

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim & Hamdan, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pemerdayaan dan pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul.

Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan (Aziz, Tdkk. 2017). Maka tidak ada jalan lain selain mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perkembangan organisasi sangat perlu dilakukan karena dengan perkembangan yang dilakukan organisasi dapat mengevaluasi sistem atau bahkan mempertahankan sistem serta masyarakat dapat bergabung dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (D. C. Sari, 2020).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang baik. Menurut (Panuluh, 2019:6095) kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wulandari, 2017) kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasilnya tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja (Nelwan & Pandowo, 2017). Sedangkan kinerja secara individual dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan (Handayani & Sinulingga, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya *recruitment*, dimana fungsi *recruitment* tidak hanya memenuhi ketersediaan

pegawai, lebih dari pada itu *recruitment* difungsikan sebagai strategimanajemen dalam mengelola SDM unggul menurut Hadiaty& Astriyana (2019). Menurut Sinambela (2016:118) proses *recruitment* adalah proses penarikan diri individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah yang memadai, dengan kualifikasi tertentu, dan mendorong mereka atau membuat mereka tertarik untuk melamar pekerjaan ke perusahaan. *Recruitment* adalah metode merekrut orang yang kredensial yang dapat diterima untuk melamar lowongan kerja di dalam perusahaan (Michael, 2019). Pentingnya perekrutan dapat mendorong hubungan yang sehat antara pengusaha dan karyawan (Radhika, 2018). *Recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan persalinan adalah proses menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis dipersyaratkan (Irham Fahmi 2017). *Recruitment* juga didefinisikan sebagai proses menarik individu dengan batas waktu tertentu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang memadai, untuk melamar posisi pada organisasi atau perusahaan (Mondy, 2019).

Dengan demikian *recruitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya dari Agustiawan (2020) menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya *recruitment* memiliki pengaruh kuat pada kinerja karyawan, dengan adanya proses *recruitment* yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Penelitian Nashrudin (2020) menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya adanya peningkatan proses *recruitment* menyebabkan peningkatan kinerja secara simultan. Penelitian A.Hadi (2020) menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik prosedur *recruitment* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian Lestari (2020) menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya sistem perekrutan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Didin (2020) menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan dilakukannya proses *recruitment* secara tepat dan adil akan diperoleh pekerja atau karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang memadai dan kompetensi di bidangnya.

Selain *recruitment*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dimana merupakan bekal seseorang untuk melakukan suatu kegiatan bagipencapaian tujuan (Safitri, 2018). Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan pendorong stimulus yang menciptakan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terintegrasi untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019). Sedangkan menurut Efendi dkk, (2020) motivasi merupakan penyemangat dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hasibuan (2016:141) motivasi adalah apa penyebab, saluran, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mereka bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu atau sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Zhang,Guo &Newman, 2017).

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Ayu (2020) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian Cendi (2020) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki

semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Penelitian Silvia (2020) dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Penelitian Sabil (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menarik sehingga karyawan dapat termotivasi dan memanfaatkan karyawan secara optimal. Penelitian Lestari (2021) dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi aspek yang sangat penting untuk mendorong kreativitas dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *Punishment* dan *Reward* yang merupakan hukuman yang diberikan atau sengaja disebabkan oleh seseorang setelah melanggar dan juga hadiah disebut penghargaan intrinsik yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri menurut Saputra et Al. (2020:3). Menurut Mangkunegara (2017) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, dan menurut Zulkarnen & Zati (2019) *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Menurut Wahyuningtyas & Utomo (2018) *Punishment* adalah penderitaan yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi pelanggaran, dan menurut Handoko (2019) menyatakan bahwa *Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Menurut Hasan (2018) *Punishment* adalah penderitaan yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi pelanggaran dan menurut Nawawi dalam Zulkarnen & Zati (2019)

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – normal yang berlaku menurut Rivai 2017 : 444), dan *Reward* adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan menurut Hasan (2018). *Punishment* ialah sebuah ancaman hukuman yang ditujukan agar kinerja karyawan pelanggar dapat dibenahi, dan aturan yang berlaku pun bisa dipelihara, serta pelanggarnya bisa diberi pelajaran (Astuti 2019 : 32) dan menurut Muhith (2018) *Reward* kepada pekerja adalah cara lain untuk membentuk sikap dan aman perilaku di tempat kerja.

Penelitian Putra (2020) *Punishment* dan *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya *Punishment* karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan dengan adanya *Reward* juga sangat penting untuk kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Dairi (2020) *Punishment* dan *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya penerapan *Punishment* dapat membangun disiplin pada karyawan yang dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan meningkat dan *Reward* dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dimana adanya *Reward* dapat membuat karyawan lebih dihargai dalam perolehan prestasi pada karyawan. Penelitian Lina Marlina (2021) menunjukkan hasil bahwa

Punishment dan *Reward* secara bersama – sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Albert Christian (2021) menunjukkan *Punishment* dan *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya pemberian *Punishment* pada karyawan agar lebih disiplin dan meminimalkan kesalahan dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan, *Reward* pada karyawan dapat mengacu kerja keras karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Penelitian Indahyani (2019) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi pemberian *Punishment* dan *Reward* maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PT. Mitra Dewata Sukses merupakan salah satu perusahaan yang berada di Jalan Puputan Renon Pertokoan Arcade No.98 (A-B), Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Perusahaan ini berfokus pada jasa pengiriman barang atau ekspedisi yang dimana masyarakat lebih akrab dengan sebutan J&T Express, perusahaan ini sudah memiliki jaringan yang luas di seluruh Indonesia, selain pengiriman barang PT. Mitra Dewata Sukses juga membuka *franchise* bagi masyarakat yang ingin memiliki usaha atau bisnis di bidang ekspedisi.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja atau operasional tidak terlepas dari masalah pada karyawan dimana masih belum tercapainya pelaksanaan kerja yang optimal, kinerja karyawan yang baik dan maksimal sangat menjadi harapan setiap perusahaan untuk menghasilkan target kerja yang sudah ditetapkan, dimana pada PT. Mitra Dewata Sukses setiap karyawan diberikan target kerja setiap bulannya untuk mencapai keuntungan atau laba pada perusahaan. Berikut target kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses

Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Dewata Sukses Tahun 2020

No	Bulan	Target	Realisasi	Realisasi
1	Januari	1,770,000,000	1,180,731,025	67%
2	Februari	1,770,000,000	1,265,722,665	72%
3	Maret	1,770,000,000	955,789,426	54%
4	April	1,770,000,000	1,353,176,300	76%
5	Mei	1,770,000,000	1,529,674,308	86%
6	Juni	1,770,000,000	1,785,551,086	101%
7	Juli	1,770,000,000	1,860,564,292	105%
8	Agustus	1,770,000,000	1,849,529,834	104%
9	September	1,770,000,000	1,716,563,998	97%
10	Oktober	1,770,000,000	1,773,608,520	100%
11	November	1,770,000,000	1,761,155,263	100%
12	Desember	1,770,000,000	1,956,758,250	111%
Jumlah		21,240,000,000	18,988,824,967	89%
Rata-Rata		1,770,000,000	1,582,402,081	89%

Sumber : Data PT.Mitra Dewata Sukses

Dari tabel 1.1 dapat kita ketahui bahwa pencapaian target pencapaian pengiriman dari bulan Januari- Desember 2020 pada PT.Mitra Dewata Sukses tidak selalu mengalami peningkatan, pada tabel diperlihatkan dimana penurunan pada bulan Maret yang dimana realisasinya 955,789,426 sedangkan target yang harus dicapai sebesar 1,770,000,000. Hal ini dapat menunjukkan menurunnya kinerja pada PT.Mitra Dewata Sukses perlu ditingkatkan untuk mencapai target perusahaan.

Adapun juga hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT.Mitra Dewata Sukses dimana beberapa karyawan ditempatkan pada posisi yang kurang cocok dengan keterampilan dan keahlian mereka, dimana sering terjadi *recruitment* karyawan tanpa adanya seleksi dan penempatan yang baik sesuai dengan bidang masing – masing karyawan contohnya penempatan karyawan dengan lulusan yang tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga kurangnya kinerja yang dihasilkan pada karyawan tersebut, karena karyawan sendiri harus

penyesuaian dan mempelajari posisi yang akan ditempatkan. Fenomena yang terjadi pada PT.Mitra Dewata Sukses tentang motivasi adalah kurangnya dukungan penuh dari atasan atau rekan kerja sehingga kinerja kerja karyawan tidak maksimal sebagai contoh penerapan target yang diberikan oleh atasan tapi sering kali kurangnya dukungan atau motivasi untuk menjalankan target yang diberikan sehingga masih kurangnya kinerja yang diberikan karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT.Mitra Dewata Sukses tentang *Punishment* dan *Reward* dimana hal yang masih terjadi yaitu tentang penerapan *Punishment* yang dimana setiap tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan akan diberikan *Punishment* yang sesuai sebagai contoh pemberian target kerja yang diberikan oleh atasan dan karyawan sendiri tidak bisa mencapai target kerja tersebut maka akan diberikan *Punishment* yang sesuai begitu pula dengan pemberian *Reward* pada karyawan yang dimana mampu memberikan hasil target kerja yang sesuai dengan yang diberikan atasan maka akan diberikan *Reward* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja masing – masing karyawan. Berikut disajikan data karyawan keluar ataupun masuk selama 2018-2020.

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar ataupun Masuk Pada PT.Mitra Dewata Sukses
Tahun 2018-2020

NO	Tahun	Jumlah Karyawan			
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir
1	2018	209	40	10	239
2	2019	239	30	15	254
3	2020	254	27	17	264
TOTAL			97	42	

Sumber : Data PT.Mitra Dewata Sukses

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan masuk terbanyak pada tahun 2018 dan terendah pada tahun 2020. Karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan terbanyak terjadi pada tahun 2020 dan terendah pada tahun 2018. Hal ini menunjukkan kurangnya ketertarikan perasaan karyawan pada PT.Mitra Dewata Sukses.

Tabel 1.3
Kondisi Bagian dan Jabatan Karyawan PT. Mitra Dewata Sukses Tahun 2020

Divisi	Jabatan	Pendidikan Akhir		Jumlah Karyawan
		Persyaratan Umum	Karyawan yang menempati	
HRD	1. SPV HRD 2. Legal 3. Admin	S1 Psikologi S1 Hukum	S1 Ekonomi	4
Quantity Control	1. SPV QC 2. Admin	S1 Komunikasi	S1 Ekonomi	4
Finance	1. SPV Finance 2. Admin	S1 Akuntansi	S1 Ekonomi S1 Komputer	4
Trainer	1. SPV Trainer 2. Admin	S1 Psikologi	S1 Pertanian S1 Komunikasi	3
BRP	1. SPV BRP 2. Admin	S1 Ekonomi	S1 Hukum S1 Ekonomi	3
Marketing	1. SPV Marketing 2. Admin	S1 Ekonomi	S1 Sastra Indonesia S1 Komputer	5

Sumber : Data PT.Mitra Dewata Sukses

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada PT.Mitra Dewata Sukses maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai “Pengaruh *Recruitment*, *Motivasi*, *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT.Mitra Dewata Sukses”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah *Recruitment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah *Punishment* dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- 1) Bagi pegawai dan pimpinan PT.Mitra Dewata Sukses adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan *Recruitment*, Motivasi, *Punishment* dan *Reward* serta Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
- 2) Bagi universitas hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.

- 3) Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori *Recruitment*, *Motivasi*, *Punishment* dan *Reward* serta Kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memiliki tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kinerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan

mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan public diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Recruitment

1) Pengertian *Recruitment*

Recruitment adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya menurut (Rosento 2018). *Recruitment* dengan kata lain adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi, menurut Gomes dalam (Suparni: 2017). *Recruitment* juga disebutkan sebagai menyebarkan informasi dan membuka akses seluas- luasnya guna menjaring pelamar (Hariwijaya,2017). *Recruitment* pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi (Suparni,2017). *Recruitment* merupakan awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Halim, 2016).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas , dapat disimpulkan bahwa *recruitment* merupakan proses menemukan, menarik tenaga kerja atau sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang ditentukan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Recruitment*.

Menurut Sendri Trisanti (2019) faktor yang mempengaruhi *recruitmen*:

a) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Yang sangat penting diperhatikan adalah permintaan dan penawaran keterampilan khusus dalam pasar tenaga kerja. Proses perekrutan perusahaan bisa menjadi sederhana ketika tingkat pengangguran pada pasar tenaga kerja organisasi mencapai angka yang tinggi. Jumlah pelamar yang tidak diterima biasanya lebih besar, dan meningkatkan ukuran kelompok tenaga kerja menyediakan peluang yang lebih baik untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Jika permintaan akan keterampilan tertentu cukup tinggi relatif terhadap penawarannya, upaya perekrutan yang luar biasa mungkin diperlukan. Upaya perekrutan harus ditingkatkan dan sumber baru harus dicari.

b) Pertimbangan hukum

Masalah – masalah hukum juga memainkan peran dalam praktik perekrutan. Perekrutan yang tidak direncanakan dengan baik dapat menciptakan masalah dalam proses seleksi.

c) Kebijakan promosi

Kebijakan promosi perusahaan bisa memiliki dampak signifikan pada perekrutan. Perusahaan bisa menekankan kebijakan promosi dalam

strukturnya sendiri atau kebijakan di mana posisi secara umum diisi dari luar perusahaan. Bergantung pada kondisi tertentu, kedua pendekatan tersebut memiliki kelebihan masing – masing. Promosi dari dalam adalah kebijakan mengisi lowongan di atas posisi tingkat pemula dengan karyawan yang ada saat ini. Ketika perusahaan menekankan promosi dari dalam, para karyawannya mendapatkan rangsangan untuk berupaya keras meraih kemajuan. Ketika para karyawan menyaksikan para rekan kerja dipromosikan, mereka menjadi lebih sadar akan peluang mereka sendiri.

3) Tujuan *Recruitment*.

Menurut AP Sari (2022) tujuan *recruitment* sebagai berikut :

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pegangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan – karyawan yang meruakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu tertentu.
- c) Upaya perekrutan hendraknya memiliki efek luberan yaknii citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan.

4) Sumber *Recruitment*

Menurut Susilofia (2016) sumber *recruitment* dapat dibagi menjadi beberapa jenis sebagai berikut :

a) Pelamar langsung

Pelamar langsung seringkali dikenal dengan istilah *applications at the gate*, artinya para pencari pekerja datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar.

b) Lamaran tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan sehat dari dokter, surat keterangan berperilaku baik dari instansi pemerintah yang diajukan oleh instansi.

c) Lamaran berdasarkan informasi orang dalam

Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka untuk mengajukan lamaran. Berbagai pihak tersebut berasal dari sanak saudara, tetangga, teman sekolah. Proses *recruitment* ini dapat dipertimbangkan karena beberapa alasan yakni para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari tenaga kerja baru sehingga biaya yang dipikul oleh organisasi menjadi lebih ringan.

d) Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur *recruitment* yang paling sering digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan dapat menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual.

e) Instansi pemerintah

Disetiap pemerintah negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas

fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen pemburuhan, departemen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis.

f) Perusahaan pencari tenaga kerja profesional

Perusahaan pencari tenaga kerja profesional mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.

g) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai sumber *recruitment* tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah atau tingkat atas pendidikan tinggi.

h) Organisasi profesi

Makin maju suatu masyarakat makin banyak pula organisasi profesi yang dibentuk seperti bidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahli pekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli pertanian, dan lain sebagainya.

i) Serikat Kerja

Serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan dimana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota, tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya.

j) Balai latihan kerja milik pemerintah

Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran. Peranan berbagai latihan sangat diperlukan, terlebih apabila penyelenggara memiliki informasi tentang permintaan di pasaran kerja. Hal tersebut dapat memberi informasi sebagai dasar penyelenggaraan pelatihan, sehingga dapat mencetak lulusan yang sesuai dengan permintaan di pasaran kerja.

5) Indikator *Recruitment*

Menurut (Daneswari, 2017) berbagai indikator yang perlu diperhatikan :

a) *Recruitment* dengan perencanaan SDM

Recruitment sistematis untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, tujuan dari perencanaan SDM ini adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan perusahaan.

b) Persyaratan administrasi

Salah satu bentuk persyaratan administrasi adalah usaha atau kegiatan yang berkenaan dalam penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan, administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi : catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

c) Sumber internal

Recruitment internal adalah suatu proses mencari karyawan yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong dari orang-orang yang

berbeda dalam perusahaan.

d) Sumber eksternal

Recruitment eksternal adalah suatu proses mencari karyawan diluar perusahaan, cara ini biasanya dilakukan dengan memasang iklan lowongan pekerjaan pada tempat-tempat tertentu atau website.

e) Penggunaan Media

Mempermudah setiap individu dalam berkenaan dan bersosialisasi.

Menurut Wilson (2017) indikator *recruitment*, yaitu :

- Adanya aturan jelas hukuman ataupun aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- Persyaratan umum persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
- Persyaratan khusus yaitu persyaratan pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu dengan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasillkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Menurut (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan motivasi seagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Stefan Invanko

dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Motivasi perlu dilakukan dalam suatu organisasi, dimana semua kegiatan dan tugas dilandasi oleh motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan tinggi dan begitu pula sebaliknya (Ng, Lam, & Feldman, 2017). Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, maka orang tersebut membutuhkan motivasi (Van Kleef, 2018).

2) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua factor:

- a) Faktor *Intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.
- b) Faktor *Ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3) Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Sedangkan menurut Masllow (Busro, 2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.

b) Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dengan sesama.

d) Kebutuhan Penghargaan Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.4 Punishment dan Reward

2.1.4.1 Punishment

1) Pengertian *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan hukuman (*Punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Putri dan Martiana (2018) *Punishment* merupakan bentuk konsekuensi negatif yang diberikan kepada pekerja untuk mengurangi perilaku pekerja yang tidak diinginkan. Menurut Sirait dan Paskarini (2017) menyatakan bahwa *Punishment* akan diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran seperti perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2017) *Punishment* adalah

ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepadapelanggar. Menurut Wahyuningtas & Utomo (2018) *Punishment* adalah penderitaan yang ditimbulkan dengan sengajaoleh seseorang setelah terjadi pelanggaran.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment* menurut Mangkunegara (2017:130) :

- a) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
- c) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- d) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

3) Indikator – Indikator Yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Hasan (2018) adalah sebagai berikut :

a) Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis kepada karyawan yang bersangkutan, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

a) Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, dilakukan penurunan yang besarnya disesuaikan peraturan perusahaan dan

penundaan kenaikan pangkat ataupun promosi.

a) Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi.

Pembebasan jabatan, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Rivai (2017:444) indikator *Punishment* menyatakan bahwa :

a. Hukuman ringan, dengan jenis:

- Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- Teguran tertulis.
- Pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Hukuman sedang, dengan jenis:

- Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- Penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

c. Hukuman berat, dengan jenis:

- Penurunan pangkat atau demisi.
- Pembebasan dari jabatan.
- Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.1.4.2 *Reward*

1) Pengertian *Reward*

Reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Suak ddk, 2017). *Reward* adalah sesuatu yang diharapkan dari perilaku atau umpan balik positif atas prestasi yang diberikan kepada pekerja (Munir, 2018). Menurut (Muqoyyarah 2018) *Reward* adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan, pemberian *Reward* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Kadarisman dalam Hasan (2018) *Reward* adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2019) menyatakan bahwa *Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berimbang yaitu perencanaan kegiatan usaha, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pekerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi dalam Maulidiyah (2020:33) yaitu :

- a) Konsistensi Internal (*Internal Consistenc*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.

- b) Kompetensi atau persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
- c) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
- d) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisiaspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan paa manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

3) Indikator – Indikator Yang Menentukan *Reward*

Menurut Mahmudi (2017), indikator *Reward* adalah sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji merupakan kompenen *Reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

b) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program Kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atau prestasi kinerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (liburan paket ibadah dan sebagainya).

c) Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan prospek dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

d) Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Menurut Wu , 2017 indikator *Reward* sebagai berikut :

- a) Intrinsik *Reward* berupa pengakuan, tanggung jawab, kesempatan belajar.
- b) Ekstrinsik *Reward* berupa gaji, bonus, tunjangan, promosi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto dan Priansa 2017 mengungkapkan performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Rafiq, 2019. Sementara itu menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Pusparini, 2018) kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingakt kemampuan tertentu.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Pusparini, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan diberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator kinerja karyawan antara lain :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Al Umar , (2022) indikator kinerja karyawan yaitu :

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan diawal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini , peneliti juga menggunakan penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

2.2.1 Pengaruh *Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Setiawan (2020) meneliti *Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company*. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian Manufaktur Perusahaan.
- 2) Lestari (2020) meneliti *The Effect Of Recruitment and Career Development on The Spirit Of Teachers' Work Performance in MTs Nurul Huda*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi, uji

koefisien determinasi, regresi pengujian dan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS 18.0. Hasil penelitian menunjukkan *Recruitment* berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

- 3) Arifin (2020) meneliti *The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance : A Mediating Role Of Competence*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan program SEM AMOS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan *Recruitment* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.
- 4) Baruno (2020) meneliti *The Influence Of Recruitment And Selection Process On Technical Employee Performance In PT.Telkom Akses North Surabaya*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan Partial Least Square (PLS) meliputi Uji Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Realibilitas komposit, alpha cronch, R square, uji simultan (Uji F) dan uji Parsial (Uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses tersebut perekrutan dan seleksi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Hamza (2021) meneliti *Recruitment and Seletion : The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance*. Teknik analisis data yang digunakan SPSS versi 23 untuk alat analisis statistik, sementara statistik deskriptif dihitung dan digunakan dalam interpretasi temuan. Hasil analisis pada penelitian ini terdapat pengaruh signifikan *Recruitment* terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Pangastuti (2020) meneliti *The Effect of Work Motivation and*

Compensation on Employee Performance. Teknik analisis data yang digunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Chrisnanto (2020) meneliti *The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia*. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan korelasi antar dimensi dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Wardani (2020) meneliti *The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Sabil (2021) meneliti *The Effect of Work Environment, Competence, and Motivation on Employee's Performance in Electronic Companies in the Industrial District of Bekasi Regency*. Teknik analisis data yang digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi juga secara langsung mempengaruhi kinerja.
- 5) Pangastuti (2021) meneliti *Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri*. Teknik analisis data yang digunakan analitik korelasional, SEM, pemodelan

lengkap, pada dasarnya terdiri dari model pengukuran dan model struktural atau model kausal. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap OCB dimana motivasi efektif dapat meingkat atau mendorong karyawan untuk merasa puas.

2.2.3 Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Putra (2020) meneliti *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 2) Dairi (2020) meneliti *Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance With Working Discipline An Intervening Variabel (A Case Study of Employee The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City*. Teknik analisis data yang digunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 3) Marlina (2021) meneliti *Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward , And Implementation Of Standard Operational Procedures*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Daerah Kota Banjar satuan.
- 4) Pangandaheng (2021) meneliti *The Effect of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance In a Swallow Bird Nest Exporter*

Company In East Java. Teknik analisis data yang digunakan linier berganda analisis regresi dengan bantuan software SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

- 5) Indahyani (2019) meneliti *The Effect of Work Culture, Personal Technical Ability, Reward and Punishment on Employee Performance in Management of Regional Revenue, Finance and Assets Office in Bali Province*. Teknik analisis data menggunakan linier berganda analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

