

SKRIPSI
PENGARUH REKRUTMEN SKILL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA *DRIVER DUMP TRUCK*
PT KRUING LESTARI JAYA



Oleh :

ALEXANDRO DELVITO AGASI
NPM. 2161201019

Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2025



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ALEXANDRO DELVITO AGASI
NPM : 21.61201.019
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Skill Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Dump Truck PT Kruing Lestari Jaya.

Nilai Angka/Huruf : **82,38/A**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH REKRUTMEN SKILL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER DUMP TRUCK
PT KRUING LESTARI JAYA

Diajukan oleh : Alexandro Delvito Agasi

NPM : 2161201019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I


Ern Setiawati, SE.,ME
NIDN. 1110057601

Pembimbing II


Yeni Yandiani, S.Sos.,MM
NIDN. 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widyagama Mahakam Samarinda



Yulidar Abbas, SE.,MM
NIDN. 117307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DI NYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Erni Setiawati, SE.,ME

1.



2. Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Alexandro Delvito Agasi

NPM : 2161201019

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul

**PENGARUH REKRUTMEN SKILL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA DRIVER DUMP TRUCK PT KRUNG LESTARI
JAYA**

Sebagaimana telah di sarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang di Revisi	Tanda Tangan
1	Erni Setiawati, SE.,ME	1. Perbaiki hasil uji Linearitas, gunakan Kriteria "Linearity < 0,05 di nyatakan hubungan linear	
2	Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM	1. Perbaiki halaman persetujuan 2. Perbaiki saran	
3	Dian Irma Aprianti,S.IP.,M.M	1. Sistematika Penulisan 2. Uraian pada hasil dan pembahasan 3. Catatan pada dokumen	

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Alexandro Delvito Agasi di lahirkan di Samarinda 19 Januari 2003 dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Rofinus Amin dan Ibu Marlyn Lusia Parera. Mengawali pendidikan formal di Sekolah Dasar 2009 S.d 2015 di SDN 002 Damai. Melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Damai, tahun 2015 s.d 2018, Melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Damai pada tahun 2018 s.d 2021. Dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2024 mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Desa Tanah Datar Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, kerana dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebagai dari persyaratan untuk melanjutkan penelitian guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam proposal ini yang dimana berisi penelitian yang di lakukan dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen Skill dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Driver Dump Truck PT Kruing Lestari Jaya*”.

Penulis mengucapkan Terimakasih yang sangat besar dan mendalam kepada bapak dan ibu Rofinus Amin dan Marlyn Lusia Parera, yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan motivasi kepada penulis dalam melaksanakan perkuliahan hingga menyusun proposal skripsi. Ucapan terimakasih juga yang sebesar-besar nya penulis sampaikan kepada bapak Prof. Dr. Husani Usman, M.Pd.,M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis juga tidak lupa menyampaikan rasa terimakasih kepada ibu Erni Setiawati, SE., ME (Pembimbing I) dan ibu Yeni Yahdiani, S. Sos., MM (Pembimbing II), yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan dalam proses penyusunan pembuatan proposal skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M selaku dosen

pembimbing akademik dan bapak Eko Ravi Pratama, S.E.,M.M selaku dosen yang mengajar proses penyusunan skripsi dalam mata kuliah Seminar MSDM dan segenap jajaran staf manajemen fakultas ekonomi yang membantu dalam melayani penulis pada masa waktu penyusunan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini.

Terimakasih juga kepada M. Ibnu Ramadhan, Ricky Mario Fransiskus, Gandhi Adnan, Boni Evasius Jum Hat, Safrullah, Rachmadi Ansyari, Dhika Nurul Fauzi, Irwansyah, Irgi Fahrul Riansyah, Yohanes Emanuel, Wiliam Rulian Gaza, Rizkianus Brayen, Theresia Florantika Dolu dan Febri Agustinus yang telah menjadi sumber motivasi bagi penulis.

Penghargaan dan terimakasih kepada management PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) Bapak Barus, Bapak Dedi dan bapak David yang telah memberikan izin serta dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) dari awal penyusunan hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis berharap proposal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta menjadi awal yang baik untuk penelitian lebih lanjut.

Samarinda, 22 Januari 2025

Alexandro Delvito Agasi

DAFTAR ISI

HALAMA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Batasan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Peneltian.....	11
1.6 Sistematis Penulisan.....	13
BAB II DASAR TEORI.....	16
2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Tinjauan Pustaka.....	18
2.3 Rekrutmen.....	23
2.4 Kemampuan/Skill.....	27
2.5 lingkungan Kerja.....	31
2.6 Kinerja.....	33
2.7 Konseptual.....	35
2.8 Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Metode penelitian.....	37
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38

3.3. Populasi dan sampel.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Metode Analisis.....	43
3.6 Uji Asumsi klasik.....	43
3.7 Analisis Linear Berganda.....	45
3.8 Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV Gambaran Objek.....	48
4.1 Gambaran Umum.....	48
4.2 Gambaran Objek yang Diteliti.....	49
4.3 Data Responden.....	50
BAB V Analisis dan Pembahasan.....	52
5.1 Analisis data Penelitian.....	58
5.2 Metode Analisis.....	62
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	66
5.4 Analisis Linear Berganda.....	68
BAB VI Kesimpulan dan Saran.....	71
6.1 Kesimpulan.....	71
6.2 Saran.....	72
Daftar Pustaka.....	74
Daftar Lampiran.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jenis unit Dump Truk yang di operasikan PT Kruing Lestari Jaya.2	
Tabel 1.2 SOP Rekrutmen <i>Driver Dump Truck</i> PT Kruing Lestari Jaya.....5	
Tabel 1.3 Data jumlah <i>Driver</i> , usia, dan pendidikan terakhir.....6	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....15	
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....39	
Tabel 4.1 Responden pendidikan terakhir.....50	
Tabel 4.2 Responden Jenis Kelamin.....51	
Tabel 4.3 Responden berdasarkan usia.....51	
Tabel 5.1 Jawaban responden untuk variabel Rekrutmen 52	
Tabel 5.2 Jawaban Responden untuk Variabel Skill.....54	
Tabel 5.3 Jawaban responden untuk Variabel Lingkungan kerja.....55	
Tabel 5.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja.....56	
Tabel 5.4 Uji validitas rekrutmen.....58	
Tabel 5.6 Uji validitas Skill.....58	
Tabel 5.7 Uji validitas Lingkungan Kerja.....60	
Tabel 5.8 Uji validitas Kinerja.....61	
Tabel 5.9 Uji Reabilitas.....62	
Tabel 5.10 Uji normalitas.....62	
Tabel 5.11 Uji Multikolonieritas.....63	
Tabel 5.12 Uji Heterokedasititas.....64	
Tabel 5.13 Uji Linearitas 1 65	
Tabel 5.14 Uji Linearitas 2.....65	
Tabel 5.15 Uji Linearitas 3.....65	
Tabel 5.16 Regresi Linear berganda.....66	
Tabel 5.17 koefisien korelasi.....67	

Tabel 5.18 koefisien determinasi.....	68
Tabel 5.19 Uji Simultan F.....	69
Tabel 5.20 Hasil uji parsial T.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja (Janalan Operasional).....	8
Gambar 2.1 Model Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT Kruing Lestari Jaya.....	40

ABSTRAK

Alexandro Delvito Agasi, Pengaruh Rekrutmen Skill dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya. Dengan dosen pembimbing 1 Ibu Erni Setiawati, S.E .,ME dan Dosen Pembimbing II Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos.,MM.

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Skill dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data di kumpulkan melalui wawancara dan kuisioner dengan total sampel 93 responden. Alat analisis digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1), Skill (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Rekrutmen (X1) memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja (Y). Skill (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Lingkungan kerja (X3) sebaliknya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Kata kunci: Rekrutmen, Skill, Lingkungan kerja,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan serangkaian proses, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi tenaga kerja, tetapi juga pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja, serta membangun budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi elemen penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit, PT Kruing Lestari Jaya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan khususnya supir *Dump truck*. *Dump truck* adalah kendaraan berat yang digunakan untuk mengangkut material atau hasil kebun yang dapat digunakan dalam berbagai industri terkhususnya dalam industri perkebunan kelapa sawit sendiri. Oleh karena itu, keberadaan supir *dump truck* yang terampil, berpengalaman, serta memiliki pemahaman terhadap kondisi medan dan prosedur keselamatan kerja sangat krusial dalam menjaga kelancaran

operasional. Berikut tabel jenis unit *dump truck* yang digunakan di PT Kruing Lestari Jaya.

Tabel 1.1
Data jenis unit Dump Truk yang di operasikan PT Kruing Lestari Jaya

No	Jenis Unit
1	Hino 500 <i>Dump Truck single garden</i> /Hino 500 (BIN)
2	Hino Dutro 300 <i>Dump Truk double garden</i> dan <i>single garden</i>
3	Hino 500 Tangki CPO 6x4/10 roda

Sumber: PT Kruing Lestari Jaya 2025

Dalam mengoperasikan dump truk sendiri tentunya bukan hal yang mudah karena membutuhkan karyawan yang terampil mengoperasikan unit DT yang besar dan menguasai medan pekerjaan. Oleh sebab itu di butuhkan sebuah rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen yang tepat membantu perusahaan mendapatkan *driver* dengan kemampuan dan kualifikasi sesuai kebutuhan operasional.

Berbicara tentang rekrutmen tentunya orang yang di rekrut memiliki tugas dan tanggung jawab nya masing-masing seperti *driver dump truck* sendiri. Tugas *driver* DT di PT Kruing Lestari Jaya ini sendiri bervariasi mulai dari mengangkut Tandan Buah Sawit (TBS), material batu putih, sertu dan *Crude Palm Oil* (CPO). Berikut tugas dan tanggung jawab *driver dump truck* PT Kruing Lestari Jaya.

Tugas *driver dump truck* PT kruing lestari Jaya.

- a) *Driver Hino 500 Single Gardan*, mengangkut material batu putih, sertu, dan material infrastruktur lainnya dari lokasi kuari menuju ke lokasi pekerjaan.
- b) Hino 500 Bin dan Hino dutro 300 menjemput Bin dari lokasi blok yang sudah terisi TBS untuk di bawa ke pabrik.

- c) Hino 500 tangki, mengangkut crude palm oil (CPO) menuju pelabuhan melak.
- d) Mengikuti rute pengangkutan yang ditetapkan oleh mandor
- e) Mengikuti aturan SOP perusahaan

Tanggung jawab driver dump truk PT Kruing Lestari Jaya.

- a) Memastikan unit dalam kondisi baik
- b) Melakukan Pemeriksaan Perawatan Harian (P2H)
- c) Pinger dan melakukan laporan hasil ret yang didapat
- d) Melaporkan mandor bila terjadi kerusakan unit dan bertanggung jawab untuk menjaga unit apabila terjadi kerusakan di jalan
- e) Melapor apabila ada kendala dalam rute yang dilalui

Dari tugas dan tanggung jawab para *driver* ini bisa dilihat rekrutmen harus dilakukan dengan baik. Rekrutmen yang buruk dapat berdampak pada kinerja, keselamatan kerja, dan efisiensi operasional, terutama dalam sektor yang membutuhkan presisi tinggi seperti pengoperasian *dump truck*. Kemampuan/*skill* Supir DT sangat memengaruhi kualitas kerja, seperti kemampuan mengoperasikan kendaraan dengan efisien, memahami prosedur keselamatan kerja, dan menangani kendala teknis di lapangan. Lingkungan kerja fisik, seperti kondisi jalan, fasilitas pendukung, dan iklim kerja, memainkan peran besar dalam efisiensi *driver*. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kelelahan, kecelakaan, atau penurunan kinerja para *driver Dump truck* itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam industri transportasi dan logistik yang sangat bergantung pada efisiensi operasional tenaga kerja. Kinerja karyawan

mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam konteks PT Kruing Lestari Jaya, kinerja karyawan khususnya supir *Dump Truck* sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. *Driver DT* memiliki peran penting dalam mendistribusikan material dengan baik dan aman, sehingga kinerja mereka dapat berpengaruh langsung terhadap perusahaan.

Kinerja *driver truck* PT Kruing Lestari Jaya dalam beberapa waktu 2025 ini mengalami penurunan yang di mana salah satu ya di sebabkan dari berberapa faktor yaitu yang berhubungan dengan faktor lingkungan kerja dan skill yang dimana dari faktor tersebut mempengaruhi kinerja para *driver truck* seperti kelelahan, kelebihan waktu di jalan, dan kurangnya skill penguasaan medan jalanan.

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting, tidak seperti alat-alat atau mesin yang tinggal di pilih sesuai kebutuhan dan kemauan perusahaan, yang selanjutnya di pasang dan digunakan. Karyawan memiliki kemampuan, keahlian, pikiran, perasaan dan kondisi berpikir lain sebagainya yang tidak sama satu dengan yang lain. Sehingga perlakuan nya pun harus dengan cara-cara tertentu.

Dalam memilih seorang karyawan tidak di pilih sembarang orang sebuah perusahaan tentunya memiliki aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam hal merekrut karyawan yang sesuai dalam kemampuan dan bidangnya. Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi atau kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen Tenaga kerja adalah proses menemukan dan menarik pelamar yang memiliki keahlian untuk posisi terbuka pemberi kerja. Persyaratan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* dari PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) sendiri mempunyai SOP Khusus dalam hal merekrut *Driver Dump truck* dalam hal merekrut karyawan di bagian *driver dump truck* pihak PT Kruing Lestari Jaya mempunyai kriteria dalam merekrut karyawan yang tentunya di harapkan akan mampu berkerja dengan efisien di medan perkebunan kelapa sawit yang dapat di katakan ekstrim dengan kondisi geografis yang bergunung serta cuaca yang berubah-ubah. Berikut ini Kriteria *Standard Operating Procedur (SOP)* PT Kruing Lestari Jaya dalam merekrut *Driver Dump truk* diantaranya.

Tabel 1.2
SOP Persyaratan administratif
Rekrutmen *Driver Dump Truk* PT Kruing Lestari Jaya

No	Kriteria	Keterangan
1	Usia	Minimal Usia 20 tahun
2	Pengalam kerja	Pernah mengoperasikan unit dump truk sebelumnya (kalau ada)
3	KTP	KTP yang valid (terdaftar)
4	Ijasah Pendidikan terakhir	Lulusan SMA/SMK/Sederajat
5	Domisili	Asal dan tempat tinggal yang jelas
6	Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)	Wajib memiliki SKCK yang masih berlaku
7	SIM	Wajib memiliki SIM minimal SIM B yang aktif

Sumber : PT Kruing Lestari Jaya, 2025

Dalam perindustrian perkebunan kelapa sawit di butuhkan supir DT yang tentunya memiliki *skill* dalam mengoperasikan unit besar di medan perkebunan yang berliku dan curam. Skill atau kemampuan adalah kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek.

Terlepas *dari skill* lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja dari skill yang di miliki seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja. Dalam perindustrian perkebunan kelapa sawit tentunya sangat di pengaruhi terhadap yang namanya lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berada ditempat kerja dalam bentuk fisik yang dapat menimbulkan rasa nyaman ataupun tidak nyaman yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) merupakan *Central Workshop Perak* dengan jumlah data karyawan terkhususnya *driver dump truck* . Berikut pada tabel 1.3 data jumlah driver, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 1.3
Data jumlah *driver*, usia, dan pendidikan terakhir

No	Data karyawan	Keterangan
1	Jumlah <i>Driver</i>	93 orang

2	Usia Rata-rata	25 sampai dengan 40
3	Pendidikan terakhir	Rata-rata SMA

Sumber: PT Kruing Lestari Jaya, 2025

PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) bergerak di bagian kendaraan operasional perkebunan kelapa sawit Kabupaten Kutai Barat Kampung Besiq, dengan luas wilayah 115.5897 ha, yang tentunya mempunyai peran penting dalam memastikan kelancaran operasional kendaraan yang digunakan dalam aktivitas perkebunan kelapa sawit. Dengan luas perkebunan yang begitu luas tentunya perusahaan membutuhkan karyawan dengan berbagai *skill* terkhususnya di bagian operasional. Disisi lain dengan berjalan nya proses operasional kendaraan perkebunan membuat lingkungan kerja menjadi rusak karena proses lalu lalang kendaraan kebun di tahun 2025 ini.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha (KTU) PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) bapak Dedi dan asisten *unit head* SPKW bapak David dalam proses rekrutmen menjelaskan setiap karyawan yang ingin melakukan proses pelamaran khusus di bidang *Driver* harus memenuhi persyaratan standar sop dari PT Kruing Lestari Jaya.

Pak David selaku wakil *unit head* menjelaskan dari sop yang telah di tetapkan tidak juga terlepas dari yang dinamakan permasalahan atau kendala dalam proses rekrutmen *driver* di PT Kruing Lestari Jaya kendala yang paling sering muncul adalah ketidaksesuaian data identitas calon *driver*, terutama terkait dengan validasi NIK pada KTP yang di ajukan, hal ini tentunya dapat menimbulkan masalah dalam proses verifikasi data calon *driver*.

Selain itu terdapat juga ketidaksusian antara usia calon *driver* dengan jenis SIM yang dimiliki. Seperti SIM B namun usia calon pelamar tidak memenuhi syarat untuk mengajukan SIM B tersebut.

Kemampuan/*Skill* juga menjadi hal yang wajib dimiliki oleh setiap *driver* karena kemampuan/*skill* juga terdapat di dalam persyaratan pelamar pekerjaan. Dalam beberapa kasus terdapat pula permasalahan terkait dengan *skill*. Yang salah satu nya kemampuan/*skill* terkait dengan etika, terdapat etika berbicara *driver* yang tidak sopan melalui radio komunikasi, disisi lain ada juga *skill* kemampuan dari para *driver* yang kurang menguasai medan jalanan di lingkungan kerja PT Kruing Lestari Jaya yang memiliki geografis pegunungan dan juga cuaca yang *extream* sehingga dalam beberapa kasus terdapat unit yang mengalami rebah, keluar jalur ataupun ambles di jalanan.

Gambar 1.1

Kondisi Lingkungan kerja (jalan operasional)



Sumber: PT Kruing Lestari Jaya, 2025

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah di sampaikan pada latar belakang di atas, maka Rumusan masalah penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen, skill dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver dump truck*?

2. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja *Driver Dump Truck*?
3. Apakah skill berpengaruh terhadap kinerja *driver dump truck*?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver dump truck*?

1.3 Batasan Penelitian

1. Rekrutmen: dalam penelitian ini menjadi variabel X1 yang menjadi penelitian terkait rekrutmen hanya sebatas Bagaimana PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) merekrut *driver* DT, Usia, pengalaman kerja, dan pendidikan. Apakah dengan memenuhi SOP rekrutmen perusahaan yang dapat menghasilkan efisiensi kerja pada tahun 2024, Di luar dari itu tidak di bahas.
2. Kemampuan/*Skill* : *skill* dalam penelitian ini Batasan penelitian tentang *skill* difokuskan pada kemampuan mengoperasikan unit DT, *skill* komunikasi, kerja sama, dan pemahaman driver dengan kondisi jalan. Penelitian ini hanya akan menganalisis *skill* yang dimiliki karyawan pada saat penelitian berlangsung dan tidak mencakup perubahan skill dalam jangka panjang. Penelitian ini dilakukan di PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) pada tahun 2024, dengan fokus pada divisi DT yang memerlukan keterampilan teknis pengoperasian unit alat berat.
3. Lingkungan Kerja : dalam penelitian ini lingkungan kerja di fokuskan pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik yang di maksud dalam penelitian ini ialah berupa akses arah jalan DT PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) pada tahun 2025 dalam mengangkut muatan menuju lokasi pembongkaran, Di luar dari itu tidak di bahas.
4. Kinerja : dalam penelitian ini kinerja hanya di fokuskan pada hasil kerja *driver* DT dalam pengoperasian unit DT, efisiensi dalam ketepatan waktu menjalankan

tugas. Tidak mencakup pekerja dari divisi lain seperti mekanik, operator alat berat, atau manajemen.

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh rekrutemen, *skill*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efisiensi kerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen terhadap kinerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Skill* terhadap kinerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja *Driver Dump Truck* PT Kruing Lestari Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan di berikan setelah selesai melakukan penelitian. Hal tersebut dapat berupa manfaat yang bersifat teoritis dan kegunaan yang bersifat praktis. Maka manfaat penelitian yang di peroleh adalah sebagai berikut:

- 1) Menambah wawasan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor transportasi dan infrastruktur perkebunan.
- 2) Mengembangkan referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang ingin membahas topik serupa, terutama dalam industri perkebunan kelapa sawit dan sektor logistik yang melibatkan tenaga kerja *driver*.

3) Memvalidasi teori-teori manajemen SDM, khususnya dalam konteks bagaimana rekrutmen, *skill*, dan lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja tenaga kerja operasional.

4) Bagi PT Kruing Lestari Jaya (SPKW)

- a. Membantu perusahaan dalam menyusun strategi rekrutmen yang lebih efektif agar dapat memperoleh *driver DT* yang sesuai dengan kebutuhan operasional.
- b. Memberikan rekomendasi untuk peningkatan keterampilan (*skill*) *driver*, baik melalui pelatihan teknis maupun soft skills guna meningkatkan efisiensi dan keselamatan kerja.
- c. Mengidentifikasi permasalahan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas *driver*, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada aspek yang terkait dengan infrastruktur jalan pada unit dump truk yang berkerja, fasilitas kerja, serta kebijakan keselamatan.

5) Bagi Karyawan (*Driver DT*)

- a. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya skill dan kompetensi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan keselamatan saat bekerja.
- b. Memberikan gambaran terkait kendala lingkungan kerja yang dapat diatasi melalui kerja sama antara manajemen dan karyawan.
- c. Membantu karyawan memahami standar kinerja yang diharapkan perusahaan, sehingga mereka dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

1.6 Sistematis Penulisan

Untuk dapat mempermudah pembaca terkait dengan gambaran secara umum mengenai bagian-bagian skripsi yang akan di bahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam tiga bab yang akan di uraikan secara sistematis, pembagian ketiga BAB tersebut diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang Penelitian Menguraikan fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini, khususnya terkait isu rekrutmen, *skill*, lingkungan kerja, dan kinerja *driver DT* di PT Kruing Lestari Jaya.
- 1.2 Rumusan Masalah Menjelaskan masalah utama yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan penelitian.
- 1.3 Batasan Penelitian dimana batasan penelitian pada penelitian ini hanya berada di lokasi PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) terkhus pada supir dump truk PT Kruing Lestari Jaya (SPKW).
- 1.4 Tujuan Penelitian Menyebutkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.
- 1.5 Manfaat penelitian Menjelaskan manfaat penelitian secara teoritis dan praktis bagi akademisi, perusahaan, dan pihak terkait lainnya.
- 1.6 Sistematis penulisan Menjelaskan struktur penyusunan skripsi.

BAB II PEMBAHASAN

- 2.1 Penelitian terdahulu, Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi dalam membangun landasan teori dan membandingkan hasil penelitian yang dilakukan.

2.2 Tinjauan Pustaka, yang di angkat peneliti antara lain Teori MSDM, Rekrutmen, *Skill*, lingkungan kerja dan teori Kinerja dari para ahli.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif

3.2 Populasi dan sampel populasi Driver pada PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) sebanyak 93 Driver dan total sampel yang di gunakan peneliti yakni sebanyak 93 sampel

3.3 Jenis dan sumber data pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder angket atau kuisisioner dan juga wawancara serta dokumentasi.

3.4 Teknik Pengumpulan data, teknik dan pengumpulan data yang penulis angkat dalam penelitian ini yaitu Kuisisioner dan wawancara

3.5 Pengukuran Variabel pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan skala likert, Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang atau tentang fenomena atau gejala social yang terjadi atau di sebut sebagai variable penelitian. Kemudian di jabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub variabel, kemudian menjadi indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pernyataan atau pernyataan yang berhubungan dengan variable penelitian

3.6 Variabel penelitian dan variabel operasional, pada penelitian ini variable penelitian dan variabel operasional mencakup Rekrutmen (X), *skill* (X2), lingkungan kerja (X3) dan Kinerja (Y)

3.7 Definisi Operasional variable yang di angkat peneliti yaitu Rekrutmen sebagai

X1, kemampuan/skill X2 dan lingkungan kerja X3 serta kinerja sebagai (Y)

3.8 Uji validasi dan reliabilitas, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau

valid tidaknya suatu kuesioner. Dan uji reabilitas untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan teoritis yang berfungsi untuk mendukung dan memperkuat kerangka berpikir dalam studi ini. Melalui kajian terhadap berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti telah memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana isu, konsep atau variable yang sedang di teliti, telah dikaji, dianalisis, dan di interprestasikan oleh peneliti lain di berbagai konteks, baik segi teori, metodologi, maupun hasil penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1	Penulis	Nurmaidah Ginting, Ari WijayaHutagalung, Fitri, Neni Marcelina Pakpahan.
	Judul	Pengaruh proses Rekrutmen, Lingkungan kerja, dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan
	Tahun	2020
	Variabel yang di teliti	Rekrutmen (X1), Lingkungan Kerja (X2), Proses Seleksi (X3) dan Kinerja (Y)
	Metode Analisis	Penelitian kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji f, uji t, ji normalitas, uji multikoleneartitas, uji heteroskedastitas,
	perbedaan	Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada Variabel (X), dimana pada penelitian terdahulu tidak memiliki skill sebagai

		variable (X) sedangkan pada penelitian peneliti terdapat variable skill sebagai variable tambahan.
2	Penulis Judul Tahun Variable yang di teliti Metode analisis Perbedaan	Faisal S. Latief, Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja awak mobil tangki di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar 2013 Lingkungan kerja Fisik (X) dan Kinerja (Y) Kuantitatif, dengan jenis penelitian bersifat eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui dan melihat hubungan variable yang di teliti berdasarkan sebab akibat. Teknik pengumpulan data Kuisisioner, telaah dokumen dan observasi. Teknik analisis data, analisisa statistic smartPLS. Analisis statistic deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, koefisien determinasi, koefisien T-values. Pada penelitian ini variable (X) hanya lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian peneliti menambahkan variable lain yaitu Rekrutmen, dan skill. Serta objek penelitian yang berbeda.
3	Penulis Judul Tahun Variable yang di teliti Metode analisis	Taufik Ismail, Muhammad Yamin, Muhammad Sawir, Fachruddin Pasolo Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada balai karantina pertanian kelas I Jaya Pura 2022 Kemampuan kerja (X1), Lingkungan kerja (2), kepemimpinan (X3 dan Kinerja (Y) Penelitian Asosiatif, Model asosiatif bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variabel-variabel pada suatu faktor terkait dengnan variabel-variabel pada faktor lain

	Perbedaan	berdasarkan koefisien regresi. Koefisien regresi ini akan menerangkan sejauh mana variabel tersebut berkorelasi sedangkan dalam pengujian hipotesis, regresi akan menunjukkan tingkat signifikan teruji tidaknya hipotesis tersebut. Perbedaan pada objek penelitian, yang dimana pada penelitian terdahulu ini objek penelitiannya pegawai di balai karantina jaya pura, sedangkan pada penelitian peneliti terletak pada <i>Driver</i> DT PT kruing Lestari Jaya. Dan terdapat perbedaan variable (X) dimana pada penelitian terdahulu terdapat variable kepemimpinan sedangkan pada penelitian ini tidak ada kepemimpinan melainkan Rekrutmen.
--	-----------	---

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.2 Tinjauan pustaka

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan serangkaian proses, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

Desler (2017), manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah proses yang memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Ivancevich (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang di jalankan dalam organisasi dengan maksud

memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Menurut Simamora (1997) dalam buku manajemen sumber daya manusia Eddy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Desler (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di pahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti perekrutan dan penilaian karyawan, tetapi juga mencakup pengelolaan kesejahteraan, keselamatan kerja, serta pengembangan tenaga kerja secara optimal. Tujuan utama dari MSDM adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan sekaligus memenuhi kepuasan dan pengembangan pribadi mereka.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Desler (2015) menjelaskan Bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek penting untuk mengelola karyawan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama manajemen sumber daya manusia menurut Desler (2015).

1) Rekrutmen dan Seleksi

Bagaimana perusahaan merekrut dan memilih karyawan akan sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Proses ini tidak boleh dianggap sebagai tugas administratif semata, melainkan sebagai bagian integral dari strategi bisnis yang lebih besar.

Desler (2015) menekankan pentingnya menciptakan sistem rekrutmen yang tidak hanya menarik kandidat yang berkualitas, tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan. Seleksi karyawan yang tepat dapat mengurangi tingkat turnover karyawan serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- a. Menentukan kebutuhan tenaga kerja
- b. Menarik kandidat yang berkualitas
- c. Melakukan seleksi berdasarkan kompetensi

2) Pelatihan dan pengembangan

Dengan pelatihan yang efektif, perusahaan dapat terus memperbarui keterampilan karyawan agar selaras dengan tuntutan pasar dan teknologi yang berkembang. Selain itu, pelatihan berkontribusi pada pengembangan potensi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

- a. Memberikan pelatihan kepada karyawan baru
- b. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan
- c. Membantu pengembangan karier karyawan

Desler (2015) menyarankan bahwa program pelatihan yang sukses harus terstruktur, relevan, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu serta tujuan

perusahaan. Pelatihan yang baik tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan interpersonal, seperti kepemimpinan dan kolaborasi.

Beberapa bentuk pelatihan yang diusulkan oleh Dessler meliputi:

- a. Pelatihan teknis, yang berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas tertentu.
- b. Pengembangan *soft skill*, seperti pelatihan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
- c. Pembelajaran berkelanjutan, di mana karyawan didorong untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka melalui program pembelajaran sepanjang karier mereka.

3) Manajemen kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu alat terpenting yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gary Desler menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang baik harus transparan, adil, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Dengan umpan balik yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk berkembang lebih lanjut.

- a. Menetapkan standar kinerja
- b. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala
- c. Memberikan umpan balik dan perbaikan

Desler menekankan bahwa kriteria penilaian harus jelas dan disepakati bersama sejak awal, sehingga tidak ada kesalahpahaman di kemudian hari. Selain

itu, penting untuk menghindari penilaian kinerja yang bersifat subjektif dan bias, dengan menggunakan metode-metode yang dapat diukur secara objektif.

Metode yang bisa digunakan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Penilaian berbasis tujuan: Menetapkan tujuan spesifik dan mengukur kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tujuan tersebut.
- b. Penilaian 360 derajat: Melibatkan berbagai sumber umpan balik, termasuk dari atasan, rekan kerja, dan bawahan, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan.
- c. Pengukuran berdasarkan kompetensi: Menilai kemampuan karyawan dalam berbagai aspek keterampilan, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim.

4) Kompensasi dan Benefit

- a. Menetapkan gaji dan insentif yang kompetitif
- b. Menyediakan tunjangan dan fasilitas lain
- c. Memotivasi karyawan dengan penghargaan yang sesuai
- d. Hubungan karyawan dengan ketenaga kerjaan
- e. Menjadi komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen
- f. Mengelola hubungan dengan serikat pekerja
- g. Menyelesaikan konflik di tempat kerja
- h. Kesehatan dan keselamatan kerja
- i. Menyediakan lingkungan kerja yang aman
- j. Mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja
- k. Mengurangi resiko kecelakaan kerja

2.2.3 Peran MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

MSDM berperan penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kualifikasi, keterampilan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja. Rekrutmen yang baik, pelatihan yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman akan berkontribusi langsung terhadap kinerja tenaga kerja, termasuk *driver DT* di PT Kruing Lestari Jaya.

2.3 Rekrutmen

Rekrutmen tenaga kerja adalah sebuah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk posisi terbuka pemberi kerja. Jika dua kandidat yang melamar untuk dua lowongan maka kita bisa mempekeejakan mereka. Akan tetapi apabila yang muncul 20 pelamar, maka dapat menggunakan teknik-teknik seperti wawancara, dan tes untuk menyaring semuanya sehingga bis di pilih yang paling baik dari yang terbaik.

Menurut Desler (2015) perekrutan karyawan berarti menemukan dan menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja. Menurut Robbins & Coulter (2016) pengertian perekrutan adalah melokasikan, mengidentifikasikan, dan menarik pelamar kerja yang kompeten.

Menurut Edwin B. Flippo Rekrutmen adalah proses untuk menarik individu-individu berpotensi, secara sitematis mengarahkan mereka untuk mengajukan lamaran pekerjaan dan membuat keputusan untuk memilih orang yang tepat untuk pekerjaan ynag kosong.

Menurut Michael J. Jucius, Rekrutmen adalah suatu proses yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi akan selalu memiliki kuantitas dan kualitas pegawai yang memadai untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Monica Belcourt dan Kenneth McBey, Rekrutmen adalah proses mencari calon potensi dan menarik mereka untuk melamar pekerjaan di organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut, penulis dapat disimpulkan bahwa rekrutmen bukan hanya tentang menarik pelamar kerja, tetapi juga memastikan bahwa organisasi mendapatkan suatu karyawan atau individu yang sesuai dengan kebutuhan atau kriteria dan tujuan perusahaan dalam merekrut suatu karyawan atau individu.

2.3.1 Proses dan tahapan rekrutmen

Casio (2003) dan Munandar (2001) dalam Yani (2012) dalam Hadi Poernomo dan Hartono (2019) mengemukakan bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Dessler (2019), proses rekrutmen yang baik tidak hanya membantu dalam pencarian kandidat yang tepat tetapi juga menciptakan pengalaman positif bagi mereka.

2.3.2 Indikator Rekrutmen dan Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Dessler (2015), dalam bukunya "*Human Resource Management*," mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkualifikasi untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Proses ini melibatkan

identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penentuan sumber rekrutmen, dan implementasi strategi untuk menarik kandidat potensial.

Menurut Desler (2015), indikator utama dalam proses rekrutmen meliputi:

1. Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*): Mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang akan diisi.
2. Sumber Rekrutmen (*Recruitment Sources*): Menentukan apakah akan menggunakan sumber internal (promosi atau transfer karyawan saat ini) atau sumber eksternal (perekrutan dari luar organisasi).
3. Metode Rekrutmen (*Recruitment Methods*): Memilih metode yang tepat untuk menarik kandidat, seperti iklan lowongan kerja, penggunaan agen perekrutan, atau platform online.
4. Proses Seleksi Awal (*Initial Screening*): Melakukan penyaringan awal terhadap pelamar untuk memastikan mereka memenuhi kualifikasi dasar sebelum melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen

1. Kebijakan perusahaan
2. Kebutuhan tenaga kerja
3. Standar kompetensi yang ditetapkan
4. Reputasi dan lingkungan kerja perusahaan
5. Ketersediaan tenaga kerja
6. Persaingan dengan perusahaan lain
7. Faktor geografis dan lokasi kerja
8. Faktor ekonomi dan sosial

2.3.3 Hubungan rekrutmen dengan kinerja karyawan

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang efektif, karena pemilihan kandidat yang tepat akan meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional. Proses ini tidak hanya sekadar mencari kandidat, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional.

Merekrut individu yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Memastikan adanya pemahaman yang baik antara keterampilan yang dibutuhkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan serta diperlukan proses seleksi yang cermat guna memastikan adanya pemahaman yang baik antara keterampilan yang dibutuhkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh calon karyawan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan cepat dan bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Gary Dessler (2020), rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Proses rekrutmen yang baik melibatkan analisis pekerjaan, seleksi yang ketat, serta evaluasi yang menyeluruh terhadap kandidat.

Menurut Samir (2011:167) dalam Zacky Anwar Alhusna (2021:13) faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan seleksi, rekrutmen dan seleksi dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin tinggi proses rekrutmen dan seleksi, maka di harapkan kinerja karyawan akan semakin baik.

2.4 Kemampuan/Skill

Kemampuan atau *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik, yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, atau pendidikan. Keterampilan terbagi menjadi keterampilan teknis (*Hard Skill*) seperti mengemudi truk, pemrograman, atau akuntansi, serta keterampilan teknis (*soft skill*) seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Skill sangat penting dalam dunia kerja karena meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing, serta membantu seseorang beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Kemampuan atau *skill* secara umum mengacu pada keterampilan teknis yang di miliki oleh seseorang calon karyawan seperti keterampilan menggunakan suatu alat mengolah data, mengoperasikan computer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Keterampilan seperti ini di sebut *hard skill* atau keterampilan teknis.

Gary Dessler (2015) *Skill* adalah kemampuan yang dapat dipelajari untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, baik dalam bentuk keterampilan teknis maupun keterampilan interpersonal.

Hard skill merupakan salah satu jenis kompetensi yang di definisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus di ketahui atau di lakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001).

Menurut Moeheriono (2010:116) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Menurut Robbins (2000:494-495) Keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

2.4.1 Indikator dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi skill

Ada beberapa indikator untuk Hard Skill bagi Nurhidayanti (Irawati et al., 2020) yaitu,

- 1) Keterampilan Teknis yakni kemampuan individu secara teknis pada bidang tertentu.
- 2) Ilmu Pengetahuan, yakni sebuah pemahaman yang luas mengenai ilmu pengetahuan.
- 3) Ilmu Teknologi, yakni kemampuan dalam penguasaan teknologi sehingga memudahkan individu tersebut untuk berinovasi.

Indikator *Soft skill* yang dijelaskan oleh Sharma 2011 (Irawati et al., 2020) menyebutkan terdapat 5 indikator untuk Soft skill yakni,

- a. Kemampuan
- b. keterampilan memimpin
- c. keterampilan berpikir
- d. Etika

- e. Kecerdasan emosional

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Skill Karyawan

Hard skill adalah keterampilan teknis yang dapat dipelajari dan diukur. Beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan formal, kursus, dan pelatihan teknis sangat menentukan tingkat hard skill seseorang.
- 2) Pengalaman Kerja: Semakin banyak pengalaman kerja, semakin terasah keterampilan teknis yang dimiliki.
- 3) Akses terhadap Teknologi: Penggunaan alat dan software tertentu dapat meningkatkan atau membatasi pengembangan hard skill.
- 4) Sertifikasi dan Lisensi: Beberapa profesi membutuhkan sertifikasi untuk membuktikan penguasaan keterampilan teknis.
- 5) Perubahan Industri: Perkembangan teknologi dan tren industri menuntut karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan teknis mereka.

Soft skill berkaitan dengan kepribadian, cara berkomunikasi, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Faktor-faktornya meliputi:

- 1) Lingkungan Sosial dan Budaya: Budaya kerja dan lingkungan sosial membentuk cara seseorang berinteraksi dan bekerja dalam tim.
- 2) Pendidikan dan Pengalaman Hidup: Selain pendidikan formal, pengalaman hidup seperti organisasi dan interaksi sosial berperan dalam mengembangkan soft skill.
- 3) Gaya Kepemimpinan dan Manajemen: Cara atasan memimpin dapat memengaruhi keterampilan komunikasi, problem-solving, dan kepemimpinan karyawan.

- 4) Kesadaran Diri dan Motivasi: Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih cepat mengembangkan soft skill seperti manajemen waktu dan kreativitas.
- 5) Tekanan dan Tantangan Kerja: situasi kerja yang penuh tekanan dapat membentuk keterampilan seperti ketahanan, fleksibilitas, kemampuan penyelesaian masalah.

2.4.3 Pengaruh skill Terhadap Kinerja

Kemampuan hard skill dapat digunakan untuk mengembangkan sebuah bisnis yang dijalankan. Hal ini dikarenakan, sebagian besar pekerjaan yang ada dalam ranah bisnis memerlukan posisi profesional yang mengharuskan adanya latar pendidikan dan keahlian di suatu bidang.

Robbins (2016) dalam Rima Melati (2023:32) mengemukakan bahwa : “*Hard skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

Berthal (Muhamad Chamdani, 2017) dalam Rima Melati 57 mengemukakan bahwa : “Soft skill sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi”.

Jadi dari teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Skill* atau keterampilan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan karena menentukan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Skill* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, Yang dimana

tentunya bila seorang karyawan memiliki keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berupa kondisi fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja dan tingkat produktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan efisiensi, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram bersih, terang dan bebas dari segala ancaman maupun gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal

Menurut Sedermayanti (2011:27) dalam Eldaa Cintia, Alini Gilang secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, geteran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, dan keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sutrisno (2010:118) *dalam* Eldaa Cintia & Alini Gilang lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja sama orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut sedermayanti (2011:26) *dalam* Eldaa Cintia & Alini Gilang lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, serta keamanan.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Indikator lingkungan kerja, Menurut Sedaramayanti (2018:28) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja

- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja.

2.6 Kinerja

Teori Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki.

Teori Job Performance Theory. Menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi saling terkait erat, di mana kinerja yang efektif akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja sering digunakan sebagai indikator untuk menilai efektivitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2015:84) “kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi”.

Mangkunegara, (2013:18). Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Fahmi (Umar & Norawati, 2022:837) kinerja ialah sebuah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dari beberapa waktu periode tertentu yang didasarkan dari ketentuan atau sebuah kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.6.1 Indikator Kinerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa aspek utama yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas dalam bekerja.

Berikut adalah indikator kinerja menurut Mangkunegara:

- 1) Kualitas Kerja, Sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Kuantitas Kerja, Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan Waktu, Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas, Kemampuan dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.

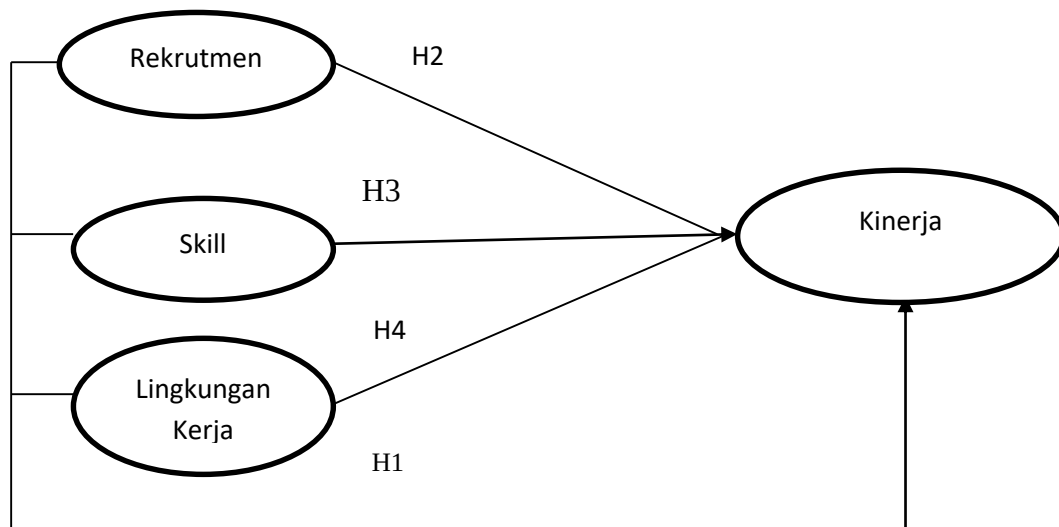
- 5) Kemandirian dalam Bekerja, Sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja tanpa banyak bergantung pada arahan atau bantuan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja diantaranya,

- 1) Kemampuan dan Keterampilan: Termasuk hard skill dan soft skill.
- 2) Motivasi: Dorongan internal untuk mencapai tujuan.
- 3) Kesehatan Fisik dan Mental: Kondisi fisik dan psikologis sangat berpengaruh pada produktivitas.
- 4) Sikap dan Perilaku: Termasuk komitmen, etos kerja, dan kedisiplinan.
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Hubungan antar rekan kerja dan atasan.

2.7 Model Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan tentang pengaruh Rekrutmen, skill, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Driver DT Infrastruktur PT Kruing Lestari Jaya (SPKW). Model konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keterkaitan antara rekrutmen, skill, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Model konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konseptual

2.8 Hipotesis

H1 : Rekrutmen, skill, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3 : Skill secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah jenis penelitian yang memiliki tujuan utama untuk mengetahui dan menganalisis hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel bebas (*variabel independen*) dengan variabel terkait (*variabel dependen*). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel rekrutmen, *skill*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *driver DT* di PT Kruing Lestari Jaya.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengandalkan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menemukan hubungan antar variabel. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini, variable-variabel yang di gunakan variabel independen yaitu, Rekrutmen (X1), *Skill* (X2), dan lingkungan kerja (X3) yang di asumsikan sebagai factor yang mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu Kinerja (Y). Variabel Rekrutmen (X1) merujuk pada merujuk pada proses penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. *Skill* (X2) dalam penelitian ini merujuk pada tingkat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan *driver DT* PT Kruing Lestari Jaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Semenntara itu

lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini merujuk pada kondisi dan faktor eksternal di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *driver DT PT Kruing Lestari Jaya*, khususnya medan operasional jalan truk. Adapun variable dependen dalam penelitian ini, yaitu kinerja (Y), mengacu pada tingkat Kinerja *driver DT PT Kruing Lestari Jaya* dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dalam konteks ini, Produktivitas Kerja, Kepatuhan terhadap Prosedur Keselamatan, Minimnya Kecelakaan, dan penguasaan lingkungan kerja (jalanan).

3.2 Definisi Operasional variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sebelumnya telah ditetapkan dan ditentukan peneliti untuk di pelajari yang nantinya akan didapatkan suatu data mengenai hal yang di teliti, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan. Sesuai dengan judul yang di angkat peneliti yaitu Pengaruh Rekrutmen, Skill, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan *Driver DT PT Kruing Lestari Jaya* (SPKW) maka variable yang terkait yaitu:

a. Variable independen (Variabel X)

Variabel independen yaitu suatu variable yang mampu memberikan pengaruh terhadap variable lain. Pada penelitian ini Rekrutmen (X1) dan *Skill* (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) menjadi variable independen.

b. Variabel dependen atau terkait (Variabel Y)

Variabel dependen yaitu suatu variable yang dapat di pengaruhi oleh variable bebas. Pada penelitian ini Kinerja (Y) menjadi variable dependen.

Definisi Operasional variable ini mendeskripsikan tentang tiap variable bebas serta variable terkait yang di pergunakan teruntuk membentuk indikator-indikator

yang di pergunakan. Operasionla dari variable yang di temukan item yang di uraikan dalam instrument survey. (Gerry Desler 2017, Irawati et al., 2020, Sedermayanti 2018).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Variabel	Definisi	Indikator
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkualifikasi untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Bagaimana Sumber dari Rekrutmen dapat mempengaruhi Rekrutmen karyawan (Driver DT) di PT Kruing Lestari Jaya.	1. Analisis pekerjaan 2. Sumber rekrutmen 3. Metode rekrutmen 4. Proses seleksi
Skill (X2)	Skill atau keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik, yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, atau pendidikan. Bagaimana keterampilan penguasaan medan, kemampuan pengoperasian unit, kesabaran, dan etika komunikasi dapat mempengaruhi skill dari driver DT PT Kruing Lestari Jaya	1. Kemampuan 2. Keterampilan berpikir dan keterampilan teknis 3. Etika 4. Kecerdasan emosional
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berupa kondisi fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja dan tingkat produktivitasnya.	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Temperature di tempat kerja 3. Keamanan di tempat kerja
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja sering digunakan sebagai indikator untuk menilai efektivitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas

Dalam penelitian ini pengukuran di lakukan menggunakan skalla Likert.

Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

kelompok orang atau tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi atau disebut sebagai *variable* penelitian. Kemudian di jabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub *variable*, kemudian menjadi indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan *variable* penelitian (Iskandar, 2009). Pernyataan atau pertanyaan tadi kemudian di respon dalam bentuk skala Likert, yang di ungkapkan melalui kata-kata sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat tidak setuju (skor 1).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian kelapa sawit PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) yang berfokus dalam pengoperasian unit operasional Dump Truck, truk tangki CPO serta unit kebun lainnya, yang bertotal driver sebanyak 93 *driver*.

3.3.2 Sampel

Sampel yang representatif adalah sampel yang benar-benar dapat mewakili seluruh populasi yang ada di sebuah objek penelitian PT Kruing Lestari Jaya (SPKW), Jumlah sampel yang di teliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 driver yang bekerja di PT Kruing Lestari jaya (SPKW). Teknik pengumpulan menggunakan teknik sampling Sensus, menurut Sugiyono (2018) metode sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel semua.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik. Data kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan metode statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Data Sekunder adalah Data yang diperoleh dari sumber lain seperti laporan perusahaan, dokumen internal, jurnal penelitian, serta referensi lain yang mendukung analisis dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian adalah dari mana data dapat diperoleh. Sumber data merupakan factor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber

1. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan melalui kegiatan wawancara dan pengisian kuisisioner, yang dalam arti adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data. Dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu, sehingga keakuratannya sangat bergantung pada proses pengumpulan data tersebut.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dapat dari sumber seperti jurnal, buku, maupun data yang dapat dari rekan, teman ataupun internet.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan penelitian di lapangan yakni;

1. Penyebaran Kuisioner, Instrumen utama dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden untuk mengukur variabel rekrutmen, skill, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Wawancara, Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan melengkapi informasi yang tidak bisa diperoleh hanya melalui kuesioner. Teknik ini digunakan untuk menggali pengalaman, pendapat, serta kendala yang dihadapi oleh driver DT dan manajemen PT Kruing Lestari Jaya. (SPKW). Wawancara dilakukan terhadap Supir DT, untuk memahami tantangan dalam pekerjaan sehari-hari terkait kondisi, skill yang dimiliki, serta lingkungan kerja. Kepala Tata Usaha (KTU) dan Asisten DT, untuk memperoleh data perspektif tentang SOP Rekrutmen Di PT Kruing Lestari Jaya (SPKW), skill yang di butuhkan dalam bidang driver, serta kondisi lingkungan kerja dari para *Driver* di PT Kruing Lestari Jaya.

Topik wawancara,

- a. Kriteria dan SOP dalam melakukan Rekrutmen serta kendala yang di hadapai dalam proses rekrutmen
- b. *Skill* yang di butuhkan oleh pihak PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) serta pelatihan yang diberikan kepada Supir DT
- c. Kondisi lingkungan dan cuaca serta dampak dari kondisi tersebut terhadap kinerja *Driver* DT PT Kruing Lestari Jaya.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi digunakan untuk pengukuran valid ataupun tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika tingkat validasinya rendah. Untuk mengukur data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dari hasil *Pearson Correlation* tidak di bawah 0,361 dan signifikan berada di bawah 0,05.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik pada data penelitian yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Penjelasan sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas Menurut Ghazali (2016), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

- 2) Uji multikolinieritas Menurut Ghozali (2016), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 3) Uji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2016), bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variable independen terhadap nilai absolute $> 0,5$.
- 4) Menurut Ghozali (2016,h.159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linearitas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara c hitung dan c table apabila nilai c hitung $< c$ table maka variabel tersebut dikatakan linier. linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan

0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearity) kurang dari 0.05.

3.7 Analisis Linear Berganda

Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

a) Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Rekrutmen

a : Konstanta

X_2 : Skill

X_3 : Lingkungan Kerja

e : Standar Error

b) Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghazali (2018), koefisien korelasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Nilai Koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga +1.

Tabel 3.2
Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 1,99	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,00	Sangat kuat
-------------	-------------

Sumber: Diolah peneliti, 2025

c) Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas begitu juga sebaliknya.

3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

3.8.1 Uji Simultan F

Menurut Ghazali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$). Model hipotesis yang digunakan:

jika $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen), dan jika $H_0: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen).

Kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah: $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya variabel x secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel y), dan jika $H_0: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya variabel x secara parsial berpengaruh terhadap variabel y).

Kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak; dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

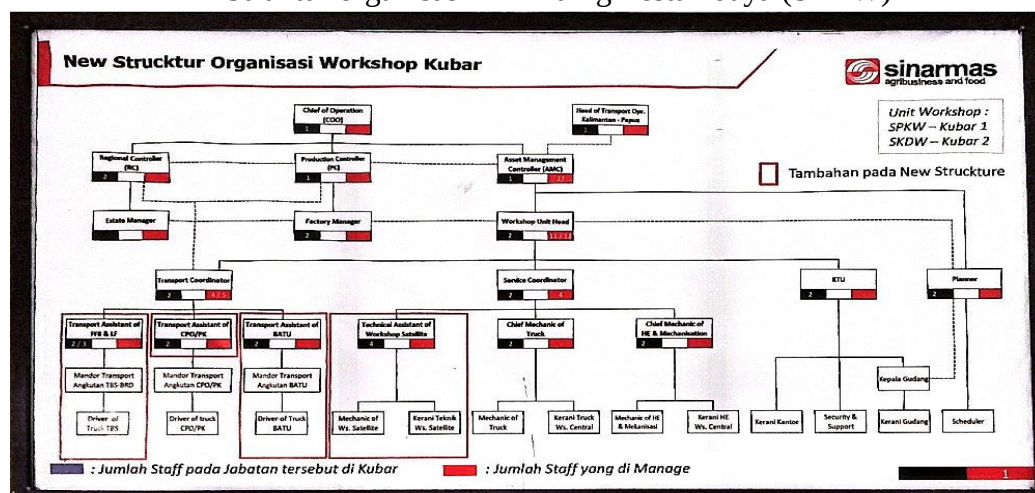
4.1 Gambaran Umum

PT Kruing Lestari Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berlokasi di kabupaten Kutai Barat, tepatnya di kecamatan Damai, kampung Besiq, Bermai, Mantar, Muara Niliq, dan di kecamatan Muara Lawa tepatnya di kampung Begai. Berdasarkan data yang di peroleh dari Scribd Rona Lingkungan PT KLJ. Perkebunan PT Kruing Lestari Jaya penanaman pohon sawit pertama dimulai pada tahun 2010.

4.1.1 Struktur Organisasi PT Kruing Lestari Jaya (SPKW)

Untuk mendukung operasional dan pengelolaan kebun secara efektif, PT Kruing Lestari Jaya menerapkan struktur organisasi yang terstruktur dan profesional. Berikut struktur organisasi PT Kruing Lestari Jaya.

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT Kruing Lestari Jaya (SPKW)



Sumber: PT Kruing Lestari Jaya, 2025

4.1.2 Visi dan Misi

Dalam sebuah perusahaan mempunyai visi dan misi nya tersendiri, visi dan misi PT Kruing Lestari Jaya yaitu sebagai berikut:

Visi dari PT Kruing Lestari Jaya

Tujuan kami adalah menjadi perusahaan agrobisnis dan produk konsumen global yang terbaik dan terintegrasi sepenuhnya – mitra pilihan

Misi dari PT Kruing Lestari Jaya

Keinginan kami secara efisien menyediakan produk, solusi, serta layanan agrobisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

4.2 Gambaran Objek yang Diteliti

Penelitian ini di latar belakang oleh Pengaruh Rekrutmen Skill dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Subjek penelitian meliputi Driver Dump truk PT Kruing Lestari Jaya (SPKW). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen *skill* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara parsial *skill* terhadap kinerja, dan mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja. Data yang di gunakan dari penelitian ini bersumber dari hasil wawancara dan kuisisioner yang di peroleh peneliti dari PT Kruing Lestari Jaya.

4.2.1 Objek penelitian

Objek utama yang di teliti pada penelitian ini ialah para supir atau *driver dump truck* yang menjadi fokus utama penelitian. Yang di mana para *driver*

mempunyai tugas nya masing-masing mulai dari driver kebun, tangki dan infrastruktur.

4.2.2 Spesifikasi pendidikan

Table 4.1

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	63	67,7%
2	SMK	14	15,1%
3	S1/D3/Sederajat	16	17,2%
	Total	93	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan responden memiliki tingkat pendidikan menengah atas yang paling dominan, yang menunjukkan responden lebih banyak di isi oleh lulusan SMA. Sebagian lainnya berasal dari SMK, dan S1/D3/Sederajat.

4.2.3 Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang ingin menjadi *driver Truck* di PT Kruing Lestari Jaya minimal mempunyai pengalaman kerja selama 2 Tahun.

4.3 Data Responden

Dalam penelitian ini peneliti akan menjeaskan tentang data responden para *driver dump truck* PT Kruing Lestari Jaya (SPKW).

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Total
1	Laki-laki	93

Sumber: PT Kruing Lestari Jaya, 2025

Seluruh responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan total sebanyak 93 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25	29	31,2%
2	25-30	28	30,1%
3	30-35	26	28%
4	35-40	10	10,8%
	Total	93	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif antara 20 hingga 35 tahun.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data dan Penelitian

5.1.1 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah di sebarakan pada responden sebanyak 93 orang yang merupakan bagian dari sampel penelitian driver dump truk PT Kruing Lestari Jaya. Dari kuisioner tersebut di peroleh hasil jawaban pernyataan yang telah di berikan kepada responden. Dengan demikian peneliti akan menampilkan hasil dari pengisian kuisioner tersebut yang terkait dengan Variabel (X) dan terkai dengan Variabel (Y), sebagai berikut.

1. Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 5.1

Rekapitulasi jawaban Responden untuk variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Frekuensi Responden
1	Saya mengetahui lowongan kerja sebagai Driver dari iklan atau media sosial perusahaan	29	53	9	2	93
		31%	57%	9,7%	2,2%	100%
2	Saya merasa perusahaan memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab seorang driver truk.	34	56	1	2	93
		36,6%	60,2%	1,1%	2,2%	100%
3	Saya merasa perusahaan memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab seorang driver truk	33	56	2	2	93
		35,5%	60,2%	2,2%	2,2%	100%

4	Informasi tentang jenis kendaraan dan rute kerja dijelaskan saat perekrutan.	38	52	2	1	93
		40,9%	55,9%	2,2%	1,1%	100%
5	Perusahaan mempertimbangkan kondisi kerja lapangan sebelum menentukan siapa yang direkrut.	32	57	3	1	93
		34,4%	61,3%	3,2%	1,1%	100%
6	Saya di minta melengkapi syara-syarat sop perusahaan saat ingin melamar sebagai driver	38	54	0	1	93
		40%	58,1%	0%	1,1%	100%
7	Saya mengikuti wawancara dan tes atau uji coba mengemudi sebelum diterima kerja.	35	55	1	2	93
		37,6%	59,1%	1,1%	2,2%	100%
8	Proses seleksi dilakukan berdasarkan kemampuan, bukan hanya rekomendasi	40	48	3	2	93
		43%	51,6%	3,2%	2,2%	100%

Sumber: pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan pada data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini tercermin dari tingginya persentase persetujuan pada setiap pernyataan, terutama dalam hal penyebaran informasi lowongan, kejelasan tugas dan tanggung jawab, transparansi proses seleksi, hingga pemenuhan syarat dan pelaksanaan tes keterampilan. Tingkat ketidaksetujuan yang sangat rendah menunjukkan bahwa proses rekrutmen dinilai sudah berjalan secara profesional, objektif, dan sesuai prosedur yang berlaku.

2. Variabel Skill (X2)

Gambar 5.2

Hasil jawaban Responden Skill (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Frekuensi Responden
1	Saya memiliki keterampilan mengemudi, dalam menghadapi jenis medan jalanan di lingkungan kerja	28	59	6	0	93
		30,1%	63,4%	6,5%	0%	100%
2	Saya memiliki keterampilan dalam memahami pengoperasian dan seluk beluk kendaraan yang saya bawa	26	62	5	0	93
		28%	66,7%	5,4%	0%	100%
3	Saya memiliki keterampilan dalam mematuhi aturan lalu lintas di perkebunan	29	61	2	1	93
		31,2%	65,6%	2,2%	1,1%	100%
4	Saya selalu sabar dan siap menunggu bantuan dan menjaga unit saya apabila unit mengalami trouble di jalanan yang jauh dari workshop (SPKW) maupun luar wilayah perusahaan	28	51	14	0	93
		30,1%	54,8%	15,1%	0%	100%
5	Saya dapat tetap tenang dalam menghadapi dan menguasai unit saya di medan jalanan yang ekstrim	25	61	5	2	93
		26,9%	65,6%	5,4%	2,2%	100%
6	Saya siap di arahkan kemana saja oleh mandor/pengawas	26	62	5	0	93
		28%	66,7%	5,4%	0%	100%

7	Saya tidak mudah terpancing emosi saat berpapasan dengan sesama unit truk lain di jalanan yang sempit	24	55	10	4	93
		25,8%	59,1%	10,8%	4,3%	100%
8	Saya selalu sopan berbicara di radio baik itu dengan atasan maupun sesama driver	29	56	6	2	93
		31,2%	60,2%	6,5%	2,2%	100%
9	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran lalu lintas dengan sengaja	27	46	19	1	93
		29%	49,5%	20,4%	1,1%	100%

Sumber: pengelolaan data primer, 2025

Mayoritas responden merasa memiliki keterampilan mengemudi yang baik, memahami kendaraan, mampu bekerja di medan sulit, serta siap diarahkan oleh atasan. Mereka juga menunjukkan sikap tenang, sopan, dan sabar dalam bekerja. Namun, sebagian kecil responden masih kurang dalam pengendalian emosi dan kepatuhan terhadap aturan lalu lintas.

3. Variabel Lingkungan kerja (X3)

Gambar 5.3

Hasil jawaban Responden (X3)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Frekuensi Responden
1	Saya merasa lampu unit dump yang saya bawa sudah cukup untuk penerangan rute operasional	17	50	22	4	93
		18,3%	53,8%	23,7%	4,3%	100%
2	Perusahaan menyediakan fasilitas kemanan seperti peta lokasi loading, dan radio di setiap unit	18	58	16	1	93
		19,4%	62,4%	17,2%	1,1%	100%

3	Perusahaan menyediakan asuransi bagi setiap driver	20	69	4	0	93
		21,5%	74,2%	4,3%	0%	100%
4	Saya menghadapi kondisi jalan yang baik dalam menjalankan tugas	17	29	28	19	93
		18,3%	31,2%	30,1%	20,4%	100%
5	Saya merasa penerangan di lokasi bongkar sudah cukup memadai	20	56	16	1	93
		21,5%	60,2%	17,2%	1,1%	100%
6	Perubahan cuaca dan kondisi jalan tidak mempengaruhi aktivitaskerja saya	10	16	50	17	93
		10,8%	17,2%	53,8%	18,3	100%
7	Saya sudah biasa bekerja dengan kondisi cuaca yang tidak menentu	22	59	9	3	93
		23,7%	63,4%	9,7%	3,2%	100%
8	Saya merasa aman saat bekerja di malam hari	18	58	15	2	93
		19,4%	62,4%	16,1%	2,2%	100%
9	Unit dump saya dilengkapi pendingin udara	15	62	15	1	93
		16,1%	66,7%	16,1%	1,1%	100%

Sumber: pengelolaan data primer, 2025

Secara umum driver merasa lingkungan kerja cukup mendukung, terutama dalam hal fasilitas kerja dan keselamatan, seperti asuransi, penerangan, dan alat komunikasi. Namun kondisi jalan dan dampak cuaca masih menjadi kendala utama yang perlu perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan para pengemudi.

4. Variabel kinerja (Y)

Tabel 5.4

Hasil Jawaban Responden (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Frekuensi Responden
----	------------	----	---	----	-----	---------------------

1	Saya selalu menjaga unit saya	26	66	1	0	93
		28%	71%	1,1%	0%	100%
2	saya selalu mengemudi dengan aman dengan standar sop	34	59	0	0	93
		36,6%	63,4%	0%	0%	100%
3	saya memastikan muatan saya aman dan tidak membahayakan orang lain dan diri sendiri	33	59	1	0	93
		35,5%	63,4%	1,1%	0%	100%
4	saya mampu menyelesaikan tugas setiap harinya	28	57	8	0	93
		30,1%	61,3%	8,6%	0%	100%
5	Saya sering melakukan lebih dari satu ret muatan setiap harinya	29	52	11	1	93
		31,2%	55,9%	11,8%	1,1%	100%
6	Saya dapat mengatur waktu dengan baik	22	71	0	0	93
		23,7%	76,3%	0%	0%	100%
7	Saya tidak membuang-buang waktu perjalanan dengan bersantai di warung-warung	25	65	2	1	93
		26,9%	69,9%	2,2%	1,1%	100%
8	Saya tau rute tercepat di setiap blok untuk menghemat waktu perjalanan	23	56	11	3	93
		24,7%	60,2%	11,8%	3,2%	100%
9	Saya mampu mengambil keputusan saat ada masalah dengan unit yang saya operasikan tanpa melibatkan atasan	20	62	9	2	93
		21,5%	66,7%	9,7%	2,2%	100%

Sumber: pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan data di atas menunjukkan kinerja yang baik, seperti menjaga unit, mengemudi sesuai SOP, menyelesaikan tugas harian, dan mengatur waktu dengan efektif. Mereka juga disiplin dalam perjalanan dan

tahu rute tercepat. Namun, masih ada sebagian kecil responden yang belum optimal dalam frekuensi ritase harian serta pengambilan keputusan mandiri saat menghadapi masalah teknis.

5.2 Metode Analisis

5.2.1 Uji Validitas

Uji di lakukan pada kuisioner yang di bagikan kepada 93 driver yang menjadi responden. Untuk melihat apakah pernyataan yang di uji valid atau tidak, validitas setiap indikator ditentukan dengan perangkat lunak statistik SPSS melalui perbandingan antara nilai r yang di hitung dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel evaluasi validitas selanjutnya mengarah pada penemuan kesimpulan berikut yang berasal dari data yang di periksa menggunakan SPSS versi 25 yaitu:

Nilai R tabel

$$NF = N - 2$$

$$= 93 - 2$$

$$= 91 = R \text{ tabel } 0,203$$

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Rekrutmen (item)	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,718	0,203	Valid
2	0,747	0,203	Valid
3	0,757	0,203	Valid
4	0,790	0,203	Valid
5	0,850	0,203	Valid
6	0,762	0,203	Valid

7	0,824	0,203	Valid
8	0,751	0,203	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel setiap item, maka dapat di simpulkan bahwa item tersebut di nyatakan valid. Dengan demikian intrumen penelitian memenuhi syarat validitas statistik hinggaa penelitian in dapat di lanjutkan ke tahap berikutnya.

Hal ini menunjukan bahwa instrumen penelitian tersebut terbukti valid secara statistik, karena konsistensi antar item dalam mengukur konstruk Rekrutmen (X1) telah memenuhi syarat uji signifikan. Dengan kata lain hasil kuisioner variabel ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5.6
Hasil Uji validitas Skill (X2)

Skill	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,732	0,203	Valid
2	0,597	0,203	Valid
3	0,697	0,203	Valid
4	0,759	0,203	Valid
5	0,720	0,203	Valid
6	0,683	0,203	Valid
7	0,710	0,203	Valid
8	0, 699	0,203	Valid
9	0, 713	0,203	Valid

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Jika nilai R hitung lebih besar dari pada setiap item, maka dapat di simpulkan bahwa item tersebut di nyatakan valid. Dengan demikian intrumen penelitian memenuhi syarat validitas statistik hinggaa penelitian in dapat di lanjutkan ke tahab berikutnya.

Hal ini menunjukan bahwa intrumen penelitian tersebut terbukti valid secara statistik, karena konsistensi antar item dalam mengukur konstruk Skill (X2) telah memenuhi syarat uji signifikan. Dengan kata lain hasil kuisisioner variabel ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5.7
Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,732	0,203	Valid
2	0,597	0,203	Valid
3	0,697	0,203	Valid
4	0,759	0,203	Valid
5	0,720	0,203	Valid
6	0,683	0,203	Valid
7	0,710	0,203	Valid
8	0,699	0,203	Valid
9	0,713	0,203	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Jika nilai R hitung lebih besar dari pada setiap item, maka dapat di simpulkan bahwa item tersebut di nyatakan valid. Dengan demikian intrumen penelitian memenuhi syarat validitas statistik hinggaa penelitian in dapat di lanjutkan ke tahab berikutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut terbukti valid secara statistik, karena konsistensi antar item dalam mengukur konstruk Skill (X2) telah memenuhi syarat uji signifikan. Dengan kata lain hasil kuisioner variabel ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Kinerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,732	0,203	Valid
2	0,597	0,203	Valid
3	0,697	0,203	Valid
4	0,759	0,203	Valid
5	0,720	0,203	Valid
6	0,683	0,203	Valid
7	0,710	0,203	Valid
8	0,699	0,203	Valid
9	0,713	0,203	Valid

Sumber: data kuisioner diolah peneliti, 2025

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep.

Tabel 5.9
Hasil uji reabilitas

Variabel	Alpha cronbach	Nilai standar	Keterangan
----------	----------------	---------------	------------

Rekrutmen (X1)			
Skill (X2)			
Lingkungan kerja (X3)	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)			

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua variable yaitu variable Rekrutmen, Skill, Lingkungan kerja dan , *Driver Dump Truck* memiliki nilai *Cornbach Alpha* $0.948 > 0.60$

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, atau variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 5.10

Hasil Uji Normalitas

Uraian	Nilai Sig
Asymp. Sig (2-tailed)	0,018
Monte carlo Sig (2-tailed)	0,263

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Dari tabel 5.10 asymp.sig (2-tailed) menunjukkan $0.018 < 0.05$. dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehinggann penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode Monte Carlo, setelah melakukan uji normalitas dengan model monte carlo sig. (2-tailed) nilai menunjukkan $0.274 > 0.05$, sehingga dapat di simpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal

5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
X1	0,643	1,576
X2	0,348	2,874
X3	0,447	2,239

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil data di atas, pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Rekrutmen (0,634), Skill (0,348), dan Lingkungan kerja (0,447) semuanya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Rekrutmen (1,576), Skill (2,874) dan Lingkungan kerja (2,239) berada di bawah 10. Dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga independen tidak memiliki korelasi yang berlebihan.

5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

tidak terjadi heteroskedastisitas jika variable independen terhadap nilai absolute $> 0,5$.

Tabel 5.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
X1	0,286
X2	0,391
X3	0,086

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Nilai Signifikan (Sig) untuk setiap variabel independen dalam model adalah $0,286 > 0,05$ (X1), $0,391 > 0,05$ (X2), dan $0,086 > 0,05$ (X3). Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat bukti statistic terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain asumsi homoskedastisitas (varian residual yang konstan) terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup stabil dan reliable untuk analisis lebih lanjut.

5.3.4 Uji Linearitas

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearity) kurang dari 0.05.

Tabel 5.13
Hasil Uji Linearitas 1

Uraian	Sig
Linearity	0,000

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji linear lingkungan kerja, menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, hasil uji deviation from linearity yang juga signifikan $0,000 < 0,05$ mengindikasikan adanya pola hubungan non linear.

Tabel 5.14
Hasil Uji Linearitas 2

Uraian	Sig
Linearity	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji linear Skill, menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai sebesar $0,00 < 0,05$, hasil uji deviation from linearity yang juga signifikan $0,00 < 0,05$ mengindikasikan adanya pola hubungan non linear.

Tabel 5.15
Hasil Uji Linearitas 3

Uraian	Sig
Linearity	0,000

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji linear lingkungan kerja, menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, hasil uji deviation from linearity yang juga signifikan $0,001 < 0,05$ mengindikasikan adanya pola hubungan non linear.

5.4 Analisis Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β
Constant	6,354
Rekrutmen	0,173
Skill	0,600
Lingkungan Kerja	0,032

Sumber: Hasil olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan model persamaan regresi di atas dapat di jelaskan, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,354 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Rekrutmen (X1), Skill (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sama dengan 0 (nol) maka nilai Variabel Kinerja *Driver dump truk* sebesar 6,354 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,173. Hal ini menunjukan apabila variabel Rekrutmen (X1) meningkat satu kesatuan, maka variabel Kinerja *Driver dump truk* (Y) akan meningkat sebesar 0,173 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel Skill (X2) sebesar 0,600. Hal ini menunjukan apabila Skill (X2) meningkat satu kesatuan, maka variabel Kinerja *driver dump truk* (Y) akan meningkat sebesar 0,600 satuan.
- d. Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,032. Hal ini menunjukan apabila variabel lingkungan kerja (X3) meningkat satu kesatuan maka variabel *Kinerja driver dump truk* (Y) akan meningkat sebesar 0,032 satuan.
- e. Persamaan : $Y = 6,354 + 0,173 X1 + 0,600 X2 + 0,32 X3$

5.4.1 Koefisien Korelasi (R)

koefisien korelasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Nilai Koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga +1.

Tabel 5.17

Koefisien Korelasi parsial

Variabel	Koefisien korelasi	Makna hubungan
Rekrutmen	0,575	Rendah
Skill	0,768	Kuat
Lingkungan Kerja	0,585	Rendah

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

- Berdasarkan hasil koefisien korelasi variabel Rekrutmen X_1 0,075 dan interval koefisien korelasi 0,399 yang berarti hubungan Rendah
- Selanjutnya Skill memiliki korelasi yang sedang yaitu 0,768 dengan interval koefisien koefisien 0,599
- Lingkungan kerja memiliki korelasi yang Rendah yaitu 0,585 dengan interval koefisien korelasi 0,399

5.4.2 Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas begitu juga sebaliknya.

Tabel 5.18
Koefisien Determinasi (R2)

Uraian	Nilai koefisien
Koefisien R2	0,781
Determinasi R2	0,610

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5.16 hasil uji koefisien Determinasi (R2), di ketahui bahwa nilai R Square adalah 0,610. Artinya variabel-variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, rekrutmen dan skill secara bersama-sama mampu menjelaskan 61% variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 39% di jelaskan oleh factor lain di luar model yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Rekrutmen (X1), Skill (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja *Driver* DT (Y).

Tabel 5.19
Hasil uji Simultan F

Uraian	Nilai f	Sig
Regresion	46,418	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Nilai Signifikan (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan Sig (p-value) $< 0,05$ maka hasilnya di anggap signifikan

secara statistik. Tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, artinya variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, rekrutmen, skill secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis (H_0) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ditolak, dan hipotesis alternative (H_1) di terima. Artinya ketiga variabel secara independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja.

5.5.2 Uji Parsial Uji T

Uji parsial di lakukan untuk menguji variabel Rekrutmen (X_1), Skill (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

Tabel 5.20
Hasil uji parsial Uji T

Variabel	Nilai t hitung	Sig
X1	2,108	0,038
X2	5,654	0,000
X3	0,379	0,705

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing di bawah 0,05. Sementara itu, variabel X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (yaitu 0,705).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah di sampaikan, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh Rekrutmen, Skill dan Lingkungan kerja di PT Kruing Lestari Jaya (SPKW) maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. H1: Nilai Signifikan, sesuai denngan kriteria pengambilan keputusan maka hasilnya di anggap signifikan secara statistik. Tabel di atas menunjukan bahwa model regresi secara simultan signifikan, artinya variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, rekrutmen, skill secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis (H0) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ditolak, dan hipotesis alternative (H1) di terima. Artinya ketiga variabel secara independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja.
2. H2: Variabel Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y, Hal ini menunjukkan bahwa X1 memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja secara parsial.

3. H3: Variabel skill memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y),
Ini berarti bahwa X2 secara kuat berpengaruh terhadap Kinerja.
4. H4: Variabel lingkungan kerja sebaliknya, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa X3 tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja (Y) secara individu.

6.2 Saran

Dari kesimpulan data yang telah di sampaikan, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis, saran dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kondisi jalan operasional dan memperbaiki area yang dianggap rawan atau merusak kendaraan agar tidak mengganggu produktivitas, Fasilitas seperti penerangan di lokasi bongkar, radio komunikasi, dan pendingin udara (AC) pada unit dump truck perlu dijaga keberfungsian dan kualitasnya.
2. Kepada peneliti selanjutnya
 - a) Kepada peneliti selanjutnya perlu kajian mendalam tentang factor lain yang mempengaruhi kinerja para Driver dump truk.
 - b) Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih luas mengenai Rekrutmen, Skill, dan Lingkungan kerja agar mampu meningkatkan hasil penelitian ini menjadi lebih lengkap dan lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti lebih spesifik kriteria rekrutmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja, seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, atau hasil tes praktik lapangan.

4. Peneliti berikutnya dapat menambahkan indikator skill yang lebih detail, seperti keterampilan teknis pemeliharaan kendaraan, atau kemampuan komunikasi di kondisi darurat.

Daftar Pustaka

- Ade, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota Makassar (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
- Alhusna, Z. A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Standar Operasional Prosedur dan Fasilitas Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kuala Enok (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Mahmudah, E. E., & Siswati, E.E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (./,e-book)
- Hidayat, C., Paridy, A., Erliningsih, & Mauliansyah, F. (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori MSDM). (E-Book, September 2024)
- Istikomah, I., & Kushender, D. H (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Memahami Konteks organisasi public dan bisnis). Cetakan pertama April 2024.
- Racman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia. (E-Book)
- Merdeka, R. M. (2024 oktober 14). Konsep Kunci dalam Human Resource Managemen Menurut Gary Dessler. (E-book).
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, F., & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 53-62.
- Latief, F. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Awak Mobil Tangki di PT Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Makassar (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435-442.
- Amruddin, Dr., Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rus,ayamti, N. G. A. L., Aslinidar, D. A., & Wicaksono, D. (n.d). *Metodologi penelitian kuantitatif ITSPKU* [E-book PDF]. ITSPKU
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.

- Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal administrasi bisnis*, 14(1), 20-32.
- Ratnasari, D., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145-158.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke-15. ISBN 978-979-8433-24-5. Bandung: Alfabeta, cv.
- Suhartini¹, Vidia Maharani², Jurnal Manajemen Perusahaan, Vol. 2 No. 1 Maret 2023 Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
- Taufik, I., Muhamad, Y. N., Sawir, M., & Pasolo, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602-609.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik Jakarta: Rajawali Pers, 2015

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran kuisisioner penelitian

Kepada,

Yth. Karyawan *Driver Dump Truck*

PT. Kruing Lestari Jaya (SPKW)

Di tempat.

Dengan Hormat,

Saya Alexandro Delvito Agasi NIM 2161201019 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen dan Skill serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Dump Truck Infrastruktur PT Kruing Lestari Jaya (SPKW), dan penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak bersedia mengisi kuisisioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya.

Kuisisioner ini tidak digunakan untuk hal-hal yang dapat merugikan sodara, dan semata hanya untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersedian sodara saya ucapkan Terimakasih.

Peneliti

Alexandro Delviro Agasi

Data Responden

Usia	☐ 20 - 25 tahun ☐ 25-30 tahun ☐ 30-35 tahun ☐ 35-40 tahun ☐ 40 seterusnya
Pendidikan terakhir	☐ SMA ☐ SMK ☐ S1/D3/ Sederajat

Keterangan: Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda pada jawaban yang sesuai dengan pilihan sodara.

Keterangan: poin:

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Rekrutmen		SS	S	TS	STS
1	Saya mengetahui lowongan kerja sebagai Driver dari iklan atau media sosial perusahaan				
2	Saya direkomendasikan dan di beritahu oleh teman dan orang di perusahaan untuk menjadi driver				
3	Saya merasa perusahaan memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab seorang driver truk.				
4	Informasi tentang jenis kendaraan dan rute kerja dijelaskan saat perekrutan.				
5	Perusahaan mempertimbangkan kondisi kerja lapangan sebelum menentukan siapa yang direkrut.				
6	Saya di minta melengkapi syara-syarat sop perusahaan saat ingin melamar sebagai driver				
7	Saya mengikuti wawancara dan tes atau uji coba mengemudi sebelum diterima kerja.				
8	Proses seleksi dilakukan berdasarkan kemampuan, bukan hanya rekomendasi.				

Skill		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan mengemudi, dalam menghadapi jenis medan jalanan di lingkungan kerja				
2	Saya memiliki keterampilan dalam memahami pengoperasian dan seluk beluk kendaraan yang saya bawa				
3	Saya memiliki keterampilan dalam mematuhi aturan lalu lintas di perkebunan				
4	Saya selalu sabar dan siap menunggu bantuan dan menjaga unit saya apabila unit mengalami trouble di jalanan yang jauh dari workshop (SPKW) maupun luar wilayah perusahaan				
5	Saya dapat tetap tenang dalam menghadapi dan menguasai unit saya di medan jalanan yang ekstrim				
6	Saya siap di arahkan kemana saja oleh mandor/pengawas				
7	Saya tidak mudah terpancing emosi saat berpapasan dengan sesama unit truk lain di jalanan yang sempit				
8	Saya selalu sopan berbicara di radio baik itu dengan atasan maupun sesama driver				
9	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran lalu lintas di jalanan dengan sengaja				

Lingkungan Kerja		SS	S	TS	STS
1	Saya Merasa lampu unit dump yang saya bawa sudah cukup untuk penerangan rute oprasional				
2	Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan, seperti peta lokasi loading dan radio di setiap unit				
3	Perusahaan menyediakan asuransi bagi setiap driver				
4	Saya menghadapi kondisi jalan yang baik dalam menjalankan tugas				
5	Saya merasa Penerangan di lokasi bongkar sudah cukup memadai				
6	Peubahan cuaca dan kondisi jalanan tidak mempengaruhi aktivitas kerja saya				
7	Saya sudah terbiasa bekerja dengan cuaca yang tidak memnentu				

8	Saya merasa aman saat bekerja di malam hari karena kondisi penerangan yang cukup.				
9	Unit dump saya di lengkapi pendingin udara				

Kinerja (Y)		SS	S	TS	STS
1	saya selalu menjaga unit saya				
2	saya selalu mengemudi dengan aman dengan standar sop				
3	Saya memastikan muatan saya aman dan tidak membahayakan orang lain dan diri sendiri				
4	Saya mampu menyelesaikan tugas setiap harinya				
5	saya sering melakukan lebih dari satu ret muatan setiap harinya				
6	Saya dapat mengatur waktu dengan baik				
7	Saya tidak membuang-buang waktu perjalanan dengan bersantai di warung-warung				
8	Saya tau rute tercepat di setiap blok untuk menghemat waktu perjalanan				
9	Saya mampu mengambil keputusan saat ada masalah dengan unit yang saya operasikan tanpa melibatkan atasan				

Sumber Pernyataan Kuisisioner

Variabel	Indikator	Item
Rekrutmen (X1)	Sumber Rekrutmen Eksternal dan Internal	-Saya mengetahui lowongan kerja sebagai Driver dari iklan atau media sosial perusahaan
		- Saya direkomendasikan dan di beritahu oleh teman dan orang di perusahaan untuk menjadi driver
Skill (X2)	- Keterampilan	- Saya memiliki keterampilan mengemudi, dalam menghadapi jenis medan jalanan di lingkungan kerja - Saya memiliki keterampilan dalam memahami pengoperasian dan seluk beluk kendaraan yang saya bawa - Saya memiliki keterampilan dalam mematuhi aturan lalu lintas di perkebunan
	- Emosional	- Saya selalu sabar dan siap menunggu bantuan dan menjaga unit saya apabila unit mengalami trouble di jalanan yang jauh dari workshop (SPKW) maupun luar wilayah perusahaan - Saya dapat tetap tenang dalam menghadapi dan menguasai unit saya di

		medan jalanan yang ekstrim - Saya siap di arahkan kemana saja oleh mandor/pengawas - Saya tidak mudah terpancing emosi saat berpapasan dengan sesama unit truk lain di jalanan yang sempit - Saya selalu sopan berbicara di radio baik itu dengan atasan maupun sesama driver - Saya tidak pernah melakukan pelanggaran lalu lintas di jalanan dengan sengaja
	- Etika	- Saya selalu sopan berbicara di radio baik itu dengan atasan maupun sesama driver - Saya tidak pernah melakukan pelanggaran lalu lintas di jalanan dengan sengaja
Lingkungan kerja (X3)	- Penerangan/cahaya di tempat kerja	- Saya Merasa lampu unit dump yang saya bawa sudah cukup untuk penerangan rute oprasional - Saya merasa Penerangan di lokasi bongkar sudah cukup memadai - Saya merasa aman saat bekerja di malam hari karena kondisi

	penerangan yang cukup. - Temperatur tempat kerja - Keamanan di tempat kerja	- Unit dump saya di lengkapi pendingin udara - Sistem ventilasi kabin truk berfungsi dengan baik - Temperature di dalam kabin tidak menyebabkan kelelahan berlebihan selama saya bekerja - Saya merasa aman di rute yang telah di tentukan perusahaan - Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan seperti alat komunikasi atau pengawalan jika di butuhkan - Saya sudah terbiasa bekerja dengan cuaca yang tidak memnentu - Perusahaan menyediakan asuransi bagi setiap driver - Jalan yang saya lalui cukup baik dan layak - Saya sering menghadapi medan jalan yang licin dan rusak - Jalan yang saya lalui setiap hari cukup untuk berpapasan dengan unit lainya
--	---	--

LAMPIRAN 1 JAWAB AN RESPONDEN

usia	pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total X1
25-30 th	SMA	3	4	3	4	3	4	3	3	27
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	4	3	4	26
25-30 th	SMA	2	3	3	3	3	3	3	3	23
30-35 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	SMA	4	4	3	4	4	4	3	4	30
20-25 th	S1/D3/Se derajat	4	4	2	4	4	3	3	3	27
30-35 th	SMA	2	4	4	4	3	4	4	4	29
30-35 th	SMA	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	4	3	4	3	3	4	4	28
30-35 th	SMA	3	4	3	4	3	3	4	3	27
30-35 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	3	31
35-40 th	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMK	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	S1/D3/Se derajat	4	4	3	4	4	3	4	4	30
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	S1/D3/Se derajat	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	SMA	3	4	3	4	3	4	3	4	29
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	SMA	3	4	3	4	3	3	3	3	25
35-40 th	SMK	4	4	3	4	4	4	4	3	30
30-35 th	SMA	4	4	3	4	4	3	4	4	30
20-25 th	SMA	4	4	3	4	4	3	4	4	30
20-25 th	S1/D3/Se derajat	2	4	1	4	2	4	3	2	22
20-25 th	S1/D3/Se derajat	4	3	4	4	3	3	4	4	29
30-35 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	3	4	4	4	4	4	3	29
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30-35 th	S1/D3/Se derajat	4	3	4	2	4	3	3	4	27
30-35 th	SMA	4	3	2	2	2	3	4	3	23
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	4	25
25-30 th	SMA	3	3	4	4	3	4	4	3	28
30-35 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30-35 th	SMK	4	3	4	3	4	3	4	4	29
25-30 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35-40 th	SMA	4	3	4	3	3	4	3	4	28
25-30 th	SMA	4	4	3	3	4	4	3	4	29
20-25 th	SMA	3	1	4	4	4	1	4	3	24
20-25 th	SMK	4	4	4	4	4	4	3	2	29
25-30 th	SMK	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35-40 th	S1/D3/Se derajat	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20-25 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25-30 th	SMK	3	4	3	4	3	4	4	4	29
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	S1/D3/Se derajat	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25-30 th	S1/D3/Se derajat	2	3	3	3	3	2	3	1	20
20-25 th	S1/D3/Se derajat	3	3	2	3	3	3	3	4	24
20-25 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25-30 th	SMA	4	4	4	3	3	3	4	3	28
20-25 th	SMA	3	3	4	4	4	4	4	4	30
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25-30 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25-30 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20-25 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30-35 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	4	25
30-35 th	SMK	2	4	4	4	4	4	4	4	30
35-40 th	SMK	4	3	4	4	4	4	4	4	31
25-30 th	SMA	2	3	3	3	3	3	3	3	23
25-30 th	SMA	3	3	3	3	2	3	3	2	22
20-25 th	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35-40 th	SMA	2	3	3	3	3	3	3	3	23
35-40 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35-40 th	SMK	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35-40 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30-35 th	SMA	2	4	3	3	3	3	3	3	24
30-35 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25-30 th	SMA	3	3	3	3	3	3	3	3	

[illegible]

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total Y1
2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	4	3	3	3	2	3	2	4	3	25
3	2	2	2	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	4	3	3	32
4	2	4	4	2	3	4	4	3	30	3	3	3	3	2	3	1	1	1	20
4	4	3	3	3	2	3	3	3	28	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
2	3	4	1	2	2	3	2	2	21	2	1	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	4	2	3	27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	3	2	33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
2	3	3	2	3	2	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	3	1	4	2	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
4	3	4	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32
2	2	3	1	4	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	3	4	4	2	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	2	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	1	4	1	3	1	4	3	3	23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	4	1	2	1	3	2	3	22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
2	2	4	4	2	1	1	2	3	21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
1	3	3	3	2	1	1	2	2	18	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	3	4	1	4	3	28	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
2	2	3	2	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	3	4	4	2	4	3	3	2	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	2	2	2	3	2	2	21	3	3	4	2	4	3	4	2	2	27
4	3	2	3	4	2	1	4	3	26	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
3	2	3	3	2	4	2	2	3	24	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
2	2	3	1	3	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
2	3	3	1	3	2	3	2	2	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
2	3	3	1	2	1	4	2	3	21	4	3	3	4	4	3	4	2	1	29
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	2	2	24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
3	4	4	3	3	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	2	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23
1	2	3	1	2	1	2	1	4	17	3	4	3	4	2	4	3	4	3	30
3	4	4	3	3	2	3	3	4	29	3	4	4	4	4	3	4	1	2	29
3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	4	4	4	3	4	3	3	2	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	3	3	2	28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33
3	2	2	1	3	3	4	3	2	23	3	4	2	2	1	4	3	3	4	26
3	3	3	4	3	4	3	4	3	30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	2	2	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	4	4	4	2	2	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25
1	3	3	1	2	1	4	1	1	17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
1	3	3	1	3	1	3	3	3	21	2	3	3	2	2	3	3	1	3	22
4	4	4	4	4	2	3	3	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	1	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	2	3	2	3	3	3	3	23	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27
3	3	3	1	3	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	3	1	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	4	2	3	1	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	1	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
2	3	3	2	3	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	3	4	2	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	1	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	2	3	2	1	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	1	3	1	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	1	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	3	4	4	2	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
2	3	3	2	3	2	3	4	3	26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
2	3	3	3	1	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	2	2	31

LAMPIRAN 2 HASIL UJ VALIDITAS X1

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
X1.1	Pearson C	1	.471**	.489**	.428**	.626**	.432**	.486**	.446**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson C	.471**	1	.337**	.630**	.527**	.680**	.543**	.457**	.747**
	Sig. (2-tail	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson C	.489**	.337**	1	.523**	.710**	.458**	.652**	.521**	.757**
	Sig. (2-tail	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson C	.428**	.630**	.523**	1	.665**	.600**	.669**	.429**	.790**
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson C	.626**	.527**	.710**	.665**	1	.504**	.644**	.598**	.850**
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson C	.432**	.680**	.458**	.600**	.504**	1	.513**	.542**	.762**
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.7	Pearson C	.486**	.543**	.652**	.669**	.644**	.513**	1	.639**	.824**
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.8	Pearson C	.446**	.457**	.521**	.429**	.598**	.542**	.639**	1	.751**
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
total	Pearson C	.718**	.747**	.757**	.790**	.850**	.762**	.824**	.751**	1
	Sig. (2-tail	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS X3

Correlations		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	total
X3.1	Pearson Correlation	1	.471**	.523**	.454**	.422**	.393**	.349**	.510**	.536**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.471**	1	.472**	.409**	.433**	.398**	.250*	.290**	.215*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.016	.005	.038	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.523**	.472**	1	.554**	.430**	.528**	.340**	.286**	.383**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.454**	.409**	.554**	1	.523**	.431**	.508**	.420**	.478**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.422**	.433**	.430**	.523**	1	.457**	.448**	.474**	.392**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.6	Pearson Correlation	.393**	.398**	.528**	.431**	.457**	1	.408**	.371**	.425**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.7	Pearson Correlation	.349**	.250*	.340**	.508**	.448**	.408**	1	.544**	.493**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.8	Pearson Correlation	.510**	.290**	.286**	.420**	.474**	.371**	.544**	1	.446**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X3.9	Pearson Correlation	.536**	.215*	.383**	.478**	.392**	.425**	.493**	.446**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
total	Pearson Correlation	.732**	.597**	.697**	.759**	.720**	.683**	.710**	.699**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Persentase jumlah pendidikan

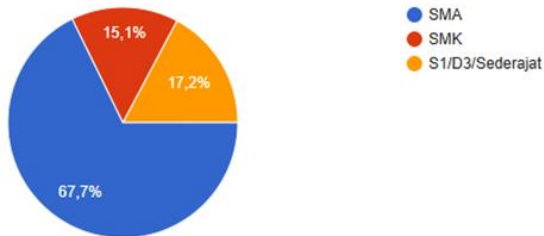
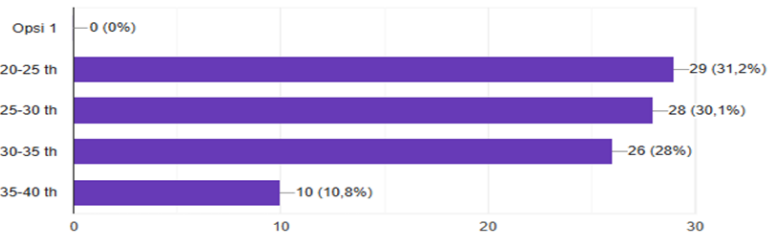


Diagram Usia



Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34960329
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.092
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.263 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.251
	Upper Bound	.274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

multikolonearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	x1	.634	1.576
	x2	.348	2.874
	x3	.447	2.239

a. Dependent Variable: y

Heteroskedasititas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.930	1.324		.702	.484
	X1	.059	.055	.140	1.074	.286
	X2	.061	.071	.151	.861	.391
	X3	-.097	.056	-.269	-1.738	.086

a. Dependent Variable: ADS_RES

linearitas 1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * rekrutmen	Between Groups (Combined)	741.098	12	61.758	8.799	.000
	Linearity	430.019	1	430.019	61.269	.000
	Deviation from Linearity	311.079	11	28.280	4.029	.000
	Within Groups	561.482	80	7.019		
	Total	1302.581	92			

Linear 2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * skill	Between Groups (Combined)	1001.240	15	66.749	17.056	.000
	Linearity	768.799	1	768.799	196.447	.000
	Deviation from Linearity	232.441	14	16.603	4.242	.000
	Within Groups	301.341	77	3.914		
	Total	1302.581	92			

linear 3

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingkungan kerja	Between Groups (Combined)	755.645	16	47.228	6.563	.000
	Linearity	445.102	1	445.102	61.850	.000
	Deviation from Linearity	310.543	15	20.703	2.877	.001
	Within Groups	546.936	76	7.197		
	Total	1302.581	92			

Analisis linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.354	1.990		3.192	.002
	rekrutmen	.173	.082	.175	2.108	.038
	skill	.600	.106	.635	5.654	.000
	lingkungan kerja	.032	.084	.038	.379	.705

a. Dependent Variable: kinerja

Koefisien korelasi

Correlations					
		rekrutmen	skill	lingkungan kerja	kinerja
rekrutmen	Pearson Correlation	1	.604**	.430**	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93
skill	Pearson Correlation	.604**	1	.743**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.430**	.743**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93
kinerja	Pearson Correlation	.575**	.768**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.597	2.389

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, rekrutmen, skill

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.682	3	264.894	46.418	.000 ^b
	Residual	507.898	89	5.707		
	Total	1302.581	92			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, rekrutmen, skill

uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.354	1.990		3.192	.002
	rekrutmen	.173	.082	.175	2.108	.038
	skill	.600	.106	.635	5.654	.000
	lingkungan kerja	.032	.084	.038	.379	.705

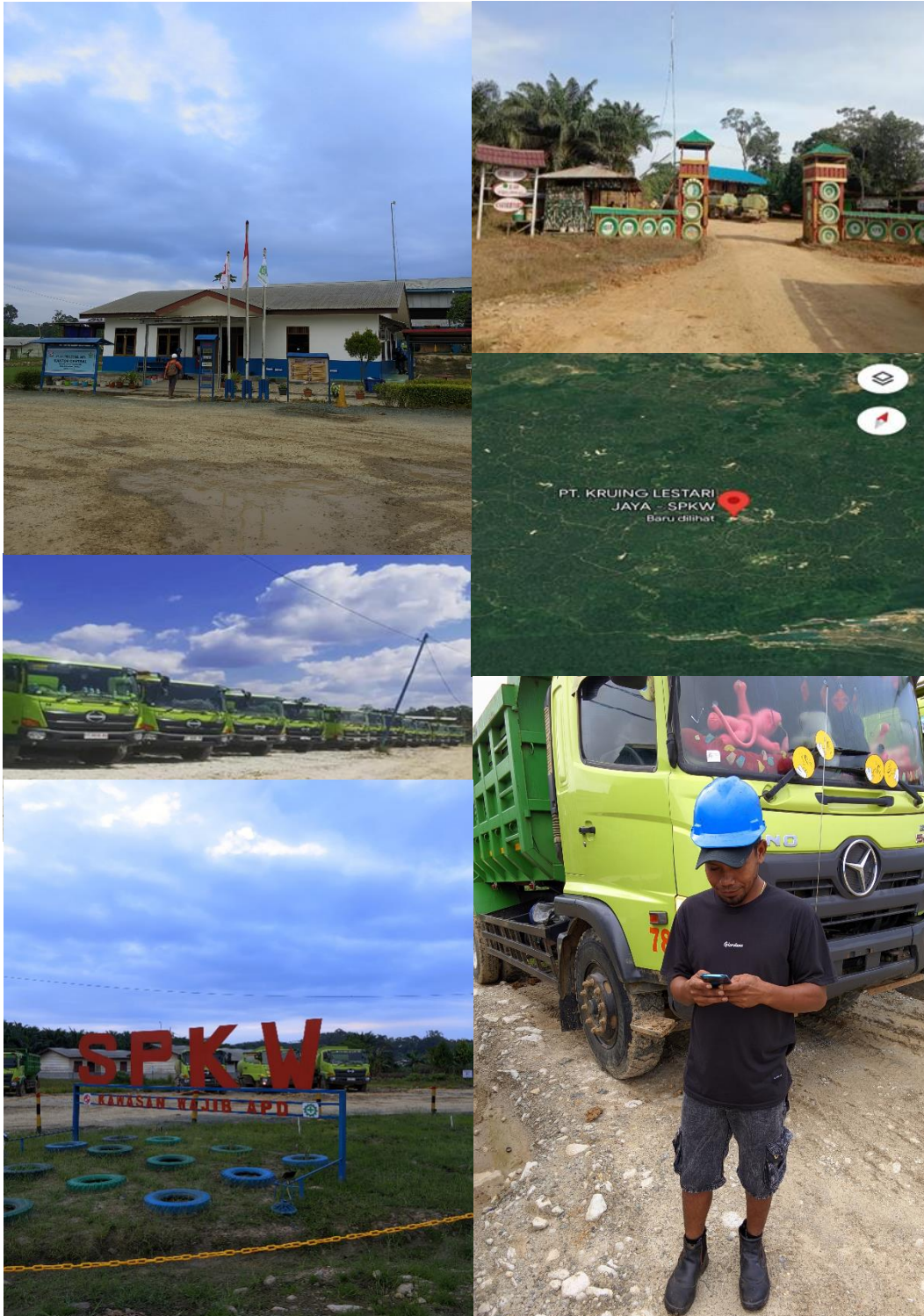
a. Dependent Variable: kinerja

Nilai R tabel

78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258



Lingkungan penelitian



**LAMPIRAN 5 SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN SKRIPSI DI
PT KRUNG LESTARI JAYA (SPKW)**

Nomor : 001/A4/SPKW//I/2025
Lampiran :
Perihal : **Jawaban Permohonan Studi Skripsi**

Samarinda, 09 Januari 2025

Kepada,
Yth. Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
di-Tempat

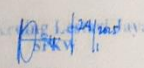
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari Prodi Studi Sarjana Terapan Prodi Manajemen Nomor 192/UWGM-FEB/A-SS/I/2025 tanggal 09 Januari 2025 perihal Permohonan Studi Skripsi :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Alexandro Delvito Agasi	21.61201.019	Manajemen

Dapat kami terima melakukan Studi Skripsi di SPKW. Demikian informasi ini kami sampaikan untuk dapat diproses sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Rikduan O Barus
Unit Head SPKW

