

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERPATI  
MAINTENANCE FACILITY SIDOARJO**

**Kridho Hery Gunawan**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya,  
Jl. Semolowaru No.45,  
Menur Pumpungan,  
Kec. Sukolilo, Kota  
Surabaya, Jawa Timur,  
Indonesia  
[kridhohery@gmail.com](mailto:kridhohery@gmail.com)

**Adinda Permatasari**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya,  
Jl. Semolowaru No.45,  
Menur Pumpungan,  
Kec. Sukolilo, Kota  
Surabaya, Jawa Timur,  
Indonesia  
[adindapermata64@gmail.com](mailto:adindapermata64@gmail.com)

**Sistha Alim Nindiyani**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya,  
Jl. Semolowaru No.45,  
Menur Pumpungan,  
Kec. Sukolilo, Kota  
Surabaya, Jawa Timur,  
Indonesia  
[sisthaalim@gmail.com](mailto:sisthaalim@gmail.com)

**ABSTRAK**

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of recruitment, selection, communication, motivation and work environment of employees at the aircraft engineering department of PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. The sample in this study amounted to 82 employees through the distribution of questionnaires. The type of data used is quantitative. The time of the study was carried out in May-June 2021. The data processing in this study used IBM SPSS Statistics version 25. The results of the t-test showed that the variable sig motivation ( $X_4$ ) and work environment ( $X_5$ )  $< 0.05$ , then  $H_0$  was rejected at a significance level of 5%. It can be concluded that the motivation variable ( $X_4$ ) and work environment ( $X_5$ ) partially have a significant and positive influence on employee performance ( $Y$ ). While the variable recruitment ( $X_1$ ), selection ( $X_2$ ), communication ( $X_3$ )  $> 0.05$ , then  $H_0$  is accepted at a significance level of 5%. It can be concluded that the variables Recruitment ( $X_1$ ), selection ( $X_2$ ), communication ( $X_3$ ) partially have a significant and negative influence on employee performance ( $Y$ ) in the aircraft engineering section of PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Variables Recruitment, Selection, Communication, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance in the aircraft engineering section of PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . The results of the coefficient of determination show a value of 0.175 or 17.5%, which means that all independent variables (recruitment, selection, communication, motivation and work environment) can affect employee performance variables by 17.5% while the rest is influenced by other variables besides the independent variables in the study. this amounted to 82.5%.*

**Keyword:** *Recruitment, Selection, communication, motivation, work environment, employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksana organisasi yang efektif. Proses pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kinerja karyawan tersebut menjadi salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang bagus dapat mencerminkan sumber daya manusia yang unggul, dan sebaliknya jika perusahaan memiliki tingkat produktifitas rendah maka nilai sumber daya manusia juga rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Herman Sofyandi, 2010). Pelaksanaan proses rekrutmen terhadap calon karyawan dilakukan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang baik serta berkualitas yang mampu memberikan tenaganya secara maksimal pada perusahaan untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan. Dengan melalui proses rekrutmen yang direncanakan dengan baik tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan serta lingkungan kerja secara keseluruhan (Oggy, 2013).

Setelah proses rekrutmen dilakukan untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas maka akan menghasilkan sejumlah karyawan yang telah di saring melalui proses seleksi. Seleksi adalah serangkaian langkah dari kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah karyawan diterima atau tidak dalam perusahaan.

Selain Seleksi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Dalam Perusahaan dibutuhkan komunikasi yang baik agar mempermudah kinerja karyawan. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain yang dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan dimaksud. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar (Mangkunegara, 2013).

Kemudian ada faktor motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Kurangnya motivasi yang dialami pada karyawan akan mempengaruhi kualitas besar kecilnya prestasi kinerja karyawan (Winardi, 2016).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menunjang terciptanya tujuan dari perusahaan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara,

keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Karena lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada karyawan atau menurunnya konsentrasi, mudah jatuh sakit sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi di perusahaan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016). Upaya peningkatan kinerja karyawan harus selalu dilakukan dan diperhatikan, peningkatan kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan survei awal pada perusahaan sistem perekrutan dalam PT. Merpati *Maintenace Facility* di Sidoarjo ini masih menggunakan sistem penyebaran informasi melalui penyebaran dengan menggunakan surat lamaran dan masih belum menggunakan sistem penyebaran melalui sosial media. Hal itu dapat mempersempit calon karyawan untuk mengikuti prosedur melamar yang diinginkan perusahaan. Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dimana kesulitan perusahaan dalam penyeleksian karyawan ini yaitu sulitnya melakukan penyeleksian yang tepat, jujur dan penilaian yang objektif. Pada proses komunikasi, informasi yang diberikan berlangsung ditengah padatnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan hal ini dapat menyebabkan kesalah pahaman informasi karena komunikasi yang tidak lancer. Kemudian kendala motivasi kerja, terkadang karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi kerja. Selanjutnya lingkungan kerja, terdapat fasilitas yang cukup baik namun masih perlu peningkatan agar kinerja karyawan menjadi semakin optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenace Facility* Sidoarjo”.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?

3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?
6. Apakah Rekrutmen, seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo?

### **TUJUAN PENULISAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo
2. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo
3. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo
4. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo
5. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo
6. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Rekrutmen, seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo

### **MANFAAT PENULISAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Menambah wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan daya pikir penulis tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik serta dapat menjadi referensi bagi perusahaan mengenai pengaruh pentingnya rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### **Rekrutmen**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011): “proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai”.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan atau proses mencari dan menemukan calon karyawan yang baik untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan, dengan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja untuk menghadapi dunia persaingan bisnis di masa yang akan datang.

### **Seleksi**

Menurut (Kasmir, 2017) “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”. Dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan berdampak positif bagi perusahaan.

### **Komunikasi**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain yang dapat

menginterpertasikannya sesuai dengan tujuan dimaksud. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksana tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar.

### **Motivasi**

Menurut Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

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

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

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

**Hipotesis 1:** Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

### **Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

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

**Hipotesis 2:** Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Bahtiar Prabowo (2018) yang menyatakan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. ISS Indonesia Sukorejo Pasuruan.

**Hipotesis 3:** Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati (2017) yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I.

**Hipotesis 4:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

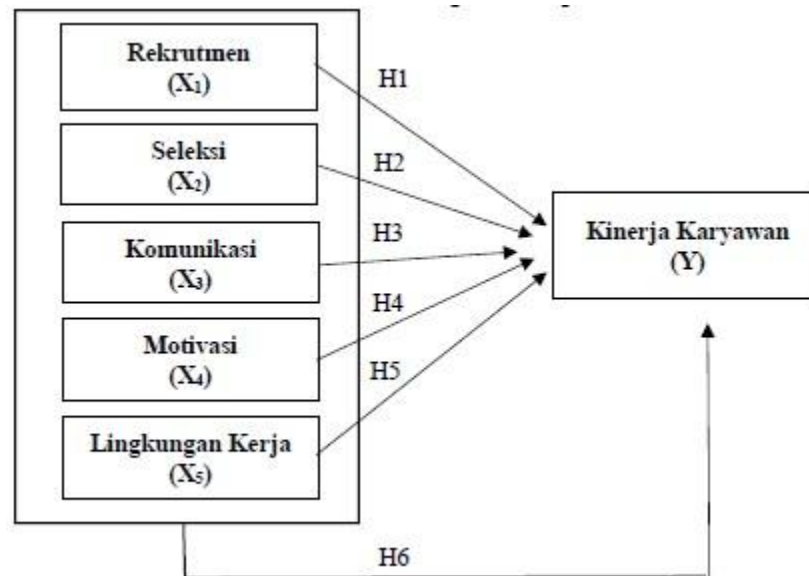
Penelitian Anhairullah, Siti Mujanah (2016) yang menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1b Raba Bima.

**Hipotesis 5:** Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

### **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Rekrutmen, seleksi, Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja adalah hal yang penting dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi perusahaan. Rekrutmen memberikan pengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan dalam bersaing kemudian Seleksi yang dilakukan pada calon pegawai akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai strategi perusahaan, dengan adanya motivasi yang ada juga akan tercipta komunikasi yang baik dan menciptakan Lingkungan kerja yang baik serta nyaman sehingga akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Sedangkan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik pula.

**Hipotesis 6:** Rekrutmen, Seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

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

Jenis data ini kuantitatif yang diperoleh menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang jadi populasinya adalah seluruh pada bagian teknik pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v25.



## **Definisi Variabel**

### **Rekrutmen ( $X_1$ )**

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan atau proses mencari dan menemukan calon karyawan yang baik untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan, dengan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja untuk menghadapi dunia persaingan bisnis di masa yang akan datang.

### **Seleksi ( $X_2$ )**

Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan berdampak positif bagi perusahaan.

### **Komunikasi ( $X_3$ )**

Komunikasi merupakan suatu proses yang bisa menyampaikan suatu informasi kepada orang lain, baik itu secara lisan maupun tulisan atau simbol.

### **Motivasi ( $X_4$ )**

Motivasi adalah suatu proses mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

### **Lingkungan Kerja ( $X_5$ )**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi tingkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang aktifitas karyawan demi tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan.

### **Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Rekrutmen ( $X_1$ )**

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

1. Dasar Rekrutmen. Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Rekrutmen
  - a. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
  - b. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Rekrutmen
  - a. Metode tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
  - b. Metode terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

### **Seleksi (X<sub>2</sub>)**

Menurut Rivai dan Ella (2010) indikator proses seleksi tersebut pada umumnya meliputi :

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

6. Keputusan Penerimaan Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi.

### **Komunikasi (X<sub>3</sub>)**

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

### **Motivasi (X<sub>4</sub>)**

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
  - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
  - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
  - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
  - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  - a. Kebutuhan untuk diterima
  - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
  - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
  - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
  - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

### **Lingkungan Kerja (X<sub>5</sub>)**

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

1. Penerangan di tempat kerja
2. Suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

### **Kinerja Karyawan (Y)**

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

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

### **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian teknik pesawat Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo dengan jumlah 103 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. adapun pertimbangan-pertimbangan khusus yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian pada PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo sehingga didapatkan 82 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25.

### **Metode Analisis Data**

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

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Rekrutmen didapati hasil dengan perolehan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “*Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing, dsb)*” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,76. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,46 pada pernyataan “*Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.*” menyatakan bahwa responden netral terhadap pernyataan tersebut. Secara umum pernyataan variabel rekrutmen mendapat nilai rata-rata sebesar 4,65 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Seleksi didapati hasil dengan perolehan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan “*Tes tertulis dilakukan perusahaan sebagai dasar penerimaan karyawan*” dan “*Wawancara dilakukan oleh petugas yang memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja*” sama-sama memiliki mean tertinggi yaitu 4,80 sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu 4,51 dengan pernyataan “*Kelengkapan administrasi pelamar digunakan sebagai dasar penerimaan karyawan*”. Berdasarkan analisis deskriptif secara umum pernyataan variabel seleksi mendapat nilai rata-rata sebesar 4,74 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju.

Hasil penelitian rata-rata variabel komunikasi menunjukkan bahwa mayoritas dari 82 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “*Proses komunikasi yang terjadi di lingkungan perusahaan menjadikan hubungan antar rekan kerja menjadi lebih baik*” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,16. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 4,06 dengan pertanyaan “*Saudara sering membicarakan sesuatu yang menyenangkan dengan rekan kerja untuk tetap terjalin komunikasi yang baik*”. Secara umum pertanyaan variabel komunikasi mendapat hasil rata-rata sebesar 4,10 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju terhadap variabel komunikasi.

Hasil penelitian rata-rata variabel motivasi menunjukkan bahwa mayoritas dari 82 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “*Saudara ingin menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.*” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,26. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,63 dengan pertanyaan “*Saudara menikmati adanya persaingan dalam bekerja untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.*” Secara umum pertanyaan variabel motivasi mendapat hasil rata-rata sebesar 4,06 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju terhadap variabel motivasi.

Hasil penelitian rata-rata variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas dari 82 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “*Menurut pendapat saudara karyawan yang namanya tersebut diatas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti*”

yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,55. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,80 dengan pertanyaan “Menurut pendapat saudara karyawan yang namanya tersebut diatas dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung kepada rekan kerja yang lain”. Secara umum pertanyaan variabel kinerja karyawan mendapat hasil rata-rata sebesar 4,29 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Validitas

Hasil dari uji validitas setiap satu(1) item pertanyaan pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan pada indikator dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rekrutmen	105,57	47,704	,188	,381
Seleksi	105,61	48,043	,142	,386
Motivasi	105,51	49,216	-,032	,406
Komunikasi	105,62	48,584	,059	,396
Lingkungan Kerja	65,99	13,617	,479	,003
Kinerja Karyawan	63,04	23,097	,392	,129

Sumber: Data Primer yang diolah

Nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,13442206
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,062
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymptotic Significance*) lebih besar dari 0,05 yaitu  $0,028 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi tidak normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

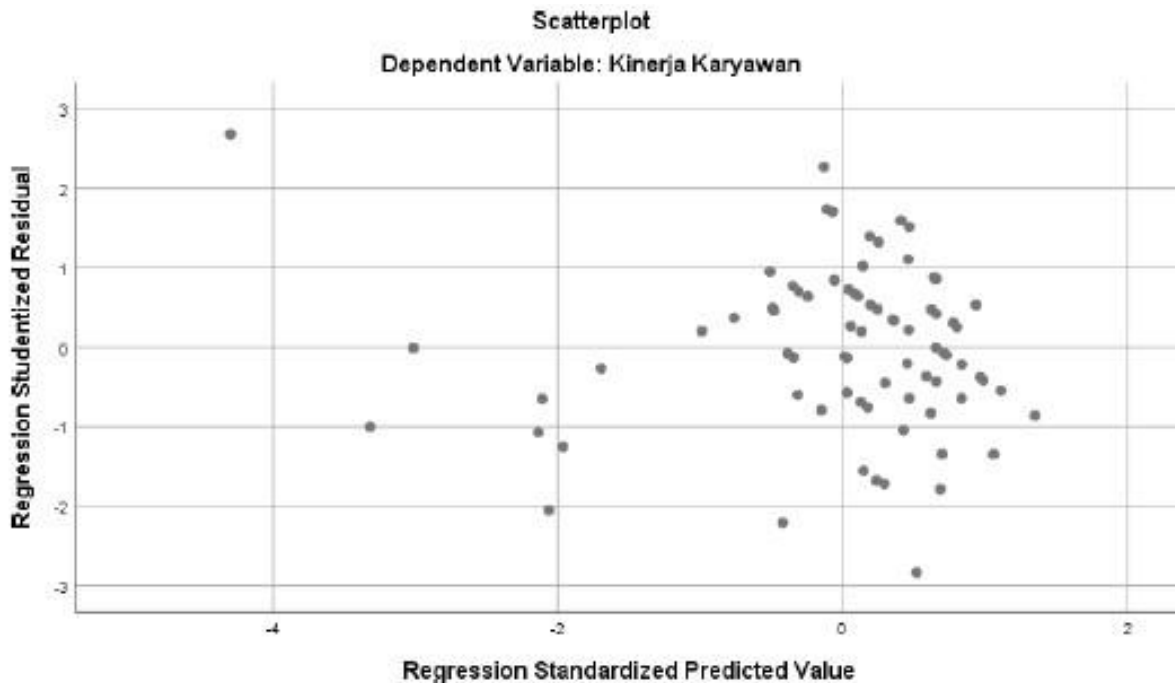
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,224	7,997		5,030	,000		
	Rekrutmen	-,111	,781	-,015	-,142	,888	,886	1,128
	Seleksi	-,582	,792	-,078	-,735	,465	,905	1,104
	Motivasi	-1,745	,843	-,212	-2,070	,042	,974	1,027
	Komunikasi	,549	,781	,074	,703	,484	,916	1,091
	Lingkungan Kerja	,361	,087	,451	4,164	,000	,867	1,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel mendekati 1. Sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel kurang dari 10. Maka model regresi dikatakan baik karena bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa di dalam analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi (sig) untuk variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 <sup>a</sup>	,226	,175	3,236
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Seleksi, Rekrutmen				

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada tabel menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,175 atau 17,5% yang berarti Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merpati *Maintenance Facility* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 82,5%.

**Uji F (Uji Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,805	5	46,561	4,447	,001 <sup>b</sup>
	Residual	795,793	76	10,471		
	Total	1028,598	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Seleksi, Rekrutmen						

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,447 > 2,72$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel rekrutmen, seleksi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji t (Signifikan Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Signifikan Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,224	7,997		5,030	,000		
	Rekrutmen	-,111	,781	-,015	-,142	,888	,886	1,128
	Seleksi	-,582	,792	-,078	-,735	,465	,905	1,104
	Motivasi	-1,745	,843	-,212	-2,070	,042	,974	1,027
	Komunikasi	,549	,781	,074	,703	,484	,916	1,091
	Lingkungan Kerja	,361	,087	,451	4,164	,000	,867	1,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,888, Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,465, Komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 0,484, Motivasi ( $X_4$ ) sebesar 0,042 dan Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) sebesar 0,000. Berarti nilai sig Motivasi ( $X_4$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_5$ )  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_4$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_5$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ )  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data terkait dengan rekrutmen, seleksi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknik pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar  $0,888 > 0,05$  terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar

0,465 > 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,484 > 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,042 < 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.
5. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,000 < 0,05 terhadap variabel kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.
6. Berdasarkan penelitian yang didapat dari uji F (Uji Simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel Rekrutmen, Variabel Seleksi, Variabel Komunikasi, Variabel Motivasi dan Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Teknik Pesawat PT Merpati *Maintenance Facility* Sidoarjo.

## SARAN

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

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

## REFERENSI

- [1] Andjarwati, T. 2015. Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 45 – 54.
- [2] Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. 2018. Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 061 – 070.
- [3] Bua, P. T., Kristianto, T., & Daengs GS, A. 2020. the Impact of Work Environment, Communication and Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 7(01), 25 – 33.
- [4] DJ, Y. R. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. *Jurnal Ekbis*, 15(1), 16.
- [5] Fachrezi Hakim , Khair Hazmanan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Indonesia.
- [6] Firdaus. 2021. The Effect Of Leadership, Motivation And The Work Environment On Employee Performance At PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *DIE : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 18 – 28.
- [7] Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111–126.
- [8] Manuel, J., & Tobing, L. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN II ( PERSERO ) Pabrik Gula Sei Semayang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- [9] Mujanah, A. S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1B Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 15.
- [10] Pardikasari, D. Y., Juwana S. 2018. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar homeschooling primagama pakuwon city Surabaya. *JEM17 : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1), 17 – 36.
- [11] Prabowo, B. 2019. Pengaruh Leadership Dan Communication Terhadap Performance Employee Pada Pt. Iss Indonesia Sukorejo Pasuruan. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02).

- [12] Sari, R. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- [13] Safitri, M. D., & Kasiati, S. B. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. APIE INDO KARUNIA SIDOARJO. *JEM17 : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1), 37 –62.
- [14] Setiawan, A. P., & Andjarwati, T. 2017. Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (Baf) Cabang Surabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 275 – 284.
- [15] Surajiyo & Dahlan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 39–58.
- [16] Sutrisno, D., Y, R. S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 395 – 414.

