MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK BISNIS DIGITAL INDONESIA CILEUNGSI BOGOR

Indah Putriana[1], Etika Sabariah[2]
Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
indahpvtri@gmail.com, etika.esb@bsi.ac.id

Abstract
This study analyzes the influence of recruitment and work environment on employee performance at the Indonesian Digital Business Polytechnic. A quantitative survey method was applied to 33 employees, and the data were processed using SPSS. The regression results indicate that recruitment (t = 2.181, p = 0.037) and work environment (t = 3.170, p = 0.003) both have positive and significant effects on performance. Simultaneously, these variables significantly influence employee performance (F = 9.558, p = 0.001), explaining a considerable portion of its variation. The findings confirm that competency-based recruitment and a supportive work environment are strong predictors of performance improvement. Therefore, institutions are encouraged to strengthen professional recruitment practices and continuously enhance workplace conditions to foster productivity, loyalty, and readiness in facing challenges of the digital era.
Keywords: Recruitment, Work Environment, Employee Performance, Educational Institution, Human Resources

Abstrak
Penelitian ini menganalisis pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Metode survei kuantitatif dilakukan pada 33 karyawan, dengan data diolah menggunakan SPSS. Hasil regresi menunjukkan bahwa rekrutmen (t = 2,181, p = 0,037) dan lingkungan kerja (t = 3,170, p = 0,003) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 9,558, p = 0,001), serta mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan prediktor kuat peningkatan kinerja. Oleh karena itu, institusi disarankan untuk memperkuat sistem rekrutmen profesional dan terus meningkatkan kondisi kerja guna mendorong produktivitas, loyalitas, serta kesiapan menghadapi tantangan era digital.
Kata Kunci: Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Institusi Pendidikan, SDM

Article history
Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi di era digital telah mendorong perubahan signifikan pada dunia kerja, termasuk di sektor pendidikan tinggi vokasi. Organisasi, khususnya institusi pendidikan, dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui kinerja sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan institusi karena berpengaruh langsung terhadap mutu layanan akademik dan administrasi.

Salah satu faktor strategis yang memengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Rekrutmen yang efektif, menurut (Marwansyah, 2016) , dapat menghasilkan karyawan dengan kompetensi sesuai kebutuhan, cepat beradaptasi, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Proses rekrutmen yang tidak terencana cenderung memicu ketidaksesuaian kompetensi, rendahnya motivasi, dan tingginya turnover. Penelitian (Makrufa et al., 2025) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana seleksi berbasis kompetensi mampu meningkatkan produktivitas dan stabilitas tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Lina, 2020) yang mengungkapkan bahwa rekrutmen selektif berbasis kualifikasi menghasilkan SDM yang lebih cepat beradaptasi dan memiliki performa optimal.

Selain rekrutmen, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Penelitian (Triono & Khrisna, 2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tertata baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan menciptakan suasana harmonis yang mendorong semangat kerja. Sementara itu, (Surya & Anggarini, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang aman, lengkap, dan didukung hubungan positif antara atasan dan bawahan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Politeknik Bisnis Digital Indonesia, yang berdiri pada 2023 di Kabupaten Bogor, merupakan institusi pendidikan vokasi berbasis digital yang masih dalam tahap pengembangan. Meskipun telah berkomitmen membentuk tim kerja profesional melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelaksanaannya masih menghadapi kendala seperti keterbatasan calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan era digital dan rendahnya minat terhadap institusi baru. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja termasuk fasilitas fisik, infrastruktur teknologi, dan pola komunikasi belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai.

Kondisi ini menjadi penting untuk diteliti karena kombinasi sistem rekrutmen yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di institusi pendidikan tinggi vokasi yang masih berkembang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi penguatan sistem manajemen SDM di era digital.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung urgensi topik ini. Penelitian (Ulhaq et al., 2025) menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Untung Sejahtera. Proses rekrutmen yang memperhatikan kualifikasi dan kompetensi serta penggunaan metode seperti media sosial dan referensi internal terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Juliani et al., 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari dengan kontribusi sebesar 69,6%. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menyelesaikan tugas. (Ismail & Hermawan, 2022) menemukan bahwa rekrutmen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang tepat mampu menghadirkan pegawai dengan kompetensi sesuai kebutuhan, sementara lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Keduanya saling melengkapi, di mana pegawai yang direkrut dengan baik akan lebih mudah beradaptasi dan memberikan kinerja optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup hasil serta perilaku kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada periode tertentu (Kasmir, 2016). (Mangkunegara, 2017) menjelaskan penilaian kinerja bertujuan menyelaraskan pemahaman karyawan, mendokumentasikan serta memberi penghargaan atas pencapaian, membuka ruang diskusi tujuan pribadi dan profesional, memperjelas sasaran masa depan, serta meninjau kebutuhan pengembangan termasuk pendidikan dan pelatihan. Penilaian ini merupakan aspek strategis manajemen SDM yang tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga menjadi dasar keputusan dalam pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Indikator Kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Glorianismus et al., 2023) meliputi: (a) kualitas hasil kerja, (b) kuantitas pekerjaan, (c) ketepatan dalam memenuhi batas waktu, (d) efektivitas penggunaan sumber daya, dan (e) kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada pihak lain.

Rekrutmen

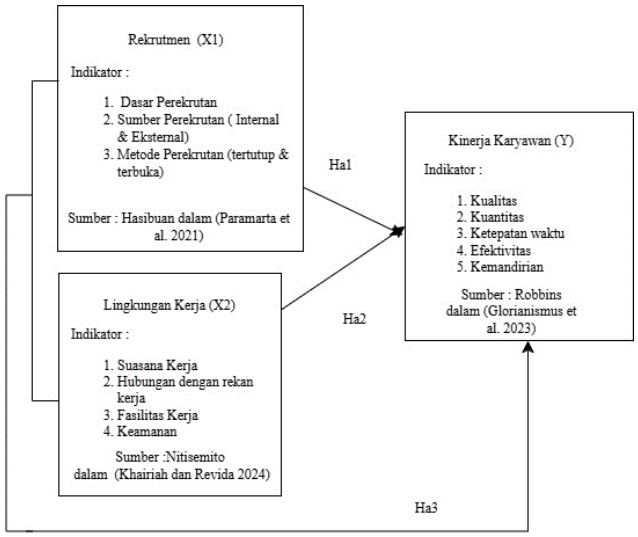
Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja merupakan proses menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria jumlah dan jenis sesuai kebutuhan organisasi (Fahmi, 2016). Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi, dengan fungsi meliputi (a) menarik kandidat sesuai kebutuhan, (b) menyaring calon dengan kompetensi relevan, (c) meningkatkan daya saing melalui SDM berkualitas, dan (d) memenuhi kebutuhan tenaga kerja seiring pertumbuhan organisasi (Kasmir, 2016). Indikator dalam proses rekrutmen menurut Hasibuan dalam (Paramarta et al., 2021) meliputi tiga aspek utama, yaitu: (a) dasar perekrutan, di mana proses seleksi harus mengacu pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan; (b) sumber perekrutan, yang terdiri dari sumber internal dengan memindahkan karyawan yang ada dan sumber eksternal dengan merekrut tenaga kerja dari luar organisasi; serta (c) metode perekrutan, yang dapat dilakukan secara tertutup dengan membatasi informasi hanya untuk internal, atau secara terbuka dengan menyebarkan informasi lowongan kepada publik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar yang memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, fasilitas, perlengkapan, metode kerja, serta faktor individu maupun kelompok (Afandi, 2018). Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Khairiah & Revida, 2024) tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga hubungan sosial antarpegawai. Indikatornya meliputi: (a) suasana kerja, mencakup kondisi tempat kerja, suhu, pencahayaan, kebisingan, ketenangan, serta hubungan kerja; (b) hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa intrik; (c) fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran tugas; dan (d) keamanan yang memberi rasa tenang serta mendorong semangat kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berikut adalah kerangka pemikiran dan hipotesis pada penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Hipotesis penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan ilmiah guna mendukung atau menolak dugaan awal yang telah diajukan.

1. H01: Diduga tidak terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.
   Ha1: Diduga terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.
2. H02: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.
   Ha2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.
3. H03: Diduga rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.
   Ha3: Diduga rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada, yaitu 33 karyawan Politeknik Bisnis Digital Indonesia, sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini disebut sampling jenuh, karena seluruh anggota populasi dijadikan responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif (berbentuk angka) dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Untuk menjamin kualitas data, dilakukan uji validitas guna mengukur ketepatan instrumen dan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas (untuk memastikan data berdistribusi normal), uji multikolinearitas (untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen),

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

serta uji heteroskedastisitas (untuk memastikan varians residual konstan). Uji-uji ini penting agar hasil analisis regresi dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Metode analisis data utama yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan model persamaan: $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \varepsilon$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Rekrutmen, dan X_2 = Lingkungan Kerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh keduanya secara simultan. Selain itu, Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar persentase variasi perubahan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi rekrutmen (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
Dasar Perekrutan (Seleksi berdasarkan spesifikasi jabatan)					
1	Adanya syarat jabatan yang jelas dan selalu digunakan saat memilih pelamar kerja	0. 696	0.344	0.000	Valid
2	Adanya kriteria dan kualifikasi yang ditetapkan untuk setiap posisi kerja	0. 880	0.344	0.000	Valid
3	Pihak perusahaan memberikan informasi lengkap mengenai isi pekerjaan dan persyaratannya selama proses rekrutmen.	0. 781	0.344	0.000	Valid
Sumber Perekrutan ((a) Internal: Promosi/mutasi dari dalam.(b) Eksternal: Rekrutmen dari luar organisasi.)					
4	Institusi membuka kesempatan bagi pegawai yang sudah ada untuk mengisi posisi baru atau naik jabatan.	0. 801	0.344	0.000	Valid
5	Institusi menyebarkan informasi lowongan secara terbuka ke luar kampus agar dapat menjaring pelamar dari berbagai sumber.	0. 621	0.344	0.000	Valid
6	Proses seleksi mempertimbangkan semua pelamar secara adil tanpa memihak, baik dari dalam maupun luar institusi.	0. 880	0.344	0.000	Valid
Metode Perekrutan ((a)Tertutup: Info hanya untuk internal. (b)Terbuka: Info disebar ke publik.					
7	Institusi menyampaikan informasi lowongan kepada publik melalui berbagai media agar bisa diakses semua calon pelamar.	0. 588	0.344	0.000	Valid
8	Informasi lowongan hanya dibagikan kepada orang-orang tertentu di dalam institusi, tidak diumumkan ke luar.	0. 487	0.344	0.000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
9	Semua pelamar mendapatkan akses informasi yang sama tanpa diskriminasi, dan prosesnya dilakukan secara terbuka.	0. 880	0.344	0.000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item variabel rekrutmen dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig 0,000 < 0,05 dan r hitung < r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data pada tahap selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
Suasana Kerja (Kondisi fisik & sosial tempat kerja (pencahayaan, suhu, ketenangan, dll).					
1	Penerangan dan sirkulasi udara yang cukup	0.615	0.344	0.000	Valid
2	Suhu ruang kerja terasa nyaman (tidak terlalu panas atau dingin), dan lingkungan kerja bersih serta terawat.	0.673	0.344	0.000	Valid
3	Kondisi fisik kerja yang mendukung konsentrasi	0.842	0.344	0.000	Valid
Hubungan Rekan Kerja (Hubungan antarpegawai yang harmonis dan bebas konflik)					
4	Saling menghormati antar rekan kerja	0.467	0.344	0.000	Valid
5	Penerimaan dan dukungan sosial	0.485	0.344	0.000	Valid
6	Kerja sama tim yang efektif	0.521	0.344	0.000	Valid
Fasilitas Kerja (Ketersediaan sarana dan alat kerja yang memadai)					
7	Kondisi dan fungsi alat kerja	0.667	0.344	0.000	Valid
8	Ketersediaan sarana kerja	0.842	0.344	0.000	Valid
9	Kecocokan fasilitas dengan tugas	0.607	0.344	0.000	Valid
Keamanan (Lingkungan kerja yang aman dan memberikan rasa tenang)					
10	Lingkungan kerja bebas dari bahaya fisik seperti alat berat tanpa pelindung, kabel terbuka, dll.	0.416	0.344	0.000	Valid
11	Ketersediaan prosedur keselamatan	0.665	0.344	0.000	Valid
12	Rasa aman secara psikologis saat bekerja	0.665	0.344	0.000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig 0,000 < 0,05 dan r hitung < r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data pada tahap selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
Kualitas (Tingkat keakuratan, ketelitian, dan kerapian hasil kerja)					
1	Tingkat ketelitian dalam bekerja	0.706	0.344	0.000	Valid
2	Minimnya kesalahan dalam hasil kerja	0.509	0.344	0.000	Valid
3	Konsistensi dalam menjaga kualitas kerja	0.658	0.344	0.000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Sig	Kesimpulan
Kuantitas (Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai tugas harian)					
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab harian	0.706	0.344	0.000	Valid
5	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan cenderung stabil	0.714	0.344	0.000	Valid
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan usaha maksimal, sesuai kapasitasnya	0.516	0.344	0.000	Valid
Ketepatan Waktu (Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal)					
7	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	0.706	0.344	0.000	Valid
8	Tidak ada keterlambatan dalam pelaksanaan tugas	0.768	0.344	0.000	Valid
9	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan efektif	0.721	0.344	0.000	Valid
Efektivitas (Tingkat pencapaian tujuan)					
10	Tugas diselesaikan dengan hasil sesuai harapan	0.629	0.344	0.000	Valid
11	Karyawan menggunakan waktu, tenaga, dan alat secara efisien	0.706	0.344	0.000	Valid
12	Karyawan memahami dan menyelesaikan pekerjaan prioritas lebih dulu	0.577	0.344	0.000	Valid
Kemandirian (Kemampuan bekerja tanpa supervise)					
13	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi	0.691	0.344	0.000	Valid
14	Karyawan dapat menentukan langkah kerja sendiri	0.466	0.344	0.000	Valid
15	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasilnya	0.706	0.344	0.000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig 0,000 < 0,05 dan r hitung < r tabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

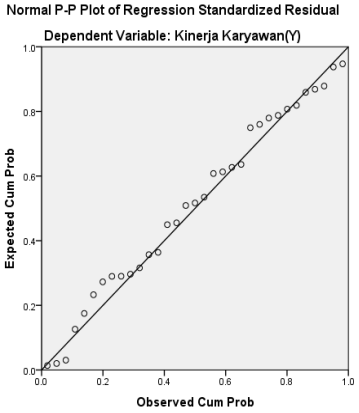
No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach Alpha Standard*	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0.877	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.853	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.889	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot*, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

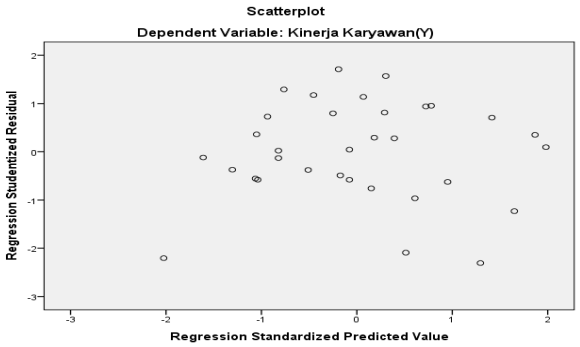
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	*Collinearity Statistics*		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Rekrutmen (X1)	0,945	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,945	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel *independen* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.477	12.003		.873	.390
	Rekrutmen (X1)	.562	.258	.320	2.181	.037
	Lingkungan Kerja (X2)	.594	.187	.465	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil tabel di atas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y= a + b1X1 + b2X2 + e

$Y = 10.477 + 0.562X_1 + 0.594X_2 + e$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai Konstanta sebesar 10,477 artinya, jika tidak ada pengaruh dari Rekrutmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 10,477. Walaupun kedua faktor tidak diperbaiki, masih ada tingkat kinerja minimum yang bisa dicapai. Angka ini penting untuk tetap dijaga agar memenuhi standar minimum kinerja institusi pendidikan tinggi sesuai Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 (SN-Dikti).
2. Koefisien Rekrutmen (X1) sebesar 0,562, artinya jika Rekrutmen meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,562, dengan asumsi variabel lain tetap. Rekrutmen yang baik (terstruktur & berbasis kompetensi) akan membantu memperoleh SDM yang tepat, sehingga kinerja organisasi meningkat.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,594, artinya jika Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,594, dengan asumsi variabel lain tetap. Lingkungan kerja kondusif (fasilitas memadai, hubungan baik antarpegawai, budaya kerja positif) menciptakan kenyamanan & meningkatkan motivasi kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 7.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.477	12.003		.873	.390
	Rekrutmen (X1)	.562	.258	.320	2.181	.037
	Lingkungan Kerja (X2)	.594	.187	.465	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh *variabel independen* terhadap *variabel dependen* sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Rekrutmen (X1)
   Hasil uji t menunjukkan t hitung 2,181 > t tabel 2,042 dengan signifikansi 0,037 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan: semakin baik rekrutmen, semakin tinggi kinerja.
2. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)
   Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan t hitung 3,170 > t tabel 2,042 dengan sig. 0,003 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan: semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar 0,000 < 0,05 maka artinya H0 ditolak dan Ha diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Humble Leadership*(X1), dan Profesionalisme (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.863	2	431.932	9.558	.001[b]
	Residual	1355.652	30	45.188		
	Total	2219.515	32			

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Hasil uji F menunjukkan Fhitung 9,558 > Ftabel 3,30 dengan sig. 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kualitas rekrutmen dan lingkungan kerja yang baik bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Politeknik Bisnis Digital Indonesia dinilai baik oleh karyawan, terutama pada aspek kejelasan kualifikasi, keadilan seleksi, dan transparansi informasi. Lingkungan kerja tergolong cukup kondusif, didukung fasilitas memadai dan rasa aman, meskipun koordinasi tim masih perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan secara umum tinggi, tercermin dari ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja, meskipun masih ada tantangan pada konsistensi beban kerja dan kebiasaan memeriksa ulang pekerjaan. Data deskriptif ini menjadi dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut menggunakan statistik inferensial dengan SPSS versi 23. Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan secara komprehensif.

Penelitian ini melibatkan sebanyak 33 responden yang merupakan karyawan Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian. Analisis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai latar belakang dan struktur tenaga kerja di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.

1. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari pihak kampus. (Usia Responden : Responden berusia antara 18–58 tahun, dengan distribusi yang menunjukkan keberagaman antara tenaga kerja muda dan senior, didominasi oleh usia produktif sekitar 30–34 tahun.
2. Tingkat Pendidikan Responden : Mayoritas responden berpendidikan S2, diikuti S1 dan D3, menunjukkan dominasi latar belakang pendidikan tinggi yang mencerminkan kualitas SDM yang baik.
3. Lama Masa Kerja Responden : Mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tergolong baru di institusi.
4. Status Kepegawaian : Mayoritas responden berstatus pegawai kontrak, mencerminkan kebijakan ketenagakerjaan di institusi yang didominasi oleh tenaga kerja non-permanen.

Secara keseluruhan, profil responden menunjukkan bahwa Politeknik Bisnis Digital Indonesia didukung oleh tenaga kerja muda, mayoritas berpendidikan tinggi, dengan masa kerja relatif singkat, dan status kepegawaian yang sebagian besar kontrak. Kondisi ini mencerminkan lingkungan kerja yang dinamis namun membutuhkan strategi pengembangan SDM jangka panjang.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks Polbis, hal ini menegaskan pentingnya sistem rekrutmen yang profesional dan berbasis kebutuhan institusi, karena pemilihan tenaga pendidik dan staf yang tepat berdampak langsung pada kualitas layanan akademik dan reputasi lembaga. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan dalam (Paramarta et al., 2021) yang menekankan rekrutmen sebagai proses awal penentu kualitas SDM, serta (Setiari, 2025) yang menyatakan bahwa rekrutmen yang tepat mampu menjaring kandidat sesuai kompetensi dan budaya organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Ulhaq et al., 2025) yang membuktikan bahwa rekrutmen berbasis kualifikasi dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kompetensi, termasuk pemanfaatan media sosial dan referensi internal, efektif meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Stevanii et al., 2025) juga menunjukkan bahwa rekrutmen yang objektif dan sesuai prosedur berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada konteks Politeknik Bisnis Digital Indonesia, pembenahan fasilitas, suasana kerja, dan komunikasi internal sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, semangat, dan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Nitisemito dalam (Khairiah & Revida, 2024) bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas. (Sedarmayanti, 2017) juga menegaskan bahwa lingkungan yang bersih, tertata, dengan pencahayaan dan sirkulasi udara baik, serta hubungan sosial harmonis, membantu karyawan bekerja fokus dan efektif. Penelitian (Ahmad et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja kondusif meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Demikian pula,(Sihaloho & Siregar, 2020) menunjukkan bahwa aspek fisik maupun nonfisik lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja pegawai sektor swasta. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan SDM untuk mendukung tujuan organisasi.

Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, Rekrutmen dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks Politeknik Bisnis Digital Indonesia, sinergi rekrutmen yang tepat dengan lingkungan kerja kondusif terbukti menciptakan kondisi optimal bagi peningkatan produktivitas dan profesionalisme. Rekrutmen memastikan kesesuaian kompetensi SDM, sedangkan lingkungan kerja mendukung motivasi, kenyamanan, dan loyalitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Avengelista et al., 2022) yang menunjukkan rekrutmen, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta (Oktabriana et al., 2024) yang menegaskan kombinasi rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja sehat berdampak nyata pada kinerja. Selain itu, (Ismail & Hermawan, 2022) menemukan kontribusi rekrutmen sebesar 51,0% dan lingkungan kerja 38,1% terhadap kinerja. Kesamaan hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperkuat satu aspek, tetapi membutuhkan kombinasi strategi rekrutmen berkualitas dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai.

5.Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa baik rekrutmen maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini sesuai dengan harapan yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan, yaitu bahwa rekrutmen yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kondisi kerja optimal yang mendorong peningkatan produktivitas dan profesionalisme karyawan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian mengenai pentingnya faktor rekrutmen dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada institusi pendidikan vokasi. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi manajemen Politeknik Bisnis Digital Indonesia untuk memperkuat sistem seleksi berbasis kompetensi sekaligus melakukan pembenahan lingkungan kerja agar lebih nyaman, mendukung, dan kolaboratif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang relatif kecil serta konteks penelitian yang hanya terbatas pada satu institusi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada institusi lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada lembaga pendidikan lain atau organisasi dengan

karakteristik berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja guna memperkaya model penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kualitas rekrutmen dan lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298.

Avengelista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, *11*(2), 211–225. https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta CV.

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Travesia, V. (2023). UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA GEMILANG PRIMA. *HUMANTECH Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, *1*(9), 1844–1849.

Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt heksa artha sakti cabang bangkalan. *The 1st LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)*, *November*, 81–91. https://doi.org/https://doi.org/10.34127/JRLAB.V10I1.421

Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE .Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, *4*(1), 72–85. https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.

Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, *2*(1), 139–149. https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57

Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 281–290. https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694

Makrufa, I. A., Hardati, R. N., & Zunaida, D. (2025). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIAGABI*, *14*(1), 234–247.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke D). Alfabeta CV.

Oktabriana, P. H., Siswati, E., & Iman, N. (2024). Pengaruh Rekrutmen , Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. *Benchmark*, *5*(1), 11–19. https://doi.org/10.46821/benchmark.v5i1.517

Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=p10zEAAAQBAJ&pg=PA10&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Adiatama.

Setiari, I. (2025). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di pt. san-n-garmindo tasikmalaya. *Jurnal Media Teknologi JMT E-ISSN*, *11*(2), 140–150.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Stevanii, Mane, A., & Nur, I. (2025). Kesan Proses Pengambilan Dan Pemilihan Pekerja Terhadap Prestasi Pekerja Pada KCU Bank Negara Indonesia Makassar Impression of the Employee Recruitment and Selection Process on Employee Performance. *Journal Of Economy Business Development*, *3*(1), 127–134. https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2548

Surya, S. M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Network Syahdila. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *6*(2), 668–679. https://doi.org/https://dinastirev.org/JEMSI

Triono, F., & Khrisna, A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *7*(2), 859–872.

Ulhaq, A. P. D., Sumartik, S., & Andriani, D. (2025). Pengaruh Rekrutmen , Seleksi , dan Motivasi Intrinsik Terhadap Jambura Journal of Educational Management. *Jambura Journal of Educational Management*, *1*(6), 144–160.