

PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SUNGGAL

Tomas Edin S. Ndruru¹⁾, Miska Irani Tarigan²⁾, Saut Purba³⁾, Sinar Ritonga⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas katolik Santo Thomas Medan

E-Mail: tomasedinsamsudinndruru@gmail.com; miska_irani@ust.ac.id;

sinaritonga@gmail.com; sarimonangsihombing@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this investigation is to evaluate the impact of recruitment, work discipline, and non-physical work environment on the performance of employees at the Medan Sunggal Customer Service Unit of PT PLN (Persero). Quantitative analysis is the methodology employed in this investigation. The data was collected through a questionnaire distribution survey that was administered to 63 (sixty-three) personnel of the Medan Sunggal Customer Service Unit of PT PLN (Persero). The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software is utilized to conduct multiple linear regression data analysis, while saturated sampling or census sampling techniques are employed for sampling. The data processing conducted yields a multiple linear equation, the results indicating that recruitment has a substantial impact on employee performance. The performance of employees is significantly influenced by their work discipline. The non-physical work environment has a substantial impact on employee performance. The extent of the influence of recruitment, work discipline, and non-physical work environment on employee performance is indicated by the coefficient of determination (R^2) of 91.7%. The remaining 8.3% is influenced by factors that are not included in this study. The F test results that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This implies that the recruitment variables, work discipline, and non-physical work environment have a positive and significant impact on employee performance at the Medan Sunggal Customer Service Unit of PT. PLN (Persero).

Keywords: Recruitment, Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Performance of Employees

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam bekerja pada periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010:40), Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Menurut Mathis dan Jakson (2016 :314) disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kesediaan dan ketaatan seseorang atau organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif sesuai dengan tujuan instansi atau organisasinya. Menurut Sedarmayanti (2009:31) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut: Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2020) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agussalim (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadan (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyediaan listrik yang beroperasi dari pembangkitan, penyaluran hingga pendistribusiannya di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan tunggal cabang dari PT. PLN Medan tepatnya berada dibawah naungan PLN UP3 medan yang bertanggung jawab dalam pelayanan pelanggan di wilayah Medan Sunggal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti lakukan dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal, data kinerja karyawan diukur dari dampaknya terhadap penjualan listrik, khususnya dalam mengatasi keluhan pelanggan terkait lamanya gangguan pasokan listrik yang dialami oleh pelanggan atau disebut *System Average Interrupt Duration Index* (SAIDI). Adapun gambaran tentang penjualan listrik dan target kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal tahun 2018 sampai dengan 2022 dapat dilihat pada Tabel 1 dan tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1. Data Realisasi Penjualan Listrik Tahun 2018-2022

Tahun	Target (kWh)	Realisasi (kWh)	Persentase
2018	224.88	148.43	66%
2019	277.98	280.53	101%
2020	192.197	180.130	93%
2021	365.794	401.663	110%
2022	289.5	244.1	84%

**Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal*

Berdasarkan Tabel 1. diatas, dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir data yang dikumpulkan ada tahun yang tidak mencapai target yaitu tahun 2018, 2020 dan 2022. Data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir masih fluktuatif. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 2. Target Kerja atau *Key Performance Indicator* yang tercapai dan tidak tercapai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal

No	Key Performance Indicator	Target	Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Penjualan Tenaga Listrik	289.5 kWh	244.1 kWh	45.4 kWh
2.	Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik dari Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	2.29 kWh	1.79 kWh	50 kWh
3.	Peningkatan Kendala Jaringan			

	System Average Interruption Duration Index (SIADI)	77.35 jam pelanggan/tahun	58.02 jam pelanggan/tahun	19.33 jam pelanggan/tahun
	System Average Interruption Frequency Index (SAIFI)	1.35 kali pelanggan/tahun	1.35 kali pelanggan/tahun	-
	sesuai dengan kewenangannya			
	Energy Not Served	2.39 Wh/tahun	1.79 Wh/tahun	60 MWh/tahun
4.	Peningkatan Layanan			
	Jumlah Pengguna Aktif	986	986	-
	Aplikasi PLN Mobile			
	Response Time atas Keluhan	1.8	1.5	3
	Recovery atas Keluhan			
	Response Time atas Gangguan	1.5	1.5	-
		24.86	22.43	2.43
	Recovery atas Gangguan			
		48.88	40.33	8.55
	Presentase	-	94%	12.45%

*Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal

Berdasarkan Tabel 2. diatas, perusahaan belum mencapai target-target yang telah ditetapkan. Penyebabnya diduga karena kurangnya koordinasi yang efektif antara manager, rekan kerja dan karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan sebuah pendekatan yang komprehensif yang mencakup strategi untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal adalah berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden sehingga peneliti mengambil sampel seluruh karyawan bagian lapangan yang bekerja pada PT. PLN (persero) unit layanan pelanggan Medan Sunggal, 63 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2019:126), teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden sehingga peneliti mengambil sampel seluruh karyawan bagian lapangan yang bekerja pada PT. PLN (persero) unit layanan pelanggan Medan Sunggal, 63 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Definisi operasional

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah proses menarik para pelamar dengan persyaratan yang layak pada waktu yang tepat dan jumlah yang cukup sehingga mendapatkan karyawan yang berkualifikasi untuk mengisi kekosongan didalam perusahaan.	Dasar Rekrutmen Sumber Internal Sumber Eksternal Metode Tertutup Metode Terbuka	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar	Kehadiran karyawan Ketepatan jam kerja Mengenakan pakaian kerja Taat terhadap peraturan Tanda pengenal Menggunakan peralatan Standar kerja Kewaspadaan yang tinggi	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi disekitar tempat kerja yang meliputi hubungan antara atasan, rekan kerja dan bawahan yang menciptakan suasana kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri serta dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat atau diraba	Hubungan rekan kerja Hubungan atasan dengan karyawan Pengawasan Suasana kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai seseorang karyawan pada suatu periode tertentu untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Kemandirian Komitmen kerja	Likert

**Sumber: Hasil Olahan Penulis*

Teknik Analisis Data

Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dengan rumus:

$$KK = a + \beta_1 R + \beta_2 DK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

R = Rekrutmen

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja Non Fisik

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel X₁X₂X₃

a = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan Estimasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Linier Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisi Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,496	,634		,220
	Rekrutmen	,254	,126	,272	,019
	Disiplin_Kerja	,330	,167	,548	,000
	Lingk_Kerja_Non_Fisik	,415	,133	,262	,023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 4. di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,496 + 0,254X_1 + 0,330X_2 + 0,415X_3$$

Hal ini berarti bahwa rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,496 artinya rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,496
2. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,254 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai rekrutmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,254 dan apabila rekrutmen turun satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,254.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,330 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,330 dan apabila disiplin kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,330.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,415 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila Lingkungan kerja non fisik naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,415 dan apabila Lingkungan kerja non fisik turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,415.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji secara parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,496	,634		,220
	Rekrutmen	,254	,126	,272	,019

Disiplin_Kerja	,330	,167	,548	5,146	,000
Lingk_Kerja_Non_Fisik	,415	,133	,262	1,745	,023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5. di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,5$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dengan ketentuan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,5$. Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} (2,265) $>$ t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,5$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.
2. Nilai t_{hitung} (5,146) $>$ t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.
3. Nilai t_{hitung} (1,745) $>$ t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikan sebesar $0,023 < 0,5$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945,243	3	643,303	24,375	,000 ^b
	Residual	173,806	59	2,946		
	Total	1119,049	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Disiplin_Kerja, Rekrutmen

*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6. diatas menunjukkan bahwa rekrutmen, disiplin kerja dan likungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} Sebesar $24,375 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.76 dan nilai sign F sebesar $0,000 < \alpha (0,5)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel rekrutmen, disiplin kerja dan likungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,917	,913	2,95200

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik,
Disiplin_Kerja, Rekrutmen

*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 7. diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,958 sama dengan 95,8% berarti yaitu rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,917 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 91,7%, sedangkan 8,3% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial variabel rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Secara simultan variabel rekrutmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Sunggal. Variasi rekrutmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 0,917 atau 91,7%. Sisanya sebesar 8,3% lagi dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dengan memahami persepsi karyawan terhadap rekrutmen internal, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menyerderhanakan proses rekrutmen dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan. Implementasi rekomendasi yang diberikan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas, perusahaan dihimbau untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan harmonis, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami persepsi karyawan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengawasan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil sehingga karyawan mampu mempertahankan talenta terbaik di dalam perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, produktif, dan memotivasi, sehingga karyawan dapat memberikan dampak positif bagi terciptanya tujuan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perberbit Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Malang.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Mondy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Ketiga). Malang: Sinar Akademika Malang.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novel, N. J. A. (2023). *Buku Ajar Manajemen MSDM* (Cetakan Pertama). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju.
- Simamora 2006, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tohardi, A. 2016 *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja* (Cetakan Pertama). Medan: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Agus, N. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 77–88.
- Agussalim. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 3(3), 281–290.
- Ramadan, M. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1999–2008.
- Tambuwun, J. A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Productivity*, 2(3), 224–227.