

The Influence of Recruitment, Selection And Intrinsic Motivation On Employee Performance

[Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan]

Amara Putri Dhya Ulhaq¹⁾, Sumartik^{*.2)}, Dewi Andriani³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to determine and provide empirical evidence regarding recruitment, selection and intrinsic motivation variables that influence the performance of PT. Mitra Untung Sejahtera Partners. This type of research uses quantitative methods including primary and secondary data. Researchers used Non Probability Sampling. The sampling technique used was purposive sampling. With a total population of 157 employees. In this research, data collection techniques were measured using a 1-5 Liker scale. Data obtained by distributing questionnaires and observation. The research results show that recruitment influences employee performance. Selection influences employee performance. Intrinsic motivation influences employee performance.*

Keywords – *Recruitment, Selection And Intrinsic Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel rekrutmen, seleksi, dan motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif meliputi Data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan Non Probability Sampling, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling. Dengan populasi keseluruhan berjumlah 157 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data diukur menggunakan skala Liker 1-5. Data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci – *Rekrutmen; Seleksi; Motivasi Intrinsik; Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

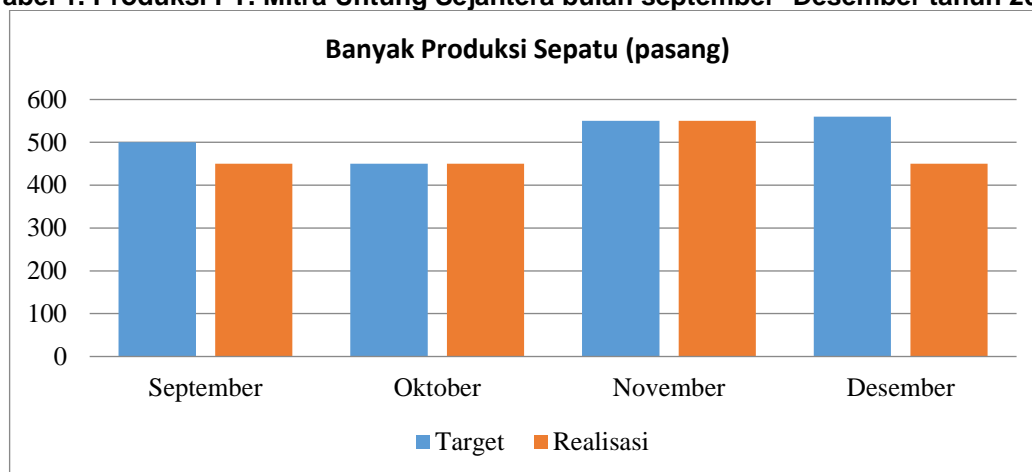
Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemajuan teknologi yang canggih tidak akan efektif tanpa sumber daya manusia yang memadai untuk mendukungnya [1]. Pemberdayaan dan pengembangan manusia merupakan elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu pula pada perusahaan industri manufaktur pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk meningkatkan daya saing industri ini. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pertumbuhan bisnis, baik besar maupun kecil. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia harus dijadikan prioritas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [2]. Dengan sumber manusia yang kompeten, aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri manufaktur memberikan kontribusi hampir 20% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2021, menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan penyumbang terbesar terhadap PDB negara. Pentingnya sektor ini tidak hanya terlihat dari kontribusinya terhadap PDB, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan inovasi. Salah satu industri manufaktur yang berjalan di Indonesia yaitu industri sepatu. Berdasarkan data kementerian perindustrian pada 2019 produksi sepatu Indonesia menempati peringkat keempat di Dunia dengan jumlah total 1,4 Miliar pasang pada 2018, produksi tersebut menyumbang sebanyak 4,6 persen dari total produksi sepatu secara global [3].

Kesuksesan suatu organisasi, berkaitan erat dengan baik tidaknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut [4]. Ketika karyawan bekerja dengan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik [5]. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat melalui sikap yang diberikan oleh karyawan, pencapaian hasil produksi, target perusahaan semakin meningkat, kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan lain-lain [6]. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus mampu mencapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik, ditunjang dengan etos kerja yang tinggi, dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan [7].

PT. Mitra Untung Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. Sebagai perusahaan yang di kenal dengan produk sepatu berkualitas tinggi PT. Mitra Untung Sejahtera berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kapasitas produksi demi memenuhi permintaan konsumen yang terus meningkat. PT. Mitra Untung Sejahtera memiliki target yang harus di capai oleh karyawannya di setiap bulannya. Sehingga perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tepat. Dalam upayanya mencapai keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan senantiasa memperhatikan kekuatan internal dan eksternal yang ada [2]. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik, berdedikasi, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cakup. Oleh karna itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberlanjutan suatu perusahaan [8].

Tabel 1. Produksi PT. Mitra Untung Sejahtera bulan september- Desember tahun 2022



Sumber PT. Mitra Untung Sejahtera

Berdasarkan data laporan diatas terlihat bahwa PT. Mitra Untung Sejahtera mengalami penurunan kinerja dalam produksi. Pada bulan Oktober dan November, kinerja dapat memenuhi target, tetapi penurunan terjadi pada bulan - bulan berikutnya tidak terjadi kesesuaian antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang didapat. Fenomena ini disebabkan oleh adanya masalah, yaitu jumlah karyawan yang direkrut sangat sedikit dan hasil seleksi yang tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kondisi ini dapat membebani karyawan yang ada, sehingga berpengaruh pada kinerja mereka.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten diperlukan berbagai faktor, tetapi yang paling esensial adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mampu mencapai kinerja terbaik demi mencapai tujuan bersama dalam struktur organisasi perusahaan [9]. Dalam upaya untuk menghasilkan tingkat kinerja PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi [10]. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, perusahaan berupaya menjangkau karyawan yang memiliki potensi terbaik diperlukannya proses rekrutmen yang mana proses rekrutmen itu sendiri merupakan kunci sukses dari perusahaan itu sendiri. Proses rekrutmen karyawan harus dilakukan dengan hati-hati jika suatu perusahaan ingin mendapat tenaga kerja yang berkualitas tinggi [11].

Selain rekrutmen, ada juga seleksi yang dapat membantu memenuhi kualifikasi perusahaan dan dengan adanya sistem seleksi ini, diharapkan perusahaan dapat menemukan calon karyawan yang memiliki standart dan integritas yang tinggi. Seleksi bertujuan untuk mengidentifikasi calon pelamar yang memenuhi kriteria yang diukur, dengan fokus pada evaluasi kemampuan, ketrampilan, atau karakteristik penting lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik [2]. Melalui proses seleksi karyawan yang efektif dan obyektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan berkualitas yang dapat berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja [12].

Selain itu juga diperlukan juga motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja karyawan dapat timbul ketika mendapat dorongan dari lingkungan keluarga bahkan motivasi itu sendiri dapat muncul dari diri sendiri [11]. Tanpa adanya dorongan, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi standar dalam pekerjaannya [13]. Motivasi yang tumbuh dari diri sendiri sering disebut dengan motivasi intrinsik, orang yang memiliki motivasi intrinsik mengarah untuk terlibat dalam kegiatan untuk tantangan kerja mereka [14]. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja [15]. Dengan adanya hal tersebut seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai target kerja secara maksimal [11].

Dari fenomena diatas ditemukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence Gap. Evidence Gap adalah kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian, dimana titik kesenjangan antara fenomena dengan bukti yang ada di lapangan [16].

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain, yang membuktikan Rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [17]. Dari hasil penelitian variabel seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Dari hasil penelitian variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dari hasil penelitian lain membuktikan jika Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [19].

Rumusan Masalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian :

Apakah seleksi, rekrutmen dan motivasi intrinsik mampu meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Mitra Untung Jaya ?

Kategori SDGS :

Berdasarkan judul penelitian ini kategori SDG's yang sesuai yaitu Sustainable Development Goals (SDGs) 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Yang bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris mengenai variabel rekrutmen, seleksi, dan motivasi intrinsik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan faktor penerapan strategi PT. Mitra Untung Sejahtera sehingga dapat menunjang pembangunan negara.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada empat variabel yang meliputi rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan motivasi intrinsik (X3) sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan explanatory research yang merupakan bertujuan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (*Consolity Association*) [44].

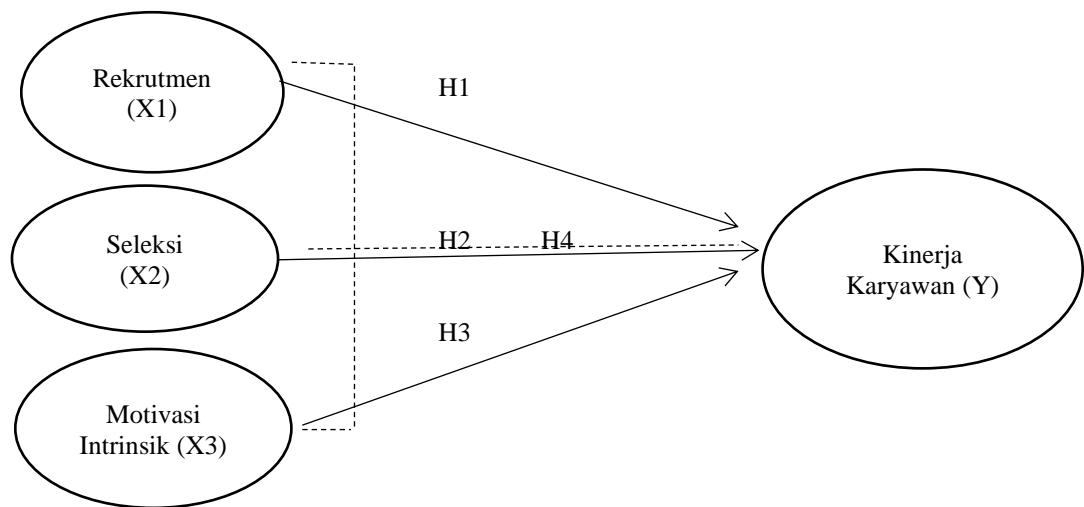
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera yaitu karyawan tetap. Jumlah teknik Sampling yang digunakan yaitu Non Propability Sampling. Non Probability Sampling adalah sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel [45]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu [46]. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, dengan rumus slovin sebanyak 210 populasi:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{210}{1+210(0.0025)}$$

$$n = 137$$

Sehingga jumlah responden dalam penelitian dengan derajat kepercayaan 5% ini berjumlah 137 responden dari seluruh karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Teknis analisis yang digunakan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Di gunakan karna dianggap teknik analisis yang lebih kuat dan akurat dimana kita tidak hanya dapat mengetahui hubungan sebab akibat saja. Namun dapat lebih mengetahui komponen variabel dan mengetahui ukurannya. Adapun beberapa pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikoloneritas yang semuanya merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik dan uji validitas. Selain itu, terdapat juga Uji Reabilitas yang berfungsi sebagai komponen Uji Kualitas Data. Untuk pembuktian hipotesis, penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Rekrutmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitra Untung Jaya

H2 : Seleksi (X2) berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitra UntungJaya

H3 : Motivasi intrinsik (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitra Untung Jaya

H4 : Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mitra Untung jaya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Nilai signifikasi	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,00	0,750	0,168	Valid
	0,00	0,757		
	0,00	0,746		
Seleksi (X2)	0,00	0,824	0,168	Valid
	0,00	0,804		
	0,00	0,787		
Motivasi Intrinsik	0,00	0,790	0,168	Valid
	0,00	0,765		
	0,00	0,809		
Kinerja Karyawan	0,00	0,771	0,168	Valid
	0,00	0,834		
	0,00	0,782		

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan masing-masing variabel lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu, penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti. Karena nilai signifikasinya $>0,05$ yaitu sebesar 0,00.

2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Rekrutmen	0,614	0,6	Reliabilitas Diterima
Seleksi	0,729	0,6	Reliabilitas Diterima
Motivasi Intrinsik	0,694	0,6	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan	0,710	0,6	Reliabilitas Diterima

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yang diukur, yaitu Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,6, sehingga dapat dikategorikan sebagai reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93564233
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

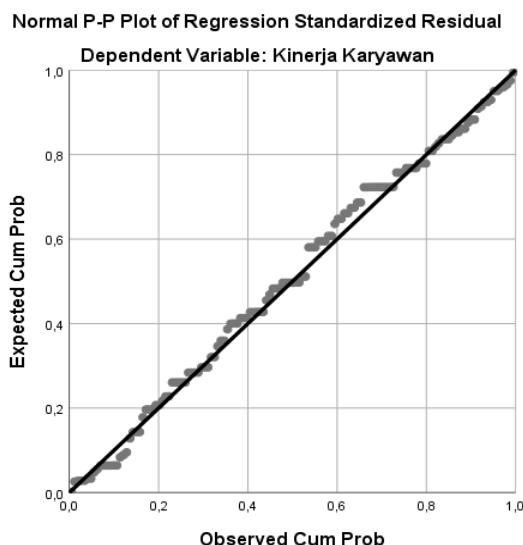
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Hasil ini dapat diverifikasi dari Asymp sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Untuk memeriksa lebih lanjut, dapat dilihat melalui hasil *Plot of Regression Residual* untuk melihat apakah hasilnya terdistribusi normal. Jika distribusi data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka data tersebut dapat dikategorikan sebagai distribusi normal.

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Grafik normal *probability plot* yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menghasilkan data yang normal atau dalam kategori baik.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	4,943	1,229		4,021	,000		
Rekrutmen	,267	,071	,307	3,739	,000	,803	1,246
Seleksi	,200	,077	,216	2,598	,010	,789	1,268
Motivasi Intrinsik	,166	,077	,171	2,161	,033	,870	1,149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Table diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dapat ditinjau melalui nilai tolerance dan VIF. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami peristiwa multikolinearitas dengan perolehan tolerance yang lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil daripada 10,00

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.527 ^a	.278	.262	.94614	2.088	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi

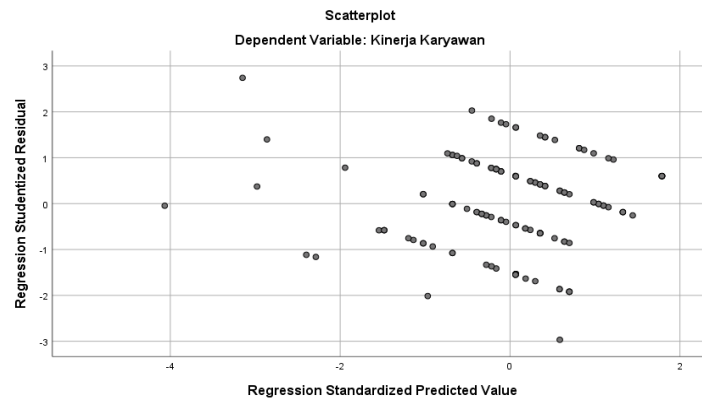
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,088. $dU < dw > 4-dU = 1,766 < 2,088 > 2,234$. Dari dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi (durbin watson), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot diatas, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami peristiwa heteroskedastisitas. Hasil ini dapat ditinjau dari pola dalam scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul dalam posisi tertentu.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.943	1.229		4.021	.000
	Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000
	Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010
	Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4.943 + 0.267X_1 + 0.200X_2 + 0.166X_3$$

Di mana:

- Y adalah Kinerja Karyawan (variabel dependen).
- X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing adalah Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik (variabel independen).

Koefisien konstanta sebesar 4.943 menunjukkan nilai rata-rata Kinerja Karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien pada masing-masing variabel independen menunjukkan seberapa besar perubahan pada Kinerja Karyawan untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel tersebut, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Rekrutmen memiliki pengaruh paling besar (0.267), diikuti oleh Seleksi (0.200) dan Motivasi Intrinsik (0.166).

D. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.943	1.229		4.021	.000

Rekrutmen	.267	.071	.307	3.739	.000
Seleksi	.200	.077	.216	2.598	.010
Motivasi Intrinsik	.166	.077	.171	2.161	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan:

- Rekrutmen memiliki $t_{hitung}=3.739$ dengan nilai signifikan 0.000, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. Ini berarti Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima.
- Seleksi memiliki $t_{hitung}=2.598$ dengan nilai signifikan 0.010, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. Ini berarti Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima.
- Motivasi Intrinsik memiliki $t_{hitung}=2.161$ dengan nilai signifikan 0.033, sehingga $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan $Sig<0.05$. Ini berarti Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H3 diterima.

Kesimpulan dari uji parsial adalah bahwa semua variabel independen, yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara individu.

E. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.862	3	15.287	17.077	.000 ^b
	Residual	119.058	133	.895		
	Total	164.920	136			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : data diolah oleh SPSS versi 25

Uji Simultan (F-Test)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{tabel} untuk $\alpha=0.05$ dengan $df = (3, 133)$ adalah sekitar 2.67.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}=17.077$ dengan nilai signifikan 0.000. Karena $F_{hitung}>F_{tabel}$ dan $Sig<0.05$, maka hipotesis H4 diterima. Artinya, variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

F. PEMBAHASAN

1. (H1): Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Rekrutmen dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Di peroleh bahwa indikator proses rekrutmen memiliki pengaruh paling besar, yang artinya PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan kualifikasi dan kompetensi dalam proses rekrutmennya. Selain itu, metode rekrutmen yang digunakan oleh PT. Mitra Untung Sejahtera baik melalui platform media sosial, maupun referensi karyawan internal terbukti efektif dalam menarik calon karyawan yang berkualitas. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan pada PT.Mitra Untung Sejahtera memberikan dampak positif dan signifikan. Perekrutan yang sukses akan berdampak besar pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian [47] yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan [48] membuktikan variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [49] yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. (H2): seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Seleksi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Di peroleh bahwa indikator ketrampilan memiliki pengaruh besar yang artinya dalam proses seleksi PT. Mitra Untung Sejahtera memperhatikan ketrampilan calon karyawan agar sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. PT. Mitra Untung Sejahtera juga menerapkan tes psikologi

dan wawancara mendalam untuk menilai kesesuaian kepribadian calon karyawan dengan posisi yang dilamar. Hal ini dilakukan agar karyawan yang diterima tidak hanya memiliki ketrampilan teknis yang baik tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian [50] yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan [51] yang membuktikan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [52] yang menyatakan bahwa Seleksi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. (H3): Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Di peroleh bahwa indikator harapan memiliki pengaruh paling besar, karena harapan keberhasilan dapat bersifat sebagai kepuasan diri karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Motivasi Intrinsik menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera. Semakin besar Motivasi Intrinsik yang diberikan PT. Mitra Untung Sejahtera semakin baik juga kinerja karyawannya [53]. Implementasi motivasi intrinsik yang dilakukan PT. Mitra Untung Sejahtera seperti memberikan kesempatan pengembangan keterampilan melalui pelatihan internal yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini relevan dengan penelitian [54] yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian [55] yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. (H4): Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan analisis data, terutama yang terlihat pada tabel 7. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Intrinsik semuanya mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada saat yang bersamaan. PT. Mitra Untung Sejahtera dalam proses rekrutmennya mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi selain itu, proses seleksi yang ketat juga membantu perusahaan mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan. Di sisi lain, program motivasi intrinsik dengan adanya kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan internal juga dapat meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Intrinsik yang diterapkan PT. Mitra Untung Sejahtera dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan diatas adalah sebagai berikut: 1) Pada PT. Mitra Untung Sejahtera Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di berpengaruh secara signifikan dan positif oleh Seleksi. 3) Kinerja karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera di berpengaruh secara signifikan dan positif oleh Motivasi Intrinsik. 4) Dan ketiga variabel ini juga memberikan pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Untung Sejahtera.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang untuk menyelesaikan studi S1 tepat waktu. Ucapan yang sama saya sampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dalam berbagai situasi. Terakhir, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi, sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] V. N. Syufa and E. Prayudista, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Nusant. J. Behav. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 5–12, 2023, doi: 10.47679/202322.
- [2] T. T. Puspitasari and K. A. Kusuma, "Analysis Recruitment, Selection and Work Placement on Employee Performance at PT. Indra Eramulti Metal Industry .," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–20, 2023.
- [3] <https://kemenperin.go.id/artikel/20539/Indonesia-Produsen-Alas-Kaki-Terb Besar-Keempat-Di-Dunia>.

- [4] M. Ulifah and Mahfudiyanto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 299–312, 2021, doi: 10.33752/bima.v3i3.5489.
- [5] N. M. Widnyani, "Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 11, p. 3558, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07.
- [6] F. M. I. PUTRA, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Barley Division Blitar)," vol. 11, no. 1, pp. 13–26, 2021.
- [7] S.- Ningsih, "Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finance & Collector PT Tepian Multimedia di Samarinda," *Res. J. Account. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 2, p. 196, 2020, doi: 10.31293/rjabm.v4i2.4929.
- [8] J. Manajemen *et al.*, "(1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas ABSTRACT This research aims to determine and explain the influence of training , intrinsic and extrinsic motivation on employee performance . To achieve this goal , research was carried out at PT . PLN (,," vol. 24, pp. 1–9, 2024.
- [9] Y. dan Suwatno, "Pengaruh Rekrutmen , Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Brawijaya Group Indonesia . The Effect Of Employee Recruitment , Selection And Placement On Employee Performance At Pt . Brawijaya Group Indonesia . Jurnal EMBA Vol .," vol. 10, no. 1, pp. 1315–1325, 2022.
- [10] A. W. Elisa, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan," *J. Ilm. Ekon. bisnis*, vol. jilid 7 no, pp. 031–040, 2021.
- [11] R. S. Akyas Daksani Achmad, Alifah Nur Laili, Siti Fatimah and W. E. Pujiyanto, "No Title," *J. Innov. Res. Knowl.*, vol. 2, pp. 437–450, 2022.
- [12] V. No, I. M. Kharisma, and N. Wening, "Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan ;," vol. 7, no. 1, pp. 61–80, 2023.
- [13] T. Kinerja, K. Pt, W. Energi, A. K. Harta, and R. Abadiyah, "Pengaruh Adanya Motivasi , Kompensasi , dan Komitmen," vol. 17, no. 1, 2024.
- [14] M. Nur, B. Krisnoto, R. Abadiyah, K. A. Kusuma, and D. Andriani, "Improving Employee Performance through Intrinsic Motivation and Teamwork at BUMDes Waste Management in Mojokerto [Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Kerjasama Tim pada BUMDes Pengolahan Sampah di Mojokerto]," pp. 1–9, 2016.
- [15] M. S. Irawati A. Latif, Herminawati Abubakar, "Indonesian Journal of Business and Management Pengaruh Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayana Komodo Resort , Waecicu Beach Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur The Influence Of Intrinsic Motiv," vol. 3, no. 2, pp. 134–138, 2021.
- [16] <https://books.google.co.id/books?id=pengertian+evidence+gap>
- [17] Epong Kurniatin, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Organisasi," *J. Soc. Econ. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 876–885, 2023, doi: 10.54783/jser.v5i2.186.
- [18] Syamsudin and R. E. Gentari, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon," *J. Ekon. Vokasi*, vol. 5, no. 1, pp. 25–33, 2021.
- [19] A. D. Cahya, W. D. Enderwati, and E. K. Ardinaya, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel)," *WACANA Ekon. (Jurnal Ekon. Bisnis dan Akuntansi)*, vol. 20, no. 2, pp. 118–129, 2021, doi: 10.22225/we.20.2.2021.118-129.
- [20] I. A. J. P. Kemenuh, "Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di alamkulkul boutique resort," *J. Ilm. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 321–335, 2022, doi: 10.22334/paris.v1i2.21.
- [21] M. Rahman, E. Aydin, M. Haffar, and U. Nwagbara, "The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory," *J. Enterp. Inf. Manag.*, vol. 35, no. 6, pp. 1697–1718, 2022, doi: 10.1108/JEIM-12-2019-0382.
- [22] N. R. Silaen and V. Sembiring, "Pengaruh Proses Rekrutmen , Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mitra Andal Sejati Medan Oleh : Universitas Darma Agung , Medan The research aims at obtaining the impact of the recruitment , capability and selection process simultan," vol. 30, no. April, pp. 193–200, 2022.
- [23] B. Zulkarnaen and W. Wendra, "Analisis Tahapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Underwriter PT Asuransi Candi Utama," *J. Emerg. Bus. Manag. Entrep. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 146–160, 2022, doi: 10.34149/jebmes.v2i2.76.
- [24] P. P. Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara Dewi Fitrianti, D. Prasada, K. Kunci, K. Karyawan, D. Fitrianti, and P. P. Rekrutmen dan Seleksi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta, “Nomer 2 | September 2021 | https Utara,” *J. HUMMANSI*, vol. 4, no. 2, pp. 23–33, 2021.
- [25] R. B. A. Yanto and V. S. S. Sitio, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi,” *Ilm. Mhs. Manaj. Unsurya*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2020.
- [26] R. Lina, “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 3, no. 3, pp. 281–290, 2020, doi: 10.5281/zenodo.3930694.
- [27] F. Harbiato and D. H. Perkasa, “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumenten Jakarta Barat,” *Mufakat J. Ekon. Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 193–198, 2023.
- [28] S. Nilawati, B. Suhartoyo, M. Masturo, and V. D. Darmawanti, “Kinerja Karyawan: Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Smartclub Trader Wholesale,” *J. Comp. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 151, 2021, doi: 10.31000/combis.v3i2.7653.
- [29] D. S. Hutamto, “Pengaruh Rekrutmen Dan Kriteria Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Pada Pt. Tractorindo Mitra Utama,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.37504/jmb.v6i1.475.
- [30] S. A. Angioni *et al.*, *No Title*, vol. 140, no. 1. 2021.
- [31] M. D. M. Nasution, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati,” *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 85–93, 2019, doi: 10.35130/jrimk.v3i2.66.
- [32] I. Gunawan, I. Rizka Akbar, F. Ekonomi, D. Bisnis, U. Pamulang, and T. Selatan, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang,” *JORAPI J. Res. Publ. Innov.*, vol. 1, no. 3, pp. 1065–1075, 2023.
- [33] A. N. Faizi and M. Oetarjo, “The Influence of Motivation , Environment and Work Discipline on Employee Performance (Case Study on the Integrated Service and Referral System (SLRT) Officer of the Sidoarjo Regency Social Service) [Pengaruh Motivasi , Lingkungan Dan Displin Kerja T,” pp. 1–16.
- [34] R. Hayati, D. Mardianty, L. N. Agia, and P. Denny, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri,” *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 1, pp. 252–259, 2023, doi: 10.31539/costing.v7i1.6056.
- [35] A. Penelitian *et al.*, “Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 2 September 2019 ISSN : 2477-6718 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa Sri Murniyanti,” vol. 5, no. September, pp. 1–8, 2019.
- [36] A. Mulyadi and R. Pancasasti, “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi,” *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 11–21, 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1754.
- [37] A. A. I. A. Widiantari and R. T. P. B. Santoso, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali,” *Dhyana Pura*, vol. 14, no. 2, pp. 82–94, 2019.
- [38] M. Sri, “,” Analisis Sistem Rekrutmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan,” *J.Manajemen Akuntansi Medan.*, <https://doi.org/10.53950/jma.v3i2.71>
- [39] D. Andriani, A. Handayani, and K. A. Kusuma, “The Influence Of Workload, Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 9752–9762, 2023.
- [40] R. B. Y. Sumartik, “Leadership, Teamwork and Work Environment on Employee Performance [Kepemimpinan, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan],” pp. 1–14.
- [41] S. Shelia Destiviani, Dewi Andriani, “Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Human Resource Information Systems , Organizational Citizenship Behavior,” *J. E-BisEkonomi Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 75–92, 2024.
- [42] D. Kusumo and R. Afandi, “Table Of Content Article information Rechtsidee,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 2, pp. 1–12, 2020.
- [43] S. dan D. E. J. M Teguh Saefuddin1, Tia Norma Wulan2 and 4Universitas Sultan Ageung Tirtayasa,” *Tek. Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metod. Penelit.*, vol. 2, no. 6, pp. 784–808, 2023.
- [44] A. Delisma and A. Rozak, “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Digital Pengusaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia di Kota Cimahi),” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 8, no. 1, pp. 7945–7958, 2024.
- [45] D. W. Hoffman, metodologi penelitianpendekatan multidisipliner.
- [46] I. M. D. M. Adnyana, “Populasi dan Sampel,” *Metod. Penelit. Pendekatan Kuantitatif*, vol. 14, no. 1, pp. 103–116, 2021.

- [47] E. T. Oktaria, M. Irvan, and H. Hairudin, "The Effect of Recruitment and Compensation on Employee Performance at DAMRI Public Company Lampung Branch," *GEMA J. Gentiarias Manaj. dan Akunt.*, vol. 14, no. 3, pp. 159–170, 2012, doi: 10.47768/gema.v14i3.202201.
- [48] R. Aldhuhoori, K. Almazrouci, A. Sakhrieh, M. Al Hazza, and M. Alnahhal, "The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries," *Civ. Eng. J.*, vol. 8, no. 12, pp. 3831–3841, 2022, doi: 10.28991/CEJ-2022-08-12-012.
- [49] W. A. A. J. J. R. Nathasia Laurenci Panaha, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 4, pp. 297–303, 2022,
- [50] D. Givan Sujadi and N. Yanti, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Minang Kabau," *Ekasakti Matua J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 9–16, 2023, doi: 10.31933/emjm.v1i1.770.
- [51] J. Riset Manajemen, D. Ratna Sari, and S. Yuliantanty, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawant. Gersindo Minang Platantion 'The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance At Pt Gersindo Minang Plantation (Gmp) In Pasaman Barat,'" pp. 1–13.
- [52] 2010 Zaahurotul Bella Maharani, Agus Widarko dan Mohammad Rizal, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Training terhadap Kinerja Karyawan," *Pengaruh Proses Rekrut. Sel. dan Train. terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- [53] A. N. Puspita and S. Sumartik, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 1–14, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i4.8.
- [54] R. Sidik, T. Pogo, and R. Eddy Nugroho, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama," *Procur. J. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 27–42, 2022, doi: 10.62394/projmb.v1i1.9.
- [55] R. Muhamad, I. Trang, F. Ekonomi dan Bisnis, and J. Manajemen Universitas Sam Ratulangi, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Konka Solusindo Manado) The Effect Of Intrinsic Motivation And Compensation On Organizational Commitments And Employee Performance (Study at PT. Konka Solusindo Manado Employees)," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 731–740, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.