatakan, Sumber Daya Manusia atau *human resources* terdapat dua pengertian. Pertama, Sumber Daya Manusia memiliki arti usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, sehingga mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua, Sumber Daya Manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja, dalam

melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan definisi teoritis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral karena berfungsi sebagai faktor penggerak organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia secara pasti sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi, dan sumber daya lainnya seperti sumber daya material, keuangan, informasi, dan teknologi menjadi benda mati yang tidak berarti.

B. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991:408), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan referensi dari definisi yang telah dikutip peneliti maka dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yanghidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

C. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara 2006:61).

Motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. (Robbins, 2010). Motivasi dalam diri pegawai sangat bermanfaat sekali bagi perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

D. Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama

yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017:119).

Rivai (2009:150) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

E. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

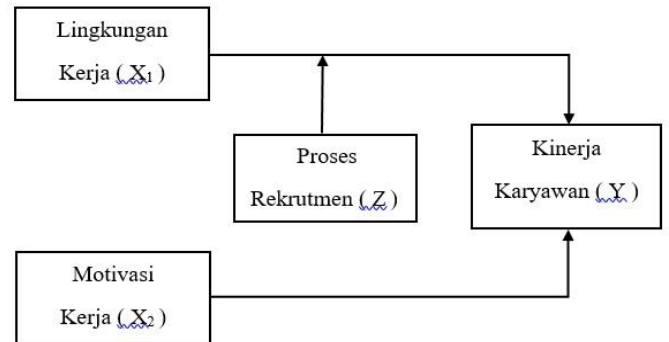
1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada AR^2 sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 = 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.
2. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis

data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni 0,709 (r hitung) > 0,339 (r tabel). Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,709 dimana koefisien koprelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

G. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir



H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang sebenarnya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang dipeoleh dari tjiwaan pustaka (Martono, 2011:71).

1. Hipotesis 1 :
 H_1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2 :
 H_1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3 :
 H_1 : Tidak ada pengaruh proses rekrutmen terhadap hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dengan teori yang telah diterangkan pada bab sebelumnya dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan. Penelitian kali ini adalah tentang proses rekrutmen, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT. Nusantara Surya Sakti yang berlokasi di jalan Depati Hamzah, Graha 277, Kelurahan Bacang, Kecamatan Bukit Intan, Kota Pangkalpinang, Provinsi Bangka Belitung dilakukan pada 24-26 Juni 2020.

Kondisi saat ini sangat tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara langsung ke perusahaan. Dikarenakan perusahaan mengikuti anjuran pemerintah dalam pencegahan penyebaran Virus Covid-19. Sehingga peneliti melakukan komunikasi dan quisioner secara online dengan menggunakan Google form yang dapat diakses pada https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpbh4VEJbG_XI5uGluJcnZjUiQburtuGnooek9g-NCK3CQWA/viewform?usp=sf_link

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Bawono (2006:28) populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk analisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Menurut Supadi (2005:101) menyatakan bahwa populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT Nusantara Surya Sakti tahun 2020 yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi (Ruslan,2010:139). Pendapat dari Bawono (2006:28) diberi definisi sebagai obyek atau subyek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*, menurut Kerlinger (2006) yaitu “teknik penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil”. Untuk mempermudah pengambilan sampel maka jumlah populasi yang akan dijadikan besarnya sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan yang ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, dengan populasi karyawan tahun 2020 sebanyak 40 karyawan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{40}{1 + 40 \cdot 0.1^2}$$

$$n = 28,57 = 29$$

Jadi besarnya sampel karyawan untuk penelitian ini berjumlah 28,57 (29) orang atau jumlah sampel idealnya 30 orang. Karakteristik dari sampel penelitian ini adalah karyawan yang tidak dalam masa magang atau sudah bekerja lebih dari tiga bulan.

Untuk individu yang ditetapkan atau terpilih sampel penelitian dapat digunakan teknik *aksidental sampling* atau “sampel asal nemu”. Artinya siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2006:60).

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengertian Data

Data adalah segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Muhamad, 2008:97).

2. Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Dalam hal ini, data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden. Data primer diperoleh melalui cara berikut:

a. Pertanyaan (*Questioner*)

Questioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. *Questioner* adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Adapun alasan digunakan metode kuesioner adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui identitas responden.

- Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Pangkalpinang.

E. Skala Pengukuran

Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan skala pengukuran interval. Skala interval adalah memberikan urutan terhadap responden, yang diurutkan bisa berupa preferensi, perilaku dan sebagainya. Dalam penskalaan dengan skala interval banyak juga menyebutkan dengan skala likert (Bawono 2006:31). Kategori skala terdiri dari 5 (lima) tingkatan analisis, skor tersebut dari sampai, dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 : Sangat Setuju (SS) : Sangat tinggi skornya
- 4 : Setuju (S) : Tinggi Skornya
- 3 : Netral (N) : Cukup tinggi skornya

- 2 : Tidak Sejuju (TS) : Rendah Skornya
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) : Sangat rendah skornya

F. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Ghozali: 2003,6). Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen adalah lingkungan kerja (LK), Motivasi Kerja (MK).

2. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau melemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Ghozali, 2013:174). Dalam penelitian ini *Proses* Rekrutmen (PR) sebagai variabel moderasi.

3. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2016:6). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

4. Operasional Variabel

Operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya (Ghozali, 2013:7). Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Faktor-Faktor	Indikator
1	Lingkungan Kerja (LK)	Menurut Sedarmayanti (2001:21) : 1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja 2. Temperatur di Tempat Kerja 3. Kelembapan di Tempat Kerja 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 5. Kebisingan di Tempat Kerja 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja	Menurut Sedarmayanti (2001:146) : 1. Penerangan; 2. Suhu udara; 3. Sirkulasi udara; 4. Ukuran ruang kerja; 5. Tata letak ruang kerja; 6. Privasi ruang kerja; 7. Kebersihan; 8. Suara bising; 9. Penggunaan warna; 10. Peralatan kantor; 11. Keamanan kerja; 12. Musik di tempat kerja; 13. Hubungan

		7. Bau-bauan di Tempat Kerja 8. Tata Warna di Tempat Kerja 9. Dekorasi di Tempat Kerja 10. Musik di Tempat Kerja 11. Keamanan di Tempat Kerja 12. Hubungan Pegawai	sesama rekan kerja; 14. Hubungan kerja antara atas dengan bawahan
2	Motivasi Kerja (MK)	Menurut Siagian (2004:62) : Karakteristik individu yang bersifat khas dapat mempengaruhi motivasi kerja yang terdiri dari karakteristik biografi, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja dan kemampuan. Dengan karakteristik yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.	Menurut Robbins dan Coutler (2008:226) : 1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological -need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>)
3	Proses Rekrutmen (PR)	1. Karakteristik Organisasional , hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. 2. Citra Organisasi, banyak pelamar yang tidak mau melamar di suatu	Menurut Hasibuan (2011:41) : 1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai 2. Sumber Pegawai 3. Metode Penarikan Pegawai, metode ini terdiri dari : a. Metode Tertutup b. Metode

		<p>perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan pegawai maupun keunggulan dalam bidang usahanya.</p> <p>3. Kebijakan Organisasi, kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan pegawai baru dalam jangka waktu yang lama, dan sistem ini kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.</p>	Terbuka
4	Kinerja Karyawan (KK)	<p>Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mereka; 2. Motivasi; 3. Dukungan yang diterima; 	<p>Menurut Robbins (2006:260) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; 5. Hubungan mereka dengan organisasi. 	
--	--	---	--

G. Metode Analisis

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data kuantitatif. Dilakukan dengan beberapa langkah, antara lain:

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan. Artinya data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan pemilik data.

a. Uji Reliabilitas

Prinsipnya uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik *cronbach alpha* . suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006:64).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dari peneliti ini untuk mengungkapkan korelasi antara butir pertanyaan dengan kuesionernya. Cara menentukan korelasi antara *score* butir pertanyaan dengan total *score*, signifikan atau tidaknya penelitian ini dapat dilihat dari kolom atau baris total *score*, jika pada kolom atau baris tersebut masing-masing total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang, berarti data tersebut signifikan. Tanda bintang ada dua kemingkian (Bawono,2006:60):

- (1) Bintang satu berarti korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.
- (2) Bintang dua berarti korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan regresi yang handal, pelanggaran terhadap uji asumsi klasik berarti model regresi yang diperoleh tidak banyak bermanfaat dan kurang valid (Bawono, 2006: 115). Uji asumsi klasik terdiri dari (Ghozali, 2003: 105):

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Multikolonieritas yang serius dapat mengakibatkan berubahnya tanda dari parameter estimasi.

Untuk uji multikolonieritas ini peneliti menggunakan metode VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Kedua nilai VIF dan *tolerance* ini, nilainya berlawanan, kalau *Tolerancenya* besar maka VIF nya kecil dan sebaliknya. Nilai VIF tidak boleh lebih besar dari 5 (lima), jika lebih maka bisa dikatakan ada gejala multikolonieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak ada gejala multikolonieritas. Demikian juga dengan nilai *Tolerance* nya berarti sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam uji ini dapat menggunakan beberapa metode, salah satunya yaitu Metode Park. Park mengemukakan metode bahwa σ^2 merupakan fungsi dari variabel-variabel bebas, yang dinyatakan sebagai berikut:

$$\sigma^2_i = \alpha X_i^\beta$$

Persamaan ini dijadikan linier dalam bentuk *log* sehingga menjadi : $\text{Ln } \sigma^2_i = \alpha + \beta \text{ Ln } X_i + V_i$ karena σ^2_i umumnya tidak diketahui, maka ini dapat ditaksirkan dengan menggunakan U_i sebagai proksi, sehingga:

$$\text{Ln } U^2_i = \alpha + \beta \text{ Ln } X_i + V_i$$

Apabila koefisien parameter β dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam model empiris yang diestimasi tersebut terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya, jika β tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homokedastisitas pada model tersebut tidak dapat ditolak (Bawono, 2006:137).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti telah diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

3. Uji Statistik

Uji statistik digunakan untuk melihat tingkat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir dari data yang kita analisa. Nilai ketepatan ini dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Dapat dilihat dari nilai t hitung, F hitung dan nilai determinasinya (Bawono, 2006:89).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006:92).

Ciri-ciri nilai R^2 adalah:

- (1) Besar nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu)

- (2) R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas
- (3) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- (4) Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji T-test (uji secara individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2006:89). Menentukan hipotesis:

- (1) $H_0 : \beta = 0$, = artinya variabel independen (XI) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 $H_0 \beta \neq 0$, = artinya variabel independen (XI) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- (2) Menentukan t table
Menentukan t table dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 1 - k$
Dimana :
n : Jumlah data
k : Jumlah variabel yang dipakai
- (3) Pengambilan keputusan
Jika t hitung < t table, maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika t hitung \geq t table, maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian kali ini adalah merupakan data kuantitatif berupa angka atau bilangan, dapat diukur dan nilainya jelas. Dimana data dapat dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan mudah untuk diaplikasikan ke dalam data JASP. JASP merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat. Serta menghasilkan berbagai *output* yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan. Program olah data JASP ini sangat membantu dalam proses pengolahan data, sehingga hasil olah data yang dicapai juga dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan. Artinya data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan pemilik data.

Untuk itu penelitian kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dibenarkan untuk uji selanjutnya. Pada uji instrumen ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang untuk menguji kualitas butir pertanyaan.

Agar penelitian mendapatkan data yang akurat, maka instrumen yang digunakan harus diuji terlebih dahulu menggunakan uji reabilitas dan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner yang digunakan benar atau tidak sedangkan uji reabilitas digunakan untuk konsistensi pengukuran dari suatu variabel (Bawono, 2006).

a. Uji Reabilitas

Menurut (Bawono, 2006:68) uji reabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang dibagikan, jika kuesioner itu handal atau *reabel*, jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur sehingga dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan *reabel* jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Nunally, 1969 dalam Bawono, 2006:68). Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's α	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.820	Reliabel
Motivasi Kerja	0.836	Reliabel
Proses Rekrutmen	0.853	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.911	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel diatas *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

b. Uji Validitas

Menurut Hadi dalam Bawono (2006, 68), analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu *test* melakukan fungsi ukurannya atau telah mencerminkan variabel yang diukur .

- Menentukan nilai R table
Tingkat signifikansi 5%
df= n-2
df= 30-2
df= 28
jika dilihat pada tabel r, maka R tabel adalah 0,06817

Tabel 6
Perhitungan R table

	t tabel	r table
Df=n-2	5%	5%
27	2,051831	0,070627
28	2,048407	0,06817
29	2,04523	0,065879

30	2,042272	0,063737
----	----------	----------

Sumber: output excel data diolah, 2020

- Menentukan nilai R hitung
Nilai R hitung diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan *software* JASP. Hasil R hitung dapat dilihat pada tabel di bawah.
- Pengambilan Keputusan
Jika R hitung \geq R tabel, maka atribut atau item kuesioner dinyatakan valid.
Jika R hitung \leq R tabel, maka atribut atau item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 7
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,7211	Valid
	2	0,7735	Valid
	3	0,5132	Valid
	4	0,5875	Valid
	5	0,6290	Valid
	6	0,6838	Valid
	7	0,7631	Valid
	8	0,5740	Valid
	9	0,5702	Valid
	10	0,4187	Valid
Motivasi Kerja	1	0,6750	Valid
	2	0,7832	Valid
	3	0,6881	Valid
	4	0,7488	Valid
	5	0,4049	Valid
	6	0,8129	Valid
	7	0,7753	Valid
Proses Rekrutmen	1	0,2048	Valid
	2	0,5468	Valid
	3	0,6082	Valid
	4	0,5001	Valid
	5	0,4125	Valid
	6	0,8389	Valid
	7	0,8883	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,8389	Valid
	2	0,8883	Valid
	3	0,8508	Valid
	4	0,9129	Valid
	5	0,8403	Valid
	6	0,8069	Valid
	7	0,5097	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Uji Validasi instrumen pada tabel bahwa semua item memiliki koefisien kolerasi (R hitung) bernilai positif dan lebih besar dari R tabel= 0,06817.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah *best linier unbiased estimator*, yang menghasilkan model regresi yang tidak bias (Bawono, 2006:115) sehingga dapat digunakan sebagai alat pemerediksi yang handal. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolenieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 8

Coefficients					
Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1 (Intercept)	16.387	4.970		3.297	0.003
Total_X1	0.350	0.115	0.497	3.033	0.005

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 9

Coefficients					
Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1 (Intercept)	22.284	3.288		6.778	< .001
MK	0.286	0.102	0.468	2.804	0.009

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dalam tabel *coefficient* dapat anda perhatikan bahwa nilai *standard error* kurang dari satu, yaitu X1 = 0,115 dan X2 = 0,102 dimana keduanya kurang dari satu. Serta nilai *Unstandardized* juga kurang dari satu dimana X1 = 0,350 dan X2 = 0,286. Maka dapat dikatakan bahwa nilai *standard error* rendah dan multikolinieritas tidak terdeteksi.

Tabel 10
Uji Multikolinieritas Metode VIF

Coefficients							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
1	(Intercept)	24.184	6.096		3.967	< .001		
	X1Z	0.011	0.005	0.668	2.020	0.053	0.221	4.524
	Total_X1	-0.065	0.233	-0.093	-0.280	0.782	0.221	4.524

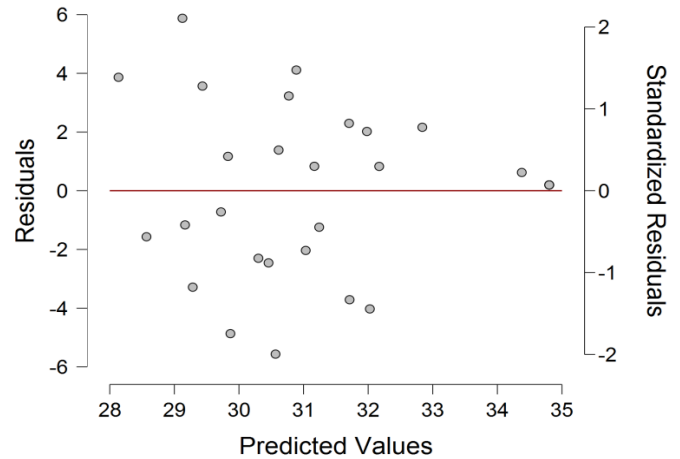
Dependent variable : Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji di atas nampak variabel lingkungan kerja terhadap proses rekrutmen dimana nilai VIF 4,524 yaitu lebih kecil dari lima. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan efisiensi dalam sampel serta menilai keabsahan nilai T-tes dan T-Tabel. Dalam penelitian ini menggunakan Metode Park dengan menentukan ada tidaknya homokedastisitas. Gambar berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas :

Gambar 2
Residuals vs. Predicted (Heteroskedstisitas)



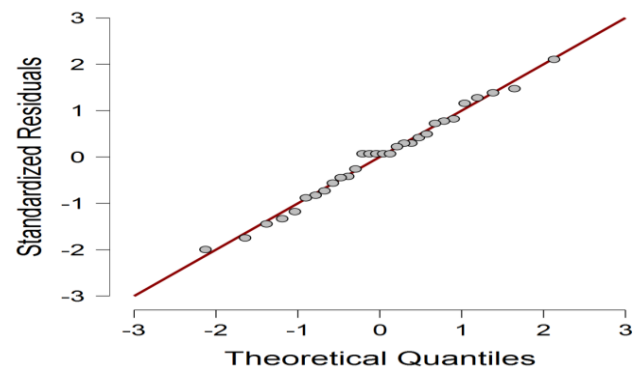
Sumber: Data primer diolah, 2020

Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Lihat Gambar di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006:174). Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mendekati garis normal. Berikut gambar normal *probability plot* :

Gambar 3
Q-Q Plot Standardized Residuals (Normalitas)



Sumber: Data primer diolah, 2020

Interprestasi grafik normal plot yaitu dapat kita lihat perbandingan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi

normal. Grafik normal plot terlihat adanya titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal sedangkan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji statistik Persamaan Regresi Linier Berganda

a. Uji T (secara individu)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk melakukan pengujian pada hipotesis dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis diterima atau tidak dari uji t adalah dengan cara melihat t-test dan p value, t-test harus lebih besar dari t tabel agar H₁ dapat diterima dan p value harus kurang dari atau sama dengan α sebesar 0.05 atau 5%.

Diketahui t-tabel = 2,048

Tabel 11
Uji T Lingkungan Kerja

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1	(Intercept)	16.387	4.970		3.297	0.003
	Lingkungan Kerja	0.350	0.115	0.497	3.033	0.005

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11 didapatkan nilai t-test sebesar 3.033 untuk t tabel yang digunakan adalah sebesar 2.048 yang artinya H₁ ditolak. Nilai p value sebesar 0.005 yang artinya p value kurang dari 0.05 dan H₁ ditolak. Menurut penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12
Uji T Motivasi Kerja

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1	(Intercept)	22.284	3.288		6.778	< .001
	Motivasi Kerja	0.286	0.102	0.468	2.804	0.009

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 12 didapatkan nilai t-test sebesar 2.804 untuk t tabel yang digunakan adalah sebesar 2.048 yang artinya H₁ diterima. Nilai p value sebesar 0.0059 yang artinya p value kurang dari 0.05 dan H₁ diterima. Menurut penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji determinan (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel-variabel independen (LK,MK) terhadap variabel dependen nilai R dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji R² (X1-Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.220	3,045

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel ini menunjukkan:

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,247 artinya kontribusi variabe independen menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen sebesar 24,7 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Tabel 14
Hasil Uji R² (X2-Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.191	3,101

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel ini menunjukkan:

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,219 artinya kontribusi variabel independen menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen sebesar 21,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 15
Uji Regresi Berganda (X1Z-Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.321	2,842

Sumber: Data primer diolah, 2020

Interprestasi data :

Nilai R² regresi pertama sebesar 0,247 atau 24,7% sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua nilai R² naik menjadi 0,344 atau 34,4% . Dengan demikian hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya proses rekrutmen (Variabel Moderasi) dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal di bawah ini :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh hubungan proses rekrutmen terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian bahwa proses rekrutmen memperkuat variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi PT Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkalpinang

a. Sebaiknya perusahaan memperbaiki sarana dan prasarana atau fasilitas yang ada diperusahaan seperti menjaga lingkungan kerja, perbaiki kamar mandi dan tempat beribadah serta menjaga kebersihan di perusahaan.

b. Agar menambah semangat kerja sebaiknya ada tambahan insentif , diadakan promosi jabatan, ada bonus bagi karyawan yang berprestasi.

c. Memberikan tambahan kesejahteraan bagi karyawan lama, sehingga mereka merasa dihargai dalam kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Bagi STIE IBEK Pangkalpinang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen serta referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Sebaiknya peneliti lebih memperluas penelitian sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik dan juga penelitian ini dapat dijadikan acuan maupun bahan koreksi untuk penelitian selanjutnya.

b. Peneliti hanya memfokuskan variabel bebas yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja dan proses rekrutmen. Perlu adanya tambahan variabel baru agar dapat menghasilkan gambaran yang luas dan hasil lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga data yang dihasilkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara Jakarta: 2007

Ikhsan, Sukardi, *Akuntansi Manajemen*. UNNES Press. Semarang: 2005

Mowen, H, *Akuntansi Manajemen*. Edisi 7. Salemba Empat. Jakarta: 2004

Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta: 2005

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung: 2009

Tjiptono, Fandy, *Strategi Pemasaran*. Edisi II. Andi. Yogyakarta: 2007

Umar, Husein, *Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: 2003

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*, Salemba Empat, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbin, Stephen P, dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Vol. 9, No. 2

Aditya,M. Skripsi. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada pt. Primatexco indonesia, batang)*. Universitas Diponegoro : Semarang

Alimuddin. Ibriati. Skripsi 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus PT. Telkom Indonesia, tbk cabang Makassar*. universitas Makasar

Alex, Nitisemibto. *Wawasan Studi Kelayakan Dan Evaluasi Proyek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) , hal 66.

Amelia. Jurnal. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Tjokro Pekanbaru*. Universitas Riau, 10 Juni 2020.

Anugrah, dkk. Jurnal. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan UD Sumber Harapan*. Universitas Riau, 10 Juni 2020.

- Ardiansyah. Skripsi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant SPM Poris Paradise. Tangerang, Universitas Mercu Buana :Jakarta*
- Ardianto. Jurnal. 2014. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya (studi kasus tenaga kerja bagian produksi ukm home industry Sepatu ud.perkasa surabaya). Universitas Brawijaya Malang: Malang, 8 Juni 2020*
- Aditya. Skripsi. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada PT. Primatexo Indonesia, Batang.). Universitas Diponegoro Semarang:Semarang*
- Bbaihaqi. Skripsi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Iain Salatiga*