

**PENGARUH SISTEM REKRUITMEN, PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DAOP 8 SURABAYA STASIUN SIDOARJO**

Oleh

Akyas Daksani Achmad¹, Alifah Nur Laili², Siti Fatimah³, Revita Sholikha⁴,
Wahyu Eko Pujianto⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Tlp: (031)7970999

Email: ¹unu@unusida.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan variabel sistem rekrutmen, promosi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Daop 8 Surabaya Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 21 responden. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,008 < 0,05$). Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$). Sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,673 atau 67,3%.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena kualitas dari sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Dalam rangka memperoleh serta memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, hal yang perlu dilakukan adalah penarikan karyawan yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Penarikan karyawan suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. Rekrutmen adalah cara menyaring dan mendapat karyawan terbaik dan akan membantu perjalanan usaha, sesuai dengan kemampuan

juga kompetensi masing-masing individu tersebut. Proses rekrutmen karyawan tidak bisa dilakukan sembarangan jika suatu perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui berapa jumlah serta bidang kemampuan apa dari calon tenaga kerja yang dibutuhkan. Setelah dilakukan kegiatan penarikan atau rekrutmen, maka selanjutnya perlu dilakukan seleksi. Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih atau mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Setelah proses seleksi selesai, maka tenaga kerja siap untuk ditempatkan. Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan (Kasmir dan Jakfar, 2012).

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan. Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan dalam meningkatkan karir mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Menurunnya kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya suatu ketidakpuasan, hal ini juga dapat berpengaruh terhadap motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap individu, karenanya motivasi menjadi suatu pendorong bagi

karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (Dotulong & Assagaf, 2015). Seorang karyawan dalam motivasi kerjanya dapat timbul ketika karyawan tersebut mendapat dorongan dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat ataupun lingkungan saat bekerja bahkan motivasi itu juga dapat timbul dari diri sendiri. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi mampu melakukan pekerjaannya sesuai target kerja secara maksimal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006), terdapat dua metode yang bisa memotivasi, yaitu: Motivasi Langsung dan Motivasi Tak Langsung. Motivasi Langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada siapa saja, baik materiil ataupun non materiil untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Karena sifatnya langsung, maka motivasi ini sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan sebagainya. Sedangkan Motivasi Tak Langsung adalah motivasi yang diberikan dalam bentuk lain (selain ucapan), yang dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan gairah seseorang dalam bekerja. Contoh motivasi ini seperti alat bantu, kursi yang nyaman, tempat kerja yang nyaman, alat kerja yang baik, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi diantaranya ialah alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara

efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, dan Suwena, 2019).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyelenggarakan angkutan kereta api dan bisnis usaha penunjang lainnya. Dengan mengutamakan Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK) memberi kesempatan pada putra dan putri bangsa untuk bergabung dan berkarir di PT. KAI dalam rangka pemenuhan kebutuhan pekerja formasi operasional, pemeliharaan sarana dan prasarana di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia. Seluruh informasi rekrutmen hanya dapat dilihat melalui website resmi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) dengan alamat: <https://recruitment.kai.id>. Rekrutmen PT Kereta Api Indonesia tidak dipungut biaya dan tidak menggunakan sistem refund biaya transportasi yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen tersebut. Seleksi penerimaan pekerja menggunakan sistem gugur dan keputusan panitia tidak dapat diganggu gugat. Sistem rekrutmen ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dengan melalui suatu proses seleksi yang ketat.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang kualitas sumber daya manusia ditinjau dari sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat pengaruh dan keterkaitannya pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Dikarenakan pulau jawa merupakan kawasan lalu lintas yang cukup padat yang bisa berpotensi menghadapi permasalahan transportasi dengan peningkatan kendaraan bermotornya. Selain memberikan penjelasan terhadap kualitas sumber daya manusia, peneliti juga ingin mengetahui strategi apa yang dilakukan PT KAI untuk meningkatkan

kualitas dalam sistem rekrutmen, promosi jabatan dan motivasi untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya ini, serta faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dengan harapan dapat menghimbau pengurangan penggunaan kendaraan pribadi yang dapat berdampak serius terhadap kerusakan lingkungan, selain itu dapat mengetahui bahwa perkembangan perkeretaapian dapat mendukung terwujudnya transportasi berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

a. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Untuk mengukur variabel rekrutmen digunakan indikator yang diadopsi dari pendapat Wilson (2014), yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan, dan metode perekrutan. Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume instansi dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan dan pihak instansi akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan faktor tenaga kerja

itu sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani dan I Wayan (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Denpasar” menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo

b. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Untuk mengukur promosi jabatan digunakan indikator yang diadopsi dari pendapat Handoko (2018), yaitu karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, nilai lebih dari karyawan lain, bisa memberikan solusi bukan hanya komplain, dan profesional dalam bekerja. Pada umumnya promosi jabatan diikuti dengan peningkatan *income* (pendapatan) serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama dan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah

promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab umumnya turut menyertai promosi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani dan I Wayan (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Denpasar” menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparina (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. Motivasi kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan. Variabel motivasi intrinsik diukur dengan menggunakan indikator yang merujuk pada pendapat dan penelitian dalam Aditya dan Agus (2013) yakni minat, sikap positif, dan kebutuhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Tjahjono (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

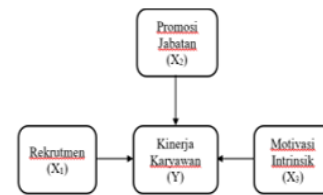
H₃: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo

d. Pengaruh Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensi, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan). Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

H₄: Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo

Berdasarkan latar belakang, literatur terdahulu, dan hipotesis yang telah dijabarkan maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Bagan 1. Kerangka Pemikiran

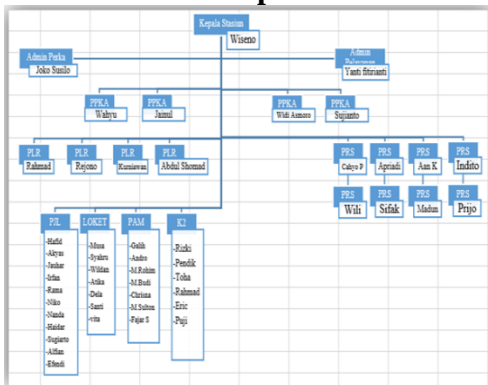
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan berdasarkan data penelitian yang berupa angka-angka (Singarimbun dan Effendy, 2006). Pendekatan kuantitatif digunakan karena teknik pengambilan data menggunakan pembagian kuesioner kepada sampel penelitian yang nantinya berupa angka-angka dan kemudian diolah hingga memperoleh kesimpulan. Sesuai dengan penelitian Sugiyono (2016), dikatakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa analisis yang menggunakan angka-angka dalam menganalisis yang diperoleh.

a. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya terdiri atas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo yang berjumlah 38 karyawan.

Bagan 2. Struktur Organisasi & Job Description



Sumber: Dokumen PT. KAI Stasiun idarjoko

b. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Aryanto, R & Litriani E, 2011). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

1. Ho diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya Ha ditolak.
2. Ho ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) < level of significant ($\alpha=0,05$), sebaliknya Ha diterima.

• Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berarti terdapat korelasi atau hubungan yang sangat tinggi diantara variabel independen. Multikolinearitas hanya terjadi dalam regresi linear berganda atau majemuk. Terdapat beberapa tanda suatu regresi linear berganda memiliki masalah dengan multikolinearitas yaitu adanya *R square* tinggi, tetapi hanya ada sedikit variabel independen yang signifikan. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) <10 dan nilai *tolerance* >0,10

maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolinearitas (Yamin, S, Lien & Heri, 2014).

• Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini heteroskedastisitas diuji dengan metode *prank spermaen*, yaitu dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute residual terhadap variabel bebas. Jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha=0,05$) maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

• Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan-perhitungan statistika, umumnya disebut sebagai model yang digunakan untuk mengetahui bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain (Sunnyota, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dikarenakan variabel yang digunakan lebih dari dua variabel independen (bebas) yaitu Rekrutmen (X1), Promosi Jabatan (X2), Motivasi Intrinsik (X3) yang dihubungkan dengan variabel dependen (terikat) yakni Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah persamaan model Regresi Linear Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Rekrutmen
 X_2 = Promosi Jabatan
 X_3 = Motivasi Intrinsik
 e = error terms (standar eror)

• Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria uji t sebagai berikut.

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

• Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y) (Priyanto, 2008). Kriteria dalam uji F yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen (X) secara taraf signifikan $\alpha = 0,05$.
2. H_0 akan ditolak jika F_{hitung} simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
3. H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel (X) secara simultan

tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data penelitian dilakukan analisis dan pembahasan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo telah memenuhi syarat, yang kemudian dapat dilakukan uji berikutnya yaitu pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14373277
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.876 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.143	8.190		-1.727	.102		
Sistem Rekrutmen	.633	.162	.495	3.478	.003	.949	1.054
Promosi Jabatan	.293	.098	.427	3.002	.008	.953	1.049
Motivasi Intrinsik	.541	.175	.429	3.086	.007	.996	1.005

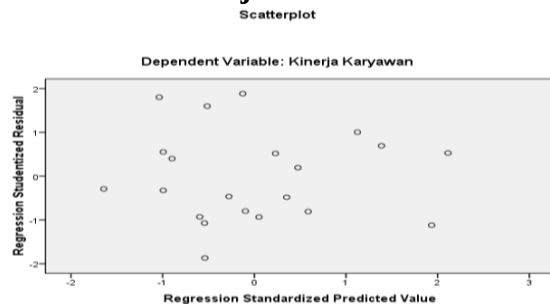
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa nilai VIF variabel sistem rekrutmen (X1), promosi jabatan (X2), dan motivasi intrinsik (X3) secara berturut-turut adalah 1.054, 1.049, dan 1.005 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel independen nilainya < 10. Kemudian nilai *Tolerance* secara berturut-turut adalah 0.949, 0.953, dan 0.996 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen nilainya > 0.1 maka data hasil penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel 3. uji heteroskedastisitas, pada diagram scatterplot diatas menunjukkan jika data hasil penelitian menyebar membentuk sebuah pola atau dengan kata lain tidak terjadi adanya suatu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, dan Motivasi Intrinsik) tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha=0,05$) maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dari hasil penelitian yang kemudian diuji dengan

menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 for Windows, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Terikat	Bebas	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Constant	-14.143			
	Sistem Rekrutmen (X1)	0.633	3.478	0.003	Signifikan
	Promosi Jabatan (X2)	0.293	3.002	0.008	Signifikan
	Motivasi Intrinsik (X3)	0.541	3.086	0.007	Signifikan
R	= 0.820				
R Square	= 0.673				
Adjusted R Square	= 0.615				
t hitung	= 1.73961				
α	= 0.05 (5%)				
N	= 21				

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = -14.143 + 0.633 X_1 + 0.293 X_2 + 0.541 X_3$. Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -14.143, menunjukkan besarnya kinerja, tanda negatif pada konstanta tidak menjadi masalah dikarenakan model regresi sebelum diuji telah memenuhi uji asumsi klasik dan jika selama nilai *slope* (X) tidak Nol. Karena pada dasarnya regresi digunakan untuk memprediksi Y berdasarkan nilai perubahan X, sehingga yang seharusnya menjadi perhatian adalah X (*slope*), bukan nilai konstanta (Dougherty, 2002).
- Koefisien regresi sistem rekrutmen (b_1) sebesar 0.633 menunjukkan besarnya pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan sistem rekrutmen berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi promosi jabatan (b_2) sebesar 0.293 menunjukkan besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi motivasi intrinsik (b_3) sebesar 0.541 menunjukkan besarnya

pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi intrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu berdasarkan tabel 4, koefisien korelasi (R) sebesar 0.820; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 82%. Hubungan ini dapat dikategorikan termasuk kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif seperti pada konstanta korelasi pada tabel 4 yang bertanda negatif). Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.673. Angka ini menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67.3%, sedangkan sisanya sebesar 32.7% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan atau dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yakni dengan cara melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Berikut adalah tabel hasil uji t.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.143	8.190		-1.727	.102
Sistem Rekrutmen	.633	.182	.495	3.478	.003
Promosi Jabatan	.293	.098	.427	3.002	.008
Motivasi Intrinsik	.541	.175	.429	3.086	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Sistem Rekrutmen (X_1) lebih besar dari t_{tabel} ($3.478 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.003 < 0.05$). Sehingga terbukti variabel Sistem Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Sistem Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Promosi Jabatan (X_2) lebih besar dari t_{tabel} ($3.002 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.008 < 0.05$). Sehingga terbukti variabel Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Intrinsik (X_3) lebih besar dari t_{tabel} ($3.086 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.007 < 0.05$). Sehingga terbukti variabel Motivasi

Intrinsik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara statistik diterima.

3. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y) (Priyanto, 2008). Berikut adalah tabel hasil uji F.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.838	3	17.946	11.661	.000 ^b
	Residual	26.162	17	1.539		
	Total	80.000	20			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Promosi Jabatan, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data dengan SPSS 16.0 for Windows, 2022

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.661 > 3.20$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Sistem Rekrutmen (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara statistik diterima.

Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem rekrutmen merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisis data hasil penelitian yaitu nilai t_{hitung} variabel Sistem Rekrutmen (X1) lebih besar dari t_{tabel} ($3.478 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0.003

< 0.05) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,633 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel promosi jabatan dan motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyani dan I Wayan (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu adanya penarikan karyawan yang tidak bisa dilakukan sembarangan oleh suatu perusahaan, namun harus sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Penarikan karyawan suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Salah satu tujuan rekrutmen ialah untuk menyaring dan memperoleh karyawan terbaik yang nantinya diharapkan dapat membantu tujuan perusahaan secara maksimal, sesuai dengan kemampuan juga kompetensi masing-masing individu tersebut.

Sistem rekrutmen dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan dengan mengutamakan Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK). PT KAI memberi kesempatan secara luas dan menyeluruh pada putra dan putri bangsa untuk bergabung dan berkarir di PT. KAI, dengan sistem seluruh informasi rekrutmen hanya dapat dilihat melalui website resmi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) dengan alamat: <https://recruitment.kai.id>. Seleksi penerimaan tenaga kerja menggunakan sistem gugur berdasarkan prestasi peserta itu sendiri dan keputusan panitia tidak dapat diganggu gugat. Hal ini membuktikan bahwa sistem rekrutmen PT KAI dilakukan secara transparansi (terbuka) untuk umum atau semua kalangan sebagai bentuk profesionalitas perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja. Sistem rekrutmen seperti inilah yang benar-benar mengedepankan tujuan untuk

mendapatkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dengan melalui suatu proses seleksi yang jujur, terbuka, dan ketat.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisis data hasil penelitian yaitu nilai t_{hitung} variabel Promosi Jabatan (X_2) lebih besar dari t_{tabel} ($3.002 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.008 < 0.05$). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparina (2018) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan suatu keadaan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu bagian pekerjaan ke bagian pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar serta tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Pada umumnya promosi jabatan diikuti dengan peningkatan *income* (pendapatan) serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab umumnya turut menyertai promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama dan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan.

Oleh karena itu promosi jabatan merupakan suatu strategi yang bagus bagi perusahaan untuk mendorong para

karyawannya dapat bekerja lebih bagus dan semaksimal mungkin sesuai dengan target kinerja yang telah diberikan. Sehingga dengan adanya pancingan ini menjadi suatu kesempatan yang menarik bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan memperoleh kenaikan jabatan (promosi jabatan) sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Ditunjukkan dengan analisis data hasil penelitian yaitu nilai t_{hitung} variabel Motivasi Intrinsik (X_3) lebih besar dari t_{tabel} ($3.086 > 1.73961$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.007 < 0.05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Taufiq (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang didapatkan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) yang dikutip dalam penelitian Riniwati (2011), menjelaskan secara matematik mengenai hubungan antara kinerja dan motivasi, dimana $P = A \times M$. Peran motivasi dan kemampuan pada kinerja (kinerja) yang tinggi dan didukung juga dengan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang berasal dari dalam dirinya tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005).

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Motivasi seseorang dalam bekerja dapat meliputi faktor-faktor individual (dari dalam diri/intrinsik) dan faktor-faktor organisasi (dari luar diri). Adapun yang tergolong faktor individual yaitu: kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (*abilities*). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. Motivasi kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Sistem Rekrutmen, Promosi Jabatan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya Stasiun Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (*independen*) yakni sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 67.3%. Artinya bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik sebesar 67.3% dan sisanya 32.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar

dari ketiga variabel bebas (*independen*) yang diteliti. Oleh karena itu aspek sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik merupakan beberapa faktor atau kunci utama perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Marwansyah (2012) yang menyatakan bahwa organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena kualitas dari sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tidaklah dapat dilakukan dengan mudah dan sembarangan, melainkan melalui sebuah rangkaian tahapan atau proses mulai dari adanya sistem rekrutmen yang sesuai dengan kaidah ilmu manajemen sumber daya manusia, penerapan suatu strategi oleh perusahaan seperti promosi jabatan, dan adanya faktor dari dalam diri manusia itu sendiri yang disebut juga dengan motivasi intrinsik. Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya (organisasi maupun tenaga kerjanya), baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

KESIMPULAN

1. Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.

3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Stasiun Surabaya Sidoarjo.
4. Sistem rekrutmen, promosi jabatan, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) stasiun Daop 8 Surabaya Sidoarjo.

Saran

1. Pimpinan perlu memperhatikan tingkat motivasi pegawai khususnya motivasi intrinsik untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Ketidakpuasan internal dapat disebabkan oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin, ia dapat memotivasinya untuk berprestasi (di luar gaji) dengan menawarkan promosi yang layak jika kinerja karyawan baik dan konsisten dengan harapan perusahaan, sehingga karyawan merasa kerja kerasnya terbayar.
2. Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel independen lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan mempengaruhi kinerja staf

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditya, K.P & Agus Frianto. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja". 11(1), 377-387.
- [2] Aryanto, R & Litriani, E. 2011. "Analisis Kemampuan Keuangan Daerah dan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan". *Jurnal ILMIAH*, 3(2).
- [3] Dotulong, L., & Assagaf, S. 2015. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639-649.
- [4] Dougherty, C. 2002. *Introduction to econometrics*, 2nd ed. New York: Oxford University Press.
- [5] Handoko, H. 2018. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, Malayu. S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hidayat, Syamsul & Tjahjono, Heru K. 2015. "Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)". Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- [8] Iskandar, Yusmanarti. 2018. "Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh". *Skripsi*. Banda Aceh: UIN AR-RANIRY.
- [9] Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [10] Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [12] Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- [13] Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- [14] Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [15] Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.

-
- [16] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- [17] Sunarto. 2005. Manajemen Karyawan. Yogyakarta: Amus.
- [18] Sunyoto, D. 2016. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: CAPS.
- [19] Suparina, Ela. 2018. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)”. *Jurnal FISIP*, 3(1).
- [20] Taufiq, Ahmad. 2016. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang”. *JBTL*, 7(2), 158–178.
- [21] Widyani, D.A & I Wayan Agus P. 2020. “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar”. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- [22] Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [23] Wirawan, P.J., Haris, I.A., & Suwena, K.R. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305.