

Pengaruh Seleksi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo)

Totok Bachtiar Chairul Saleh¹, Moh. Rolly Paramata², Deby R. Karundeng³, Yakup⁴
^{1,2,3,4} Universitas Gorontalo, Indonesia

Corresponding Author : ✉ totokbachtiar71@gmail.com

ABSTRACT

The aim of the study was to analyze the effect of selection, placement and work environment on employee performance with motivation as an intervention variabel (Study at Muara Tirta Gorontalo Water Company). The data used in this study is primary data sourced from filling out questionnaires. The research population is 127 respondents using the census method. The analysis technique used to answer research problems and test hypotheses is path analysis with the help of Statistical Product Service Solution (SPSS) and Lisrel ver. 8.7 The findings of this study are (1) the interaction has a positive and significant direct effect on employee motivation, (2) placement has a positive and direct significant effect on employee motivation, (3) the work environment has a positive and direct significant effect on motivation employee work, (4) placement has a direct positive and significant effect on employee performance, (5) placement has a positive and direct significant effect on employee performance, (6) work environment has a positive and direct significant effect on employee performance, (7) work motivation has a direct positive and significant effect on employee work performance, (8) selection has a positive and direct significant effect on employee performance through work motivation, (9) placement has a direct positive and significant effect on employee performance through work motivation, (10) the work environment has a positive and significant direct effect on employee work performance through work motivation.

Selection, Placement, Work Environment, Work Motivation, Performance

ARTICLE INFO

Article history:

Received
15 April 2023
Revised
27 April 2023
Accepted
15 May 2023

Key Word

How to cite

Doi

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs>

[10.51178/jecs.v5i1.1330](https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1330)



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Karyawan yang berkinerja tinggi merupakan salah satu impian bagi setiap organisasi, hal ini disebabkan karena kelangsungan hidup organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki atau karyawan. Setiap organisasi, dipastikan akan mencari dan menyeleksi calon karyawan secara hati - hati agar karyawan yang dipilih benar-benar memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta

Gorontalo, sebagai salah satu perusahaan Daerah yang secara khusus menyediakan dan memberikan pelayanan kebutuhan pokok yang paling mendasar, maka sumber daya manusia atau karyawan sangat menentukan keberhasilannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Kinerja tidak terlepas dari kemampuan karyawan yang dipilih dan diawali pada saat seleksi. Pelaksanaan seleksi dilaksanakan untuk memilih calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi dan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pada tahap berikutnya setelah dilakukan seleksi adalah penempatan. Dalam penempatan (*placement*) pimpinan organisasi selayaknya menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya (*the right man on the right place*) tujuan dari konsep ini adalah menempatkan orang sesuai dengan bidang keahliannya.

Seleksi dan penempatan merupakan dua hal penting yang harus diperhatikan, karena kesalahan dan melakukan seleksi dapat merugikan organisasi, demikian halnya dalam penempatan yang tidak dikaji dan tidak dipertimbangan kecocokan antara jenis pekerjaan dan kemampuan orang yang akan ditugaskan pada pekerjaan tersebut, dipastikan kinerja tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Suaiba et al, (2021) Lingkungan kerja juga merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan organisasi. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari karyawan sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja karyawan yang merosot.

Karyawan pada suatu organisasi pada dasarnya merupakan sumber utama yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya karyawan yang bekerja secara maksimal. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaan, yang diperlihatkan dengan kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti menunda-nunda pekerjaan, dan tingkat kesalahan pekerjaan yang tinggi.

Seorang pemimpin harus memahami apa yang dirasakan karyawannya, sehingga dengan mengetahuinya dapat diantisipasi gejolak yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sering dirasakan oleh pegawai. Banyak pegawai yang ditempatkan atau diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya ataupun keterampilan yang dimilikinya, disatu sisi fenomena lain, kadang seorang pimpinan hanya tahu memerintah bawasanya tanpa diberikan petunjuk atau arahan kepada

bahwannya, sehingga pada akhirnya pegawai atau bawahan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan harus senantiasa dipantau, agar tidak terjadi berbagai kemunduran atau kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil observasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya penurunan, hal ini ditunjukkan dengan adanya berbagai tugas atau pekerjaan, maupun pelayanan kepada pengguna jasa PDAM Muara Tirta Gorontalo yang tidak maksimal, diantaranya permintaan sambungan baru yang prosesnya lama, kebocoran pipa yang perbaikannya lama, adanya klaim pengguna yang tidak berkesesuaian antara penggunaan air dengan pembenkakan biaya, aliran air yang sering macet, dan lain sebagainya.

Berbagai permasalahan diatas, jika ditelusuri lebih dalam, maka penyebab utamanya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sistem seleksi yang tidak mengikuti proses, dipatikan akan diperoleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, selain itu adalah penempatan yang tidak berkesesuaian dengan bidang keahliannya atau keterampilannya juga akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja. Selaian kedua factor tersebut yang tidak kala pentingnya adalah dukungan lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik, misalnya fasilitas kerja, dukungan rekan kerja dan pimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Dari pengamatan yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo, diketahui bahwa kinerja penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan seleksi, penempatan, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti melihat salah faktor yang dapat membangkitkan kinerja karyawan adalah perlunya pemberian motivasi kepada setiap karyawan agar kinerjanya dapat ditingkatkan. Berdasarkan femonema yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini menfokuskan pada kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu seleksi, penempatan dan lingkungan kerja dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening atau variabel antara sebagai pemoderasi keterpengaruhannya variabel seleksi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian difokuskan pada karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo dengan jumlah karyawan sebanyak 127 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian atau menggunakan metode sensus. Metode kuantitatif yang digunakan dalam

penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur. Analisis ini merupakan metode untuk menerangkan dan mencari hubungan kausal antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan teoretis dan pengetahuan tertentu. Dengan demikian analisis jalur dapat digunakan untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta menafsirkan hubungan antar variabel.

Adapun model persamaan analisis jalurnya adalah sebagai berikut :

Struktur I : $Y_1 = \beta_{Y1X1}X_1 + \beta_{Y1X2}X_2 + \beta_{Y1X3}X_3 + \epsilon_1$

Struktur II : $Y_2 = \beta_{Y2X1}X_1 + \beta_{Y2X2}X_2 + \beta_{Y2X3}X_3 + \beta_{Y2Y1}Y_1 + \epsilon_2$

Dimana :

Y_2 : Kinerja

Y_1 : Motivasi

X_1 : Seleksi

X_2 : Penempatan

X_3 : Lingkungan kerja

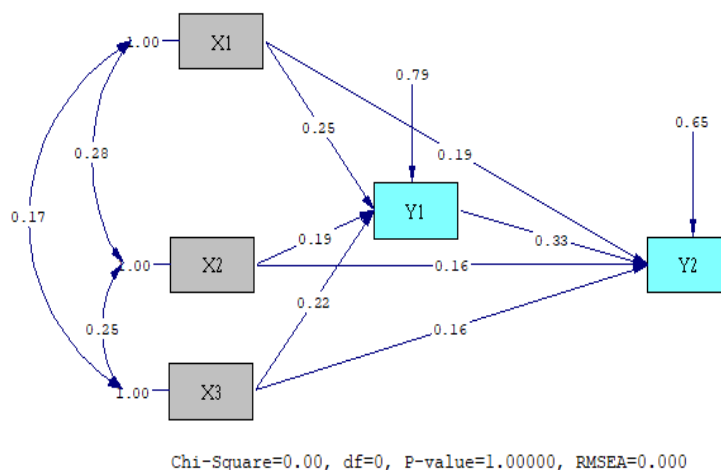
Analisis data hasil penelitian digunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) ver. 26 dan persamaan analisis jalur digunakan Lisrel ver 8,7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Jalur

Sesuai metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur, setelah dilakukannya penelitian melalui penyebaran kuisioner dan dilanjutkan analisis dengan menggunakan aplikasi Lisrel versi 8,70 diperoleh output lisrel 8,70 sebagaimana dalam gambar berikut:

Gambar 1.
Skor Model Empirik Koefisien Jalur



Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan gambar diatas, maka koefisien jalur yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 1.
Ringkasan Persamaan Koefisen Jalur Model Empirik

Model Struktural	Persamaan Jalur	R ²
$Y_1 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \varepsilon_1$	$Y_1 = 0,25X_1 + 0,19X_2 + 0,22X_3 + 0,79\varepsilon_1$	0,21
$Y_2 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \rho_{yY1}Y_1 + \varepsilon_2$	$Y_2 = 0,19X_1 + 0,16X_2 + 0,16X_3 + 0,33Y_1 + 0,65\varepsilon_2$	0,35

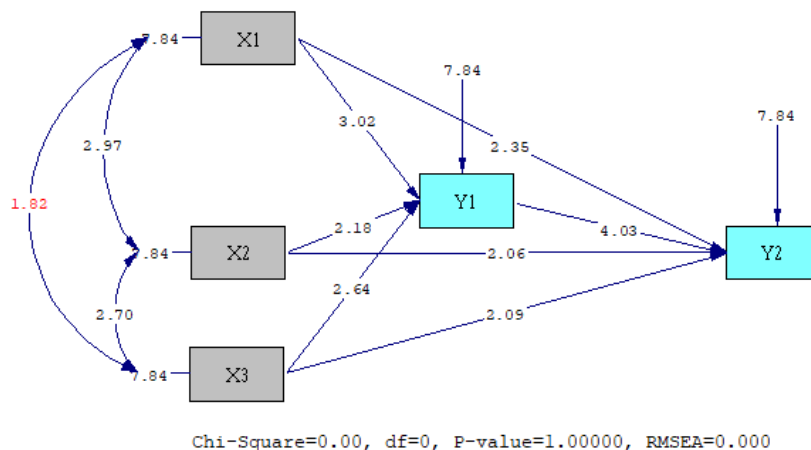
Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan model empirik koefisien jalur model empirik koefisien jalurnya adalah :

Struktur pertama : $Y_1 = 0,25X_1 + 0,19X_2 + 0,22X_3 + 0,79\varepsilon_1$

Struktur kedua : $Y_2 = 0,19X_1 + 0,16X_2 + 0,16X_3 + 0,33Y_1 + 0,65\varepsilon_2$

Gambar 2.
Skor Model Empirik T-Hitung



Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, maka koefisien jalur T-hitung, ringkasannya sebagai berikut:

Tabel 2.
Ringkasan Persamaan Koefisen Jalur T-Hitung

Model Struktural	Persamaan Jalur	R ²
$Y_1 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \varepsilon_1$	$Y_1 = 3,02X_1 + 2,18X_2 + 2,64X_3 + 7,84\varepsilon_1$	0,21
$Y_2 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \rho_{yY1}Y_1 + \varepsilon_2$	$Y_2 = 2,35X_1 + 2,06X_2 + 2,09X_3 + 4,03Y_1 + 7,84\varepsilon_2$	0,35

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan model empirik koefisien jalur t-hitung dalam model empirik adalah:

Struktur pertama : $Y_2 = 5,23X_1 + 5,70X_2 + 5,45Y_1 + 6,96\varepsilon_2$

Struktur kedua : $Y_1 = 4,90X_1 + 4,47X_2 + 6,96\varepsilon_1$

Dari tabel gambar di atas, maka dapat di buat ringkasan koefisien jalur baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dalam tabel berikut:

Tabel 3.
Ringkasan Model Empirik Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	Melalui Y_1	t-hitung	t-tabel	($\alpha = 0,05\%$)
X_1 ke Y_1	0,25	-	3,02	1,96	Sig
X_2 ke Y_1	0,19	-	2,18	1,96	Sig
X_3 ke Y_1	0,22	-	2,64	1,96	Sig
X_1 ke Y_2	0,19	0,33	2,35	1,96	Sig
X_2 ke Y_2	0,16	0,33	2,06	1,96	Sig
X_3 ke Y_2	0,16	0,33	2,09	1,96	Sig
Y_1 ke Y_2	0,33	-	4,03	1,96	Sig
ε_1	0,79	-	7,84	1,96	Sig
ε_2	0,65	-	7,84	1,96	Sig

Sumber : Data diolah 2023

Uji Kecocokan Model Koefisien Jalur

Berdasarkan penilaian kecocokan model pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap komitmen organisasional sebagaimana dalam visualisasi di atas memiliki kecocokan yang baik. Keseluruhan pengukuran kecocokan model dalam penelitian di sajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.
Uji Kesesuaian Model

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi Square	0,000	Model Sangat Cocok dengan Data
P Value	1,000	
RMSEA	0,000	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengukuran kecocokan model koefisien jalur memiliki kecocokan yang baik, dimana kriteria pengukuran memenuhi persyaratan uji kesesuaian model pengukuran. Hasil ini

menunjukkan bahwa prediksi model secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik didasarkan pada ukuran-ukuran kecocokan Goodnes of fit (GOF).

Koefisien Jalur

Struktur Pertama

Hasil analisis data persamaan struktural pertama : $Y_1 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \varepsilon_1$ dengan menggunakan bantuan program lisrel 8.70, maka diperoleh output hasil analisis dalam gambar 5.2. Berdasarkan output analisis data, maka model persamaan struktural pertama yakni menghasilkan persamaan struktural $Y_1 = 0,25X_1 + 0,19X_2 + 0,22X_3 + 0,79\varepsilon_1$. Sedangkan persamaan struktural pertama $t_{hitung} Y_1 = 3,02X_1 + 2,18X_2 + 2,64X_3 + 7,84\varepsilon_1$

Struktur II

Hasil analisis data persamaan struktural kedua : $Y_2 = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \rho_{yY1}Y_1 + \varepsilon_2$ dengan menggunakan bantuan program lisrel 8.70, maka diperoleh output hasil analisis dalam gambar 5.2. Berdasarkan output analisis data, maka model persamaan struktural pertama yakni menghasilkan persamaan struktural $Y_2 = 0,19X_1 + 0,16X_2 + 0,16X_3 + 0,33Y_1 + 0,65\varepsilon_2$. Sedangkan persamaan struktural kedua $t_{hitung} Y_2 = 2,35X_1 + 2,06X_2 + 2,09X_3 + 4,03Y_1 + 7,84\varepsilon_2$.

Berdasarkan persamaan Struktur Pertama dapat dijelaskan koefisien jalur sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur seleksi (PX_1) terhadap motivasi (Y_1) = 0,25
Koefisien jalur seleksi organisasi (PX_1) bernilai positif yaitu 0,25, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor seleksi (PX_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,25 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap
2. Nilai koefisien jalur penempatan (PX_2) terhadap motivasi (Y_2) = 0,19
Koefisien jalur variabel penempatan (PX_2) bernilai positif yaitu 0,19, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variabel penempatan (PX_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,19 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.
3. Nilai koefisien jalur variabel lingkungan kerja (PX_3) terhadap motivasi kerja (Y_1) = 0,22.
Koefisien jalur lingkungan kerja (PX_3) bernilai positif yaitu 0,22, memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor lingkungan kerja (PX_3) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,22 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.

Berdasarkan persamaan Struktur Kedua dapat dijelaskan koefisien jalur sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur variabel seleksi (PX_1) terhadap kinerja (Y_2) = 0,19.
 Koefisien jalur variabel seleksi (PX_1) bernilai positif yaitu 0,19 X_1 , memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor seleksi (PX_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,19 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.
2. Nilai koefisien jalur penempatan (PX_2) terhadap kinerja (Y_2) = 0,16
 Koefisien jalur variabel penempatan (PX_2) bernilai positif yaitu 0,16 X_2 , memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variabel penempatan (PX_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,16 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.
3. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja (PX_3) terhadap kinerja (Y_2) = 0,16
 Koefisien jalur variabel lingkungan kerja (PX_3) bernilai positif yaitu 0,16 X_3 , memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variabel lingkungan kerja (PX_3) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,16 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.
4. Nilai koefisien jalur motivasi kerja (PY_1) terhadap kinerja (Y_2) = 0,33
 Koefisien jalur variabel motivasi kerja (PY_1) bernilai positif yaitu 0,33 Y_1 , memberikan arti bahwa setiap peningkatan skor variabel motivasi kerja (PY_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,33 dengan asumsi variabel independent lainnya dalam keadaan tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi diperuntukan untuk menilai perubahan naik turunnya variabel motivasi kerja dan kinerja atas variabel - variabel independennya pada karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo dapat dijelaskan oleh variabel seleksi, penempatan dan lingkungan kerja. Hasil analisis pada aplikasi Lisrel 8.7 diperoleh nilai korelasi (R^2) segaai berikut:

Tabel 5.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Pengaruh Variabel Lain
Struktur Pertama	0,21	0,79
Struktur Kedua	0,35	0,65

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 5. diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square struktural pertama (R^2) sebesar 0,21 dan struktural kedua sebesar 0,35. Dari nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan pertama; variabilitas perubahan kenaikan motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo sebesar 21% dapat

dijelaskan oleh variabel seleksi, penempatan dan lingkungan, sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan model penelitian ini. Pada struktur kedua yaitu variabilitas perubahan kenaikan kinerja karyawan perumda Muara Tirta Gorontalo 35% dapat dijelaskan oleh variabel seleksi, penempatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil uji signifikansi koefisien jalur dapat dilihat ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 6.
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur/ T_{hitung}	Kesimpulan
I	0,25 3,02	H ₁ diterima ; seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.
II	0,19 2,18	H ₁ diterima ; penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja
III	0,22 2,64	H ₁ diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja
IV	0,19 2,35	H ₁ diterima ; seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja
V	0,16 2,06	H ₁ diterima ; penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja
VI	0,16 2,09	H ₁ diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja
VII	0,33 4,03	H ₁ diterima ; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja
VIII	$0,25 + 0,33 =$ 0,58 $3,02 + 4,03 =$ 7,05	H ₁ diterima ; seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja
IX	$0,19 + 0,33 =$ 0,52 $2,18 + 4,03 =$	H ₁ diterima ; penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

	6,23	
X	$0,22 + 0,33 =$ $0,55$ $2,64 + 4,03 =$ $6,67$	H ₁ diterima ; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja
Struktur I	R ² = 0,21	Kontribusi seleksi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja sebesar 21%.
Struktur II	R ² = 0,35	Kontribusi seleksi, penempatan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sebesar 35%.

Sumber : Data diolah 2023

Pembahasan

Pengaruh Seleksi Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa bila seleksi penerimaan karyawan dilakukan oleh Perumda secara baik dan benar akan ditemukan karyawan-karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Seleksi yang benar menurut Sadili (2017:92) meliputi adanya kesesuaian dengan Pendidikan, memiliki pengalaman dan kepribadian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari pelaksanaan seleksi tersebut akan menghasilkan karyawan yang memiliki Pendidikan yang sesuai dengan penugasannya, sehingga dengan pendidikan yang sesuai dengan penugasannya akan menambah motivasi kerja bagi pegawai, karena ditempatkan atau ditugaskan sesuai dengan keahliannya, demikian ahlnya dengan pengalaman yang dimilikinya akan menambah motivasi yang ada pada diri karyawan tersebut. Sedangkan pada kepribadian mengarahkan pada kesesuaian karakter karyawan dengan jenis pekerjaan yang akan ditugaskan padanya.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faizal, dkk (2021) dan Ditya (2021) bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukna bahwa jika seleksi yang dilakukan suatu organisasi sesuai dengan prosedur dan persyaratan terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang yang ditetapkan oleh organisasi, akan ditemukan karyawan yang betul - betul memiliki keinginan dan kemauan yang sungguh-sungguh dalam bekerja,

memiliki motivasi yang tinggi, karena ada kebutuhan yang harus yang dipenuhi melalui pekerjaan yang akan dilakukannya didalam organisasi.

Pengaruh Penempatan terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukan bahwa karyawan yang ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, akan mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Penempatan karyawan harus mempertimbangkan kesesuaian Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki baik bersifat teknis maupun non teknis, agar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melaksnaan tugasnya.

Adapun pertimbangan dalam penempatan karyawan menurut Rivai (2018:170) meliputi (1) prestasi akademik, (2) pengalaman, (3) kesehatan fisik dan mental (4) prestasi kerja. Faktor Pendidikan dapat dilihat prestasi akademik untuk mengetahui penguasaan pengetahuan, kemudian pengalaman sebelumnya dari karyawan yang dapat diketahui dari perjalanan karir yang telah diwati, Kesehatan fisik dan mental untuk menyesuaikan berat ringannya pekerjaan atau kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan, serta prestasi kerja yang telah dicapai.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saing dan Hidayat (2022), Pancasasti, dkk (2022) bahwa variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa penempatan yang tepat dalam suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka dengan demikian prosedur penempatan yang karyawan harus dilakukan secara baik dan benar agar karyawan tidak mengalami kendala dalam melaksnaakan tugas. Salah menempatkan akan berdampak pada tidak efektifnya pelaksanaan tugas tugas karyawan, sehingga hasil kerja yang diharapkan tidak akan sesuai dengan diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukan bahwa karyawan yang lingkungan kerja nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, dimana karyawan berkerja mendapatkan dukungan dari kerja, dukungan dari pimpinan, fasilitas terpenuhi, bebas gangguan keamanan dan terlindungi dari hal - hal yang dapat merugikan diri karyawan dalam melaksnakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada Nitisemito (2018:139) terdiri dari (1) kebersihan ruang kerja, (2) keamanan ruang kerja, (3) hubungan antara atasan dengan bawahan, (4) hubungan antar sesama karyawan.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Avengelista, dkk (2022), Sudarmanto, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja harus selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan salah pendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Maka dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan harus dilakukan sesuai prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelaksanaan seleksi karyawan pada Perumda Muara Tirta Gorontalo sesuai informasi yang diperoleh telah dilakukan secara baik dan benar sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun pertimbangan-pertimbangan dalam pelaksanaan seleksi pada Perumda Muara Tirta Gorontalo, diantaranya terpenuhinya kesesuaian Pendidikan dan formasi yang tersedia, pengalaman kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang tersedia, karakter kepribadian yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faizal, dkk (2021) dan Ditya (2021) bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi. Kesalahan dalam melakukan seleksi akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, akan mencurahkan pikiran, waktu dan tanaganya yang dimilikinya untuk pengembangan organisasi. Penempatan karyawan harus mempertimbangkan kesesuaian Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki baik bersifat teknis maupun non teknis, agar karyawan dapat mengimplementasi kemampuan yang dimilikia dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2019;262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan karyawan selayaknya memberikan posisi karyawan ke posisi pekerjaan yang tepat, cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan harus memiliki pedoman dan prinsip bahwa penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat dan pada waktu yang tepat pula. Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan lingkungan kerja nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, dimana karyawan berkerja mendapatkan dukungan dari rekan kerja, dukungan dari pimpinan, fasilitas terpenuhi, bebas gangguan keamanan dan terlindungi dari hal - hal yang dapat merugikan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada Nitisemito (2018:139) terdiri dari (1) kebersihan ruang kerja, (2) keamanan ruang kerja, (3) hubungan antara atasan dengan bawahan, (4) hubungan antar sesama karyawan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Avengalista, dkk (2022), Sudarmanto, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan salah pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Maka dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara

Tirta Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan kinerjanya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi kerja karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, dkk (2022), serta Sugiarto, (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan untuk selalu diperhatikan, karena motivasi kerja merupakan salah pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Maka dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel seleksi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Demikian halnya pada motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja memberikan hasil yang sama, bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mampu memediasi hubungan keterpengaruhan antara seleksi terhadap kinerja karyawan, selain memediasi motivasi kerja dapat memperkuat peningkatan kinerja karyawan, bahwa pelaksanaan seleksi yang tepat kemudian didukung kepemilikan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan antara kompetitor bisnis yang lainnya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen perusahaan karena pencapaian perusahaan tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Upaya meningkatkan kualitas karyawan penting dilakukan agar kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat menjadi kenyataan, apabila karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Walaupun seleksi telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, tetapi kalau karyawan tidak memiliki motivasi atau dorongan yang kuat, baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar, mustahil kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga motivasi kerja menjadi penguat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi variabel yang sangat penting dalam menghubungkan antara variabel seleksi dengan kinerja. Peningkatan kepemilikan motivasi pada diri karyawan menjadikan semangat untuk mencapai kinerja semakin meningkat, sehingga pada akhirnya perusahaan akan memperoleh keuntungan yang semakin besar.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Demikian halnya pada motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja memberikan hasil yang sama, bahwa penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penempatan mampu memediasi hubungan keterpengaruhannya antara penempatan terhadap kinerja karyawan, selain memediasi motivasi kerja dapat memperkuat peningkatan kinerja karyawan, bahwa penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian atau kemampuan dari karyawan yang kemudian didukung dengan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan antara kompetitor bisnis yang lainnya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan menjadi permasalahan bagi manajemen perusahaan karena pencapaian perusahaan tidak terlepas dari keberadaan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting dilakukan agar kinerja karyawan yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Mara Tirta Gorontalo dapat menjadi kenyataan, apabila karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Pelaksanaan penempatan karyawan sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan persyaratan posisi atau jabatan, tetapi jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat, belum dapat dipastikan akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, sehingga motivasi kerja harus menjadi perhatian bagi pimpinan, karena hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi penguat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi

variabel yang sangat penting dalam menghubungkan antara variabel penempatan dengan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hasil yang juga terdapat pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja memberikan hasil yang sama, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mampu memperkuat hubungan keterpengaruhan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, selain motivasi kerja dapat menambah bobot terhadap peningkatan kinerja karyawan, bahwa lingkungan kerja yang harmonis, nyaman dan aman serta didukung dengan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Pada dasarnya setiap karyawan mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan (1) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seleksi dilakukan dengan baik dan benar akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi. (2) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penempatan yang tepat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. (4) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika seleksi dilakukan dengan baik dan benar akan menciptakan kinerja yang tinggi. (5) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penempatan yang tepat meningkatkan kinerja yang tinggi. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja yang tinggi. (7) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi. (8) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang tepat dan benar serta didukung dengan kepemilikan motivasi kerja yang tinggi akan menambah kekuatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (9) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dan benar serta didukung dengan kepemilikan motivasi kerja yang tinggi akan menambah kekuatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (10) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan Perumda Muara Tirta Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang harmonis serta didukung dengan kepemilikan motivasi kerja yang tinggi akan menambah kekuatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Avengalista, Gusta Viani., Rahmat Hidayat., Saur Panjaitan. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Career Development, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Epson Industry. DIMENSI, Volume 11 Nomor 2 : 2022. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>

- Ditya, Mardianico Purna. 2021. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, Vol. 05, No. 01, Maret 2021 <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Faizal, Posman Andra., Susi Hendriani., Dhaviq Chairilisyah. 2021. Pengaruh Seleksi, Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 32, No. 1, Juni 2021. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).2904](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).2904)
- Mathis, R. L. dan John H. Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitseminto, S. Alex. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Pancasasti, Ranthy., Aries Pratama Putra., Fitri Nuraisah., Risa Pusvitasari. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS)* Vol. 04. No. 02 Agustus 2022. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Rivai. Veithzal dan Sagala, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*. Jakarta. Rajawali Pers. PT. Grapindo.
- Rivai, Veithzal,. 2018. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* .Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Sadili Samsudin, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Saing, Bungaran., Wastam Wahyu Hidayat. 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penempatan dan Motivasi pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)* Volume 5 Nomor 2, September 2022 <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1133>
- Sari. Novita., Fadilla., Havis Aravik. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sejahtera Babat Toman. *EBISMEN - VOLUME 1, NO. 2, Juni 2022*. <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/12>
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A.,& Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jimea*, 5(3), 1545–1568. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1468>
- Sugiarto, Wahab. 2020. Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Ogan Komering Ulu Selatan. *Jurnal Prioritas*. Volume 1 Nomor 1 Januari

2020.

<https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/jptn/article/view/47>