

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya

Pandu Hardianika Oktabriana, *Endang Siswati, Nurul Iman
Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v5i1.517](https://doi.org/10.46821/benchmark.v5i1.517)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan mencari tahu dampak yang diberikan oleh Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan 96 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif, menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penelitian dokumen dan penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Data diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Kata Kunci: SOP, Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Pelanggan, Kepuasan Pelanggan.

Analysis of the Influence of Online Advertisement, E-Wom, and Brand Image on Consumer Purchase Decisions at PT. Biochem Technology

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of Recruitment, Training, and Work Environment on Employee Performance at PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. The population of the study includes all employees of PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, with a sample taken using the saturated sampling technique involving 96 respondents. The research method used is descriptive with quantitative analysis, utilizing primary and secondary data obtained through document research and distribution of questionnaires measured with a Likert scale. The data is processed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study indicate that Recruitment, Training, and Work Environment have a significant influence on Employee Performance at PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, with the Work Environment being the most dominant variable.

Keywords: Recruitment, Training and Work Environment, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam persaingan global, terutama dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan kompetitif, yang seringkali diabaikan. Manajemen globalisasi mencakup berbagai aspek seperti politik, teknologi, budaya, dan ekonomi yang menghubungkan berbagai bagian dunia, serta mempengaruhi politik, perkembangan teknologi, budaya, dan ekonomi di berbagai negara (Antonius, Jakarta 2014). Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di tengah persaingan global. Manajemen yang efektif mencakup strategi rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan pasar dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan juga penting. Dengan demikian, perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan globalisasi, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Menurut Afandi (2018:1), Manajemen adalah proses kolaboratif di mana individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang efektif adalah tentang menciptakan sinergi antara semua elemen ini untuk mencapai kesuksesan organisasi. Ini membutuhkan kemampuan untuk berkomunikasi, beradaptasi, dan memimpin dengan baik, serta kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efisien dan efektif. Di PT Dunkindo Cipta Rasa, pengakuan bahwa karyawan adalah aset terpenting merupakan prinsip utama perusahaan. Mereka menyadari bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja yang positif. Rekrutmen yang baik, program pelatihan yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif pada kinerja karyawan PT Dunkindo Cipta Rasa. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Akibatnya, perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Menurut Mawarni & Sularmi (2024), Rekrutmen adalah proses yang melibatkan keputusan yang direncanakan oleh manajemen sumber daya manusia. Proses ini tidak hanya sekadar mengisi posisi kosong, tetapi juga berfokus pada menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang perusahaan. Proses ini juga melibatkan usaha untuk mengisi posisi kosong dengan sumber tenaga kerja dari dalam (internal) atau luar (eksternal) organisasi. Perekrutan mencakup serangkaian tahapan seperti identifikasi dan evaluasi sumber daya manusia, penentuan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai. Menurut Gustiana et al. (2022), pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan potensi produktivitas karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan karyawan yang lebih disiplin serta memiliki keterampilan dan keahlian khusus. Melalui pelatihan, karyawan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka, berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi, dan siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Menurut Afandi (2021), Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja juga mencakup proses interaksi di tempat kerja menurut pola tertentu, dengan karakteristik dan nilai-nilai spesifik dari organisasi yang tidak terpisahkan dari lingkungan dan manusia di dalamnya. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mengoptimalkan operasional perusahaan. Peningkatan ini bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan harus melakukan rekrutmen tanpa mengabaikan calon yang belum memiliki pengalaman kerja satu tahun. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan betah. Peningkatan disiplin karyawan harus dilakukan dengan tegas, termasuk pemberian sanksi bagi yang melanggar SOP perusahaan, untuk menciptakan kinerja yang kondusif. Menurut Pranogyo dkk. (2022), kinerja karyawan adalah ukuran pencapaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan, guna mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk mengetahui kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak yang diberikan dari Rekrutmen, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Dunkindo Cipta Rasa yang berlokasi di Surabaya, berlangsung dari bulan Maret hingga Juli tahun 2024. Fokus utama dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Objek yang diteliti mencakup seluruh karyawan di perusahaan tersebut, memberikan gambaran menyeluruh tentang dinamika dan kondisi kerja yang ada. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan pengumpulan data numerik untuk analisis statistik. Data diperoleh melalui kuesioner, alat yang efektif untuk mengumpulkan informasi dari banyak responden secara bersamaan. Data kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sebelum dilanjutkan dengan analisis regresi berganda menggunakan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Rekrutmen
X2	= Pelatihan
X3	= Lingkungan Kerja
e	= error (Variabel lain tidak dijelaskan)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data tahun 2023 dari PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya menunjukkan bahwa karyawan perusahaan didominasi oleh wanita, yang jumlahnya mencapai 60 orang atau 62,5% dari keseluruhan tenaga kerja, sementara pria berjumlah 36 orang atau 37,5%. Dari segi usia,

mayoritas karyawan berada pada rentang usia 28 hingga 37 tahun, yang merupakan 31,3% dari total karyawan. Sementara itu, 30,2% berada dalam kelompok usia 18 hingga 27 tahun, diikuti oleh kelompok usia 38 hingga 47 tahun sebesar 25%, dan kelompok usia 48 hingga 57 tahun sebesar 13,5%. Latar belakang pendidikan karyawan mayoritas adalah SMA/SMK atau D3/S1, dengan persentase 43,8%. Adapun karyawan yang memiliki gelar S2 atau S3 berjumlah 12 orang atau 12,5% dari total tenaga kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki – Laki	36 (37,5%)
	Perempuan	60 (62,5%)
Usia	18 – 27 Tahun	29 (30,2%)
	28 – 37 Tahun	30 (31,3%)
	38 – 47 Tahun	34 (25%)
	48 – 57 Tahun	13 (13,5%)
Pendidikan	SMA/SMK	42 (43,8%)
	D3/S1	42 (43,8%)
	S2/S3	12 (12,5%)

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,673	0,1986	Valid
X1.2	0,705	0,1986	Valid
X1.3	0,764	0,1986	Valid
X2.1	0,714	0,1986	Valid
X2.2	0,664	0,1986	Valid
X2.3	0,774	0,1986	Valid
X2.4	0,789	0,1986	Valid
X2.5	0,631	0,1986	Valid
X2.6	0,679	0,1986	Valid
X3.1	0,539	0,1986	Valid
X3.2	0,620	0,1986	Valid
X3.3	0,662	0,1986	Valid
X3.4	0,608	0,1986	Valid
X3.5	0,679	0,1986	Valid
X3.6	0,670	0,1986	Valid
X3.7	0,801	0,1986	Valid
Y1.1	0,708	0,1986	Valid
Y1.2	0,702	0,1986	Valid
Y1.3	0,740	0,1986	Valid
Y1.4	0,641	0,1986	Valid
Y1.5	0,576	0,1986	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,761	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.859	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,826	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.774	.17373

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Rekrutmen, Pelatihan

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.994	.194		5.115	.000
	Rekrutmen	.159	.032	.244	4.952	.000
	Pelatihan	.174	.043	.243	4.035	.000
	Lingkungan Kerja	.445	.042	.646	10.72	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa semua indikator layak digunakan sebagai instrumen pengukuran karena telah dinyatakan valid. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengukuran. Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa koefisien R Square mencapai 0,782 atau 78,2%. Hal ini menegaskan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) hingga 78,2%. Sisanya, yaitu 21,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

$$Y = 0,994 + 0,159.X1 + 0,174.X2 + 0,445.X3 + e$$

Dari hasil regresi linear berganda, diketahui bahwa konstanta sebesar 0,994 mengindikasikan bahwa bahkan tanpa mempertimbangkan faktor Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan tetap menunjukkan peningkatan sebesar 0,994. Sementara itu, koefisien regresi untuk Rekrutmen (0,159), Pelatihan (0,174), dan Lingkungan Kerja (0,445) mengungkapkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel-variabel tersebut dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan. Karena nilai koefisien regresi semuanya positif, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan dalam Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja akan berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa secara variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. Berdasarkan hasil analisis, semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. dengan nilai koefisien beta tersebar adalah Lingkungan Kerja.

Pembahasan

Rekrutmen dilakukan untuk mengisi posisi kosong dengan individu yang memiliki kinerja baik serta kemampuan dan keterampilan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Informasi mengenai perekrutan diperoleh dari sumber internal dan eksternal. PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya menyelenggarakan pelatihan yang dipimpin oleh instruktur profesional, dengan peserta yang antusias. Materi pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja masing-masing posisi, dan metode pelatihan yang diterapkan fleksibel serta efektif. Tujuan pelatihan disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang siap bekerja dan berdampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja juga berperan penting, mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, dan kelayakan alat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, dengan penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tanpa kebisingan, serta suasana yang menyenangkan dan aman, akan memotivasi karyawan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Rekrutmen di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya melibatkan identifikasi kebutuhan posisi melalui komunikasi antara manajer dan tim HR. Kandidat dicari melalui portal pekerjaan, media sosial, situs web perusahaan, dan rujukan karyawan. Seleksi awal dilakukan oleh HR dengan tes keterampilan dan wawancara untuk menilai kemampuan dan kecocokan budaya. Setelah verifikasi latar belakang, tawaran kerja dinegosiasikan dan diikuti dengan orientasi serta pelatihan. Proses diakhiri dengan evaluasi untuk memastikan efektivitas rekrutmen. Di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, pelatihan karyawan memiliki beberapa kekurangan. Jadwal pelatihan kurang fleksibel, materi sering dianggap kurang mendalam atau relevan, dan keterbatasan sumber daya mempengaruhi frekuensi pelatihan. Metode pelatihan yang beragam tidak selalu terintegrasi dengan baik, dan evaluasi efektivitas kurang komprehensif. Selain itu, pelatihan kadang tidak diikuti dengan penugasan yang sesuai, serta ada ketidaksesuaian antara harapan manajemen dan realisasi di lapangan. Untuk meningkatkan efektivitas, perusahaan perlu merencanakan pelatihan yang lebih fleksibel, relevan, dan terintegrasi dengan baik, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut yang lebih menyeluruh. Selain itu, meskipun lingkungan kerja mendukung kenyamanan, ada beberapa kekurangan. Penerangan yang kurang optimal, suhu udara yang tidak stabil, dan kebisingan mengganggu produktivitas. Penggunaan warna netral dianggap monoton, ruang gerak terasa sempit, dan prosedur keamanan kadang mengganggu kenyamanan. Keterbatasan waktu untuk kegiatan sosial juga menghambat hubungan antar karyawan. Perbaikan di area ini diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. Secara individual, ketiganya juga memberikan pengaruh signifikan, di mana peningkatan dalam masing-masing faktor dapat memperbaiki kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak paling dominan, menunjukkan pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya sebaiknya memperbaiki proses rekrutmen dengan menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan menggunakan metode berbasis kompetensi, serta meluncurkan kampanye rekrutmen kreatif di media sosial. Untuk pelatihan, perusahaan harus memastikan program yang beragam dan berkesinambungan, mencakup keterampilan teknis, manajerial, layanan pelanggan, dan pengembangan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja dengan menambahkan peredam suara dan memperbaiki sirkulasi udara untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Semua langkah ini akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1-10.
- Bagea, I., Rismawati, B., Fitriani, F., Junawati, Nasrul, M.S.H., Suaib, Basman & Marjani. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Broto, F.S.W. (2020). *Modul Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar Metode AR*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eddison, A., Hariyanti., & Hambali. (2023). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Pancasila Pada Guru MGMP PPKn SMA/SMK. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 6(1).
- Farhan, R.M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida*, 9(1).
- Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, J., & Ekobelawati, F. (2021). Analisis Rekrutmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Tingkat Pengangguran Di Kota Pontianak. *Integra*, 11(1).
- Hadiningrat, J.K., Rustandi, Tiong, P., Dewi, S.R., Samad, A.W., Pratikno, Y., Afiat, D.D., Ghofar, A., Kadiman, S., & Samihardjo, I. (2023). *Manajemen Pelatihan*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Hariri. C.D., Maryana, M., Sandi, S.P.H., & Hidayaty, D.E. (2023). Gaya Kepemimpinan Yang Digunakan Pada Penggilingan Bakso Bapak. H. Supardi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3).
- Hidayatullah, R. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan PT Dunkindo Cipta Rasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE Mahardika Surabaya*.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mawarni, W., & Sularmi, L. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta Barat. *JORAPI: Jurnal Inovasi Riset dan Publikasi*, 2(1), 793-802.
- Metris, D., Meyana, Y.E., Mardika, N.H., Annisa, N.N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Tawil, M.R., & Arman, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Nurdin, K., & Yusuf, M. (2023). Analisis Kinerja berdasarkan Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. *Sing Kite Journal*, 2(2).
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1).
- Oktarendah, F., & Putri, M.A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang (Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV. Lembaga Palembang). *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1).

- Pranogyo, A.B., Hamidah., & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Reffi Oktavia , Jhon Fernos, (2023).Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.
- Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, dan Genita G. Lumintang, (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Rusdiana. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Arsad Press.
- Sari, E.J., Rasyid, M.Z.F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3).
- Selly Mariska , Hamid Halin, Meilin Veronica. (2023).Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan
- Sitorus, S.A., Hasibuan, A., Antikasari, T.W., Ainun, W.O.N., Sinaga, O.S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N.F., Sudarmanto, E., Lie, D., Rahmawati, I. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, T.S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42-53.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiwan, D., Sari, D.H., Marlina, L., Hikmah, Wiyono, A.S., Putra, A.R., Djaya, T.R., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.