



ANALISIS PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, UPAH, KEPUASAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS PARKIR DI KOTA BOYOLALI

Edi Muh Ismail¹, St Sunarto², Rokhmad Budiyo³, Arini Novandalina⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

edimuhismail01@gmail.com¹, stepahnus.sunarto01@gmail.com²,

rokhmad.budiyo6@gmail.com³, arini.novandalina@gmail.com³

Riwayat Artikel

Received :01-06-2024

Revised :25-06-2024

Accepted :15-07-2024

Abstraksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, upah, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali.

Populasi penelitian mencakup seluruh petugas parkir di Boyolali, berjumlah 150 orang, dengan sampel sebanyak 60 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan teknik proporsional cluster random sampling. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia, upah, kepuasan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai Sig < 0,05. Namun, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung (0,268) < t tabel (2,000575) dan nilai Sig (0,127) > 0,05.

Penelitian juga menemukan bahwa prosedur perekrutan petugas parkir di Kota Boyolali kurang jelas, sehingga pimpinan disarankan memberikan kejelasan prosedur perekrutan untuk memperjelas proses tersebut.

Kata Kunci

Sumber Daya Manusia, Upah, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, Kinerja

Keyword:

Human Resources, Wages, Job Satisfaction, Work Environment, Discipline, Motivatin, Performance

Abstract.

This study aims to determine the influence of human resources, wages, job satisfaction, work environment, discipline, and motivation on the performance of parking attendants in Boyolali City.

The research population includes all parking attendants in Boyolali, totaling 150 individuals, with a sample of 60 respondents calculated using the Slovin formula and proportional cluster random sampling technique. The research approach is quantitative, with data collected through observation, questionnaires, and documentation. Data analysis employs multiple linear regression.

The results indicate that the variables of human resources, wages, satisfaction, work environment, and motivation partially have a positive and significant effect on the performance of parking attendants, with the t-count values greater than the t-table values and Sig values < 0.05 . However, discipline does not have a significant effect on performance, as indicated by a t-count value of $0.268 < t\text{-table value of } 2.000575$ and a Sig value of $0.127 > 0.05$. Simultaneously, these variables have a positive and significant effect on the performance of parking attendants in Boyolali, with an F-count value of 9.302 greater than the F-table value of 2.28 and a Sig value of $0.00 < 0.05$.

The study also found that the recruitment procedures for parking attendants in Boyolali City are unclear, thus it is recommended that the leadership provides clarity in the recruitment procedures to streamline the process

PENDAHULUAN

Kota Boyolali, seperti banyak kota lainnya di Indonesia, mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah kendaraan bermotor dan mobilitas penduduk. Peningkatan ini menciptakan tantangan besar bagi manajemen parkir yang efisien dan efektif di kota tersebut. Petugas parkir memainkan peran kunci dalam menjaga ketertiban lalu lintas serta mengelola parkir dengan baik. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh petugas parkir sangat memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kenyamanan dan keamanan parkir di kota ini. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam konteks manajemen parkir di Boyolali (Taufik et al., 2021).

Pertumbuhan jumlah kendaraan dan peningkatan mobilitas di Boyolali menuntut layanan parkir yang efisien dan efektif. Petugas parkir bertugas memastikan kelancaran lalu lintas serta memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna parkir. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, muncul berbagai isu terkait dengan kinerja petugas parkir. Keluhan masyarakat mengenai ketidaknyamanan, pelanggaran etika, dan ketidakefisienan dalam manajemen parkir menjadi sorotan penting. Kinerja petugas parkir yang baik bergantung pada kualitas dan motivasi SDM yang dimiliki. Ketika petugas memiliki kualifikasi dan motivasi yang tinggi, mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, sementara kurangnya kualifikasi atau motivasi dapat menyebabkan berbagai masalah seperti ketidaknyamanan pelanggan, pelanggaran etika, dan ketidakefisienan dalam mengelola parkir.

Kinerja merupakan elemen penting bagi setiap pegawai, termasuk petugas parkir di Boyolali. Penilaian kinerja memberikan perhatian dari atasan kepada pegawai dan dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Pegawai yang berprestasi melalui penilaian kinerja dapat dipromosikan, dikembangkan, dan diberikan penghargaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak berprestasi mungkin dimutasi atau bahkan mengalami demosi (Arianty et al., 2016). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja berdasarkan perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2013 dalam Ahmad Afandi & Syaiful Bahri, 2020).

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Untuk itu, pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menumbuhkan kinerja para karyawan. Hal ini penting karena kinerja mencerminkan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik. Moekijat (2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja merasa senang, optimis, dan ramah satu sama lain, mereka dikatakan memiliki semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pekerja tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup aspek tugas, sikap, kemampuan, dan prestasi. Menurut Hasibuan (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil, dan berdasarkan hasil kerja. Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang berbeda, namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya serupa. Salah satu bentuk kompensasi adalah pemberian upah. Upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Menurut Fanda & Slamet (2019), pemberian kompensasi yang benar akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Dengan demikian, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi adalah saling mempengaruhi. Jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar, kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak positif pada variabel lainnya. Sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara wajar, kinerja karyawan akan menurun.

Douglas McGregor, seorang ahli manajemen terkenal, mengemukakan teori X dan teori Y tentang motivasi dan kinerja karyawan (Fanda & Slamet, 2019). Menurut teori X, karyawan cenderung malas dan tidak memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja, sehingga perlu dikendalikan dan diberi insentif. Sementara itu, teori Y berpendapat bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik dan dapat bekerja dengan baik jika diberi kepercayaan dan kesempatan untuk berkembang.

Dalam konteks Kota Boyolali, penting untuk memahami bahwa kinerja petugas parkir tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi, tetapi juga oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan dan kualifikasi petugas parkir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen parkir di Boyolali perlu fokus pada pengembangan SDM yang komprehensif untuk mencapai pelayanan parkir yang efisien dan efektif.

Secara keseluruhan, peningkatan mobilitas penduduk dan jumlah kendaraan di Kota Boyolali memerlukan manajemen parkir yang efisien dan efektif. Petugas parkir memainkan peran penting dalam menjaga ketertiban lalu lintas dan memberikan pelayanan yang baik. Kinerja petugas parkir sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, motivasi, kompensasi, dan pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen parkir di Boyolali untuk terus berupaya meningkatkan kinerja petugas parkir melalui berbagai strategi yang holistik dan berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang mencapai tujuan dan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk fiskal ataupun non fiskal yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Sari dan Ardana, (2016) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Berdasarkan Hasibuan, (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara, (2016) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) Pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental Pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Hasibuan, (2016) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu Pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja

tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas parkir yang bekerja di Kota Boyolali berjumlah 150 orang. Sampel yang dipakai adalah menggunakan proportional cluster random sampling sehingga jumlah sampel adalah 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan uji instrument penelitian data. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel/ Indikator Penelitian	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,629	0.2542	Valid
X1.2	0,735	0.2542	Valid
X1.3	0,793	0.2542	Valid
X1.4	0,683	0.2542	Valid
X1.5	0,732	0.2542	Valid
X2.1	0,639	0.2542	Valid
X2.2	0,744	0.2542	Valid
X2.3	0,229	0.2542	Valid
X2.4	0,731	0.2542	Valid
X3.1	0,538	0.2542	Valid
X3.2	,0731	0.2542	Valid
X3.3	0,810	0.2542	Valid
X3.4	0,571	0.2542	Valid
X3.5	0,713	0.2542	Valid
X3.6	0,806	0.2542	Valid
X4.1	0,457	0.2542	Valid
X4.2	0,845	0.2542	Valid
X4.3	0,526	0.2542	Valid
X4.4	0,816	0.2542	Valid
X4.5	0,450	0.2542	Valid
X5.1	0,681	0.2542	Valid
X5.2	0,704	0.2542	Valid
X5.3	0,358	0.2542	Valid
X5.4	0,698	0.2542	Valid
X6.1	0,477	0.2542	Valid
X6.2	0,347	0.2542	Valid
X6.3	0,881	0.2542	Valid

X6.4	0,928	0.2542	Valid
X6.5	0,788	0.2542	Valid
Y1	0,509	0.2542	Valid
Y2	0,570	0.2542	Valid
Y3	0,785	0.2542	Valid
Y4	0,706	0.2542	Valid
Y5	0,748	0.2542	Valid
Y6	0,897	0.2542	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item-item jawaban kuesioner dari ke empat variabel menunjukkan sebagai item-item jawaban yang valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
SDM (X1)	0,841	Reliabel
Upah (X2)	0,800	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,645	Reliabel
Kepuasan (X4)	0,828	Reliabel
Disiplin (X5)	0,944	Reliabel
Motivasi (X6)	0,926	Reliabel
Kinerja (Y)	0,914	Reliabel

Hasil tabel 2 menunjukkan semua hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat disimpulkan reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga untuk perhitungan statistik selanjutnya semua item jawaban kuesioner dapat digunakan karena valid dan reliabel.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.170	6.788		2.530	.014		
SDM	.585	.168	.493	3.464	.001	.454	2.203
Upah	.066	.110	.068	2.398	.033	.078	1.413
Kepuasan	.422	.303	.206	2.381	.049	.420	2.384
Lingkungan Kerja	.185	.155	.077	2.148	.036	.462	2.167
Disiplin	.019	.160	.154	.268	.127	.722	1.386
Motivasi	.291	.167	.203	2.548	.026	.683	1.465

Dari hasil berdasarkan Tabel 3 maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Koefisien regresi sumber daya manusia sebesar 0,585 dan bertanda positif, berarti setiap kenaikan 1 satuan sumber daya manusia akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,584 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain berniali konstan.

2. Koefisien regresi Upah sebesar 0,066 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan upah akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,066 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai konstan
3. Koefisien regresi Kepuasan sebesar 0,422 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepuasan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,422 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai konstan
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,185 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,185 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai konstan
5. Koefisien regresi Disiplin sebesar 0,119 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan disiplin akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,119 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai konstan
6. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,291 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan Motivasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,291 satuan dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai konstan

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Petugas Parkir Di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (3,464) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (2,398) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Parkir di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (2,381) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (2,148) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (0,268) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,127 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Parkir di Kota Boyolali

Nilai hasil uji t positif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan, yaitu t hitung (2,548) > t tabel (2,000575), dengan signifikansi $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu: Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 45,8% yang artinya bahwa sumber daya manusia, upah, lingkungan kerja, kepuasan, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali, sedangkan sisanya yaitu 54,2% akan dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. i produktivitas kerja karyawan

SIMPULAN

Hasil analisis pengaruh sumber daya manusia, upah, kepuasan, lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali
2. Upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali
3. Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali
5. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali
6. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas parkir di Kota Boyolali

DAFTAR PUSTAKA

- Alefari, M., Almani, M., & Salonitis, K. (2020). A system dynamics model of employees' performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(16). <https://doi.org/10.3390/su12166511>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Anggraeni, U. (2018). Analisis pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi kasus

- pada Bank BTN Syariah KC Semarang). *Jurnal Perbankan Syariah*, 1(1).
- Arif, M. (2018). Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1). [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Babay, F., Sudarsono, & Karlina Napu. (2022). The influence of organizational culture and movements on the performance of civil servants at the Regional Secretariat Office of North Bolaang Mongondow Regency. *Journal of Economic, Business, and Administration (JEBA)*, 2(4). <https://doi.org/10.47918/jeba.v2i4.406>
- Bukhori, M. (2018). Pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Akademika*, 16(1).
- Data, U., & Tafsir, M. (2018). Effect of leadership, motivation and cultural organization to the performance of employees in KPP Pratama Watampone. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3219635>
- Elisa, A. W. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1).
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI*, 4(2).