

Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja

Putu Gede Mandala Arta Putra¹; Ni Luh Sri Kasih²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jl. Yudistira No.11, Kendran, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112
E-mail : srikasih71@gmail.com

Submit : 2022-07-20

Review : 2023-01-01

Publish : 2023-02-26

Abstract: This study plans to determine the effect of recruitment, work environment, work placement and organizational commitment on employee performance at PT. Indah Logistics Cargo Singaraja Branch. The information checking strategy used in this exploration is Structural Equation Modeling (SEM) by looking at SEM differences, known as visual rendition 3.0 Partial Least Square (PLS). The consequences of this study indicate that recruitment is related to employee performance is positive and sig. where the result is 0.351 with a t-count > 1.96. The impact of the work environment on employee performance is positive and sig. where the result is 0.102 with a t-statistic value > 1.96, which is 2.847 and a large level of 0.005. The effect of work placement on employee performance with a positive value and sig. where the coefficient is 0.112 and the t-statistic is > 1.96, with a critical degree of 0.045 < 0.050. The effect of organizational commitment on employee performance is positive and sig. where the coefficient is 0.464 and the t statistic is 7.462 with a standard t table value of 1.96 with sig. 0.000 < 0.050.

Keywords: *Recruitment, Work Environment, Work Placement, Organizational Commitment and Employee Performance*

Setiap organisasi pada umumnya berusaha untuk memenuhi dan memenangkan persaingan bisnis. Oleh karena itu, berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, baik tujuan saat ini maupun tujuan jangka panjang. Meningkatkan SDM yang ada merupakan salah satu upaya yang dilakukan mengingat kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari sifat SDM-nya. Oleh karena itu, prestasi atau kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kinerja baik dan dapat diandalkan dapat menggerakkan organisasi. Arti penting dari pelaksanaan karyawan bagi organisasi adalah dapat memperluas keseriusan organisasi di tengah persaingan bisnis yang ekstrim saat ini. Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel penting dalam mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi dan perkumpulan.

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja ialah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan

kewajibannya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang menghasilkan jenis nilai dan jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya (Lina, 2020). Kinerja organisasi yang hebat tidak dapat dipisahkan dari elemen proses rekrutmen yang representatif sebelum bekerja.

Proses rekrutmen yang representatif selesai serta dapat diharapkan dengan tujuan akhir untuk mendapatkan tenaga kerja yang mampu di bidangnya. Rekrutmen merupakan pengembangan dari sumber daya manusia yang utama yaitu kemampuan analisis pekerjaan (Yamin, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen karyawan maka akan berdampak semakin berkembangnya kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan juga tidak dapat dipisahkan dari dampak tempat kerja karyawan. Dilihat dari eksplorasi yang dipimpin oleh Saleh et al., (2019), Bahri, (2019) dan Nabawi,

(2020) dalam penelitiannya, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat diadakannya berbagai perkumpulan yang didalamnya terdapat beberapa kantor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2017). Selain lingkungan kerja, satu lagi komponen yang mempengaruhi pelaksanaan kerja di tempat kerja adalah penempatan kerja. Situasi karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai komponen pelaksana kerja pada tempat yang sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan penguasaannya (Bahri, 2019). Penempatan kerja yang layak justru akan semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif secara ideal melalui informasi, kemampuan, dan pengalaman kerja dalam penelitian yang dipimpin oleh Bahri, (2019).

Pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perasaan kewajiban karyawan terhadap organisasi. Tanggung jawab hierarkis yang tinggi akan berdampak pada perluasan kinerja dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi yang bersangkutan (Panr dan Fatmawati, 2017).

Kodisi yang sama tergambar oleh perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja yang harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja adalah merupakan agen cargo resmi dari maskapai terbesar di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengiriman maupun penitipan barang. Berdasarkan data yang diperoleh tentang keluar masuknya karyawan atau turnover karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja yang dapat dijelaskan bahwa tingkat turnover yang terjadi pada karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 yaitu pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan

dikarenakan beberapa karyawan tidak memperpanjang kontrak kerjanya karena memundurkan diri karena sakit dan tidak bisa melanjutkan bekerja, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan kembali mengalami fluktuasi dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 1 orang dan 2 orang karyawan yang keluar. Dimana tingkat turnover karyawan ini terjadi karena adanya karyawan yang pindah bekerja ke jasa pengiriman lain karena alasan tertentu, turnover karyawan ini terjadi diakibatkan oleh sikap karyawan dengan perusahaan yang kurang baik, yang dibuktikannya dengan adanya karyawan yang berhenti bekerja ketika adanya karyawan yang lebih menjanjikan. Sedangkan jika dilihat pada saat ini jasa pengiriman menjadi kebutuhan semua orang dan dapat dikatakan sangat diminati, namun PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja selalu mengalami fluktuasi dalam pendapatannya seperti jumlah pendapatan selalu mengalami fluktuasi selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Dimana pada tahun 2019 ke tahun 2020 jumlah pendapatan mengalami peningkatan sebesar 39,3% atau sebesar Rp. 315.425.924, sedangkan pada tahun 2021 jumlah pendapatan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja mengalami penurunan sebesar 6% atau sebesar Rp. 45.508.525, penurunan pendapatan ini disebabkan oleh menurunnya jumlah pengiriman paket pada tahun 2021, dikarenakan konsumen lebih memilih menggunakan jasa pengiriman lain yang bisa melakukan pengiriman reguler dan lebih cepat dibandingkan PT. Indah Logistik Cargo.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan pengembangan dari sumber daya manusia utama yaitu analisis karyawan (Yamin, 2017). Supomo dan Nurhayati, (2018) Rekrutmen adalah cara yang paling umum dari pemegang posisi dekat acara sosial

sesuai dengan aset manusia yang ingin memiliki posisi atau karyawan tertentu. Menurut Lina, (2020) rekrutmen adalah metode yang terlibat dengan mencari dan menarik karyawan (kandidat) yang akan datang yang dapat melamar sebagai karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang dibagikan (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja adalah lingkungan diadakannya berbagai perkumpulan yang didalamnya terdapat beberapa kantor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2017). Sebagaimana ditunjukkan oleh Mangkunegara, (2018) lingkungan kerja adalah semua bagian dari karyawan yang sebenarnya, penelitian otak kerja, dan pedoman kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian efisiensi kerja.

Penempatan Kerja

Penempatan karyawan merupakan perkembangan terhadap pilihan, khususnya pengaturan karyawan terencana yang diakui (melalui penetapan) di lingkungan/karyawan yang membutuhkan dan sekaligus menunjuk kekuasaan kepada individu tersebut (Hasibuan, 2017). Lingkungan kerja adalah tugas atau penugasan kembali seorang karyawan kepada karyawan lain (Busro, 2018). Penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sebagai komponen pelaksana karyawan di lingkungan-lingkungan yang sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan bakatnya (Bahri, 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah mentalitas yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan terikat dengan organisasinya (Nadapdap, 2017). Komitmen organisasi adalah kecenderungan

tinggal untuk tetap dalam organisasi dan kesiapan untuk mengkoordinasikan upaya, tujuan dan nilai-nilai sesuai dengan organisasi dengan tanda komitmen organisasi emosional, komitmen organisasi kelanjutan dan komitmen organisasi standar (Saleh et al., 2019). Komitmen organisasi adalah hubungan mental karyawan dengan sebuah organisasi, dan harus terlihat dalam keterwakilan yang tidak tergoyahkan terhadap organisasi, inspirasi untuk mengkonsolidasikan tujuan hierarkis dan kewajiban terhadap organisasi (Manery et al., 2018).

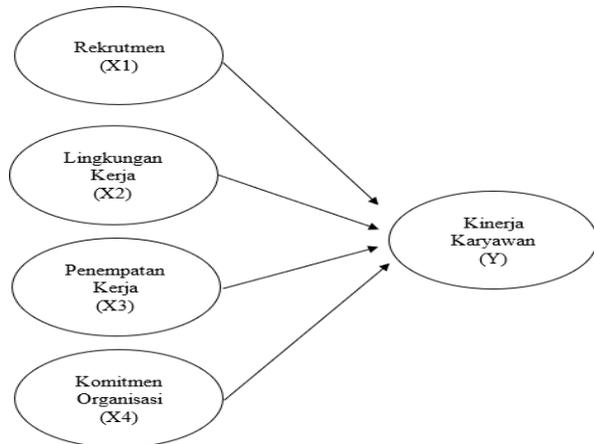
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah konsekuensi dari karyawan yang diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang ditetapkan (Ferawati, 2017). Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari karyawan selama periode tertentu yang dikontraskan dengan hasil yang berbeda, misalnya: prinsip, target, standar yang masih disepakati bersama (Sedarmayanti, 2017). Menurut Mangkunegara, (2018), kinerja adalah konsekuensi dari karyawan dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja yang beralamat di jalan Ahmad Yani Baktiseraga Kecamatan Buleleng. Teknik pengumpulan data kuesioner serta dokumentasi dan Populasi yang digunakan 32 orang karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja dan sampel adalah 32 orang serta teknik analisis data dalam penelitian ini model pengukuran atau *outer model*, *inner model* serta pengujian hipotesis.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Mencermati perincian masalah dalam ulasan ini, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

- H1 : Rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H3 : Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

HASIL

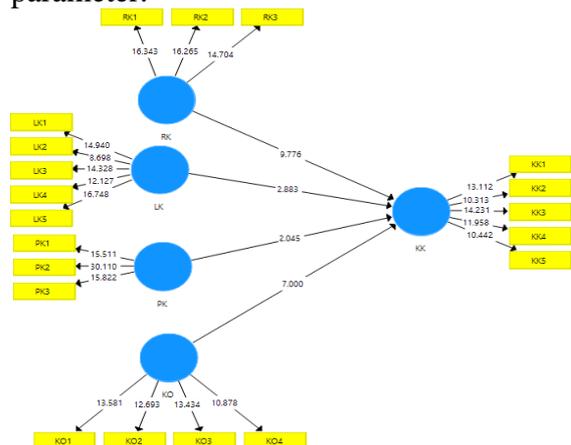
Hasil dari penelitan berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan. Hasil dari penyebaran survey kepada 32 responden didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 32, kemudian pada saat itu dibedah oleh *SEM berbasis Partial Least Square (PLS)*.

Convergent Validity memiliki nilai loading faktor memberikan hasil semua indikator dikatakan tinggi karena berkorelasi diatas 0,70 dan indikator penelitian adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dapat ditunjukkan indikator kinerja karyawan merupakan ukuran tertinggi dari semua indicator variabel penelitian, karena indikator Kinerja karyawan (MBU1) memiliki nilai korelasi antar indikator (*outer loading*) paling besar yaitu 0,872.

Discriminant Validity Kinerja Karyawan (0.808), Komitmen Organisasi (0.823), Lingkungan Kerja (0.826), Penempatan Kerja (0.866) dan Rekrutmen (0.853).

Nilai *Average Variance Extraced (AVE)* pada keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,50 yang menyatakan bahwa nilai variabel semua variabel sudah memenuhi syarat atau dikatakan valid. Variabel yang memiliki nilai tertinggi pada *cronbach alpha* dan *composite reliability* adalah variabel lingkungan kerja. Bisa diambil kesimpulan semua variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai reliabel.

Nilai sig dan R-Square dari model pengujian model yang mendasari dinilai menggunakan R- Square untuk uji t variabel terikat dan arti dari koefisien parameter.



Gambar 2: Nilai Inner Model

Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) diperoleh sebesar 0,994 dan R- square untuk variabel pengaruh desain toko, lingkungan kerja, penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap minat beli kembali adalah 99,4%. Pengujian dengan bootstrap juga diharapkan dapat membatasi masalah informasi eksplorasi yang aneh. Hasil pengujian bootstrap dari investigasi PLS adalah Hasil uji hipotesis hubungan variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan memiliki nilai positif dan sig dengan nilai 0,351, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102,

penempatan kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan sebesar 0,112 dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,464. Keempat variabel bebas tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel 1,96.

Tabel 1: Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Rekrutmen > Kinerja Karyawan	0,351	9,111	0,000
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0,102	2,847	0,005
Penempatan Kerja > Kinerja Karyawan	0,112	2,014	0,045
Komitmen Organisasi > Kinerja Karyawan	0,464	7,462	0,000

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Lingkungan Kerja terhadap berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Terakhir pada variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

adalah positif dan signifikan pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pihak PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja harus melakukan peningkatan dalam seleksi rekrutmen calon karyawan dan perlu memilih kandidat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja menyediakan fasilitas yang ramah dan meningkatkan ruang kerja fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Penempatan Karyawan dalam PT Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, agar karyawanannya efektif dan efisien. Perusahaan harus menumbuhkan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan ikut memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi, memancing partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, serta mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat karyawan bergabung untuk bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berhubungan pada kinerja karyawan adalah positif dan sig. dimana hasilnya adalah 0,351 dengan nilai t-hitung > 1,96. Dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan sig. dimana hasilnya adalah 0,102 dengan nilai t-statistik > 1,96, yaitu 2,847 dan tingkat besar 0,005. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan sig. dimana koefisien 0,112 dan t-statistik > 1,96, dengan derajat kritis 0,045 < 0,050.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan sig. dimana koefisien sebesar 0,464 dan t statistic sebesar 7,462 dengan nilai t tabel standar sebesar 1,96 dengan sig. $0,000 < 0,050$.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24–29.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandias). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, M., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–368.
- Mukti, T. C. (2017). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan terhadap kepuasan konsumen. *(JMK) Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 14–26.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24–29.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145*.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–368.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1).
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economics)*, 6(1), 32–44.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta*.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yamin, S. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis. Edisi Kedua, Penerbit: Salemba Empat, Medan*.