



ANALISIS STRATEGI PENERAPAN REKRUTMEN MANAJEMEN KINERJA ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI KJKS BMT RIZQONA IKABU TAMBAKBERAS JOMBANG

Bekti Widyaningsih

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

Arivatu Ni'mati Rahmatika

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

Siti Fatihatul Ishlahiyah

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

Alamat: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang

Korespondensi penulis: bekti@unwaha.ac.id, arivaturahmatika@unwaha.ac.id,
ishlahiyahfatiha@gmail.com

Abstrak.

Sharia microfinance institutions act as economic facilitators for small and medium businesses and small traders, especially Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). This research aims to determine the strategy for implementing employee recruitment, performance management, work ethic and work motivation at KSPPS BMT Rizkona IKABU Tambakbelas Jombang. This type of research uses a descriptive/qualitative approach to understand the events experienced by the subject and uses a verbal description method. Words and language. The research results show that: 1) The recruitment implementation strategy uses two methods, namely open and closed, and the implementation stages are: tests, interviews and training for one month, 2) The implementation of performance management is carried out in several month stages. BMT's goal (planning) phase, support phase in the form of accountability, evaluation phase, and reward phase. 3) Applicable work ethics. This means that employees should have a sense of responsibility and commitment to their work, and evaluations must be carried out once a month; 4) Work motivation must be increased so that work intentions are worship by affirming and motivating disciplinary goals through attendance. Act and serve with integrity.

Keywords: Recruitment; Work management; Work ethic; and Work Motivation

Abstrak.

Lembaga keuangan mikro syariah berperan sebagai fasilitator perekonomian bagi usaha kecil dan menengah serta pedagang kecil, khususnya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi penerapan rekrutmen pegawai, manajemen kinerja, etos kerja, dan motivasi kerja pada KSPPS BMT Rizkona IKABU Tambakbelas Jombang. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif/kualitatif untuk memahami peristiwa yang dialami subjek dan menggunakan metode deskripsi verbal. Kata-kata dan bahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi pelaksanaan rekrutmen menggunakan dua metode yaitu terbuka dan tertutup, dan tahapan pelaksanaannya adalah: tes, wawancara, dan pelatihan selama satu bulan, 2) Penerapan manajemen kinerja dilakukan dalam beberapa bulan tahapan. Fase tujuan (planning) BMT, fase dukungan (support) berupa akuntabilitas, fase evaluasi, dan fase reward. 3) Etika kerja yang berlaku. Artinya, pegawai hendaknya mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya, serta harus dilakukan evaluasi setiap sebulan sekali; 4) Motivasi kerja harus ditingkatkan agar niat kerja adalah ibadah dengan meneguhkan dan memotivasi tujuan kedisiplinan melalui kehadiran ke. Bertindak dan melayani dengan integritas.

Kata Kunci: Rekrutmen; Manajemen Kinerja; Etos Kerja; dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Tujuan kehidupan manusia dalam berbagai bentuk tetap sama, tidak peduli apa yang disebut manajemen bentuk atau keadaan multi dimensi. Manajemen jelas menjadi keniscayaan bagi kehidupan manusia karena dapat berubah seiring perkembangan zaman, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar. Manajemen harus mengelola berbagai sumber daya organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia, seperti sarana prasarana, waktu, sumber daya manusia, metode, dan lainnya. Selain itu, manajemen telah menunjukkan cara yang lebih efektif dan efisien untuk melakukan pekerjaan; lebih khusus lagi, manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan yang menghalangi kita dari mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu, manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau proses pengorganisasian kegiatan sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien dengan dan melalui orang lain. Orang yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka, mengingat kompleksitas pengelolaan organisasi dalam kegiatan tersebut, tidak dapat diragukan lagi bahwa proses rekrutmen karyawan sangat penting. Dalam rekrutmen, ini berarti mencari dan merekrut calon karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan. Rekrutmen adalah proses pengangkatan, pengangkatan, dan pencarian sejumlah kandidat yang mengajukan lamaran untuk posisi kosong dalam organisasi atau perusahaan. Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan dengan sistem rekrutmen adalah tujuan. Program pelatihan diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang disiplin, berprestasi, dan amanah setelah proses rekrutmen selesai.

Kedua, karena manajemen mencakup tahapan untuk mencapai tujuan perusahaan, itu adalah proses yang sangat penting dalam dunia bisnis. Selain proses manajemen, kinerja organisasi harus dipertimbangkan. Ini karena kinerja merupakan hasil kerja dan penilaian atas kerja seseorang di lingkungan kerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen juga membutuhkan kinerja agar hasil atau kinerja pekerja dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Ketiga, etos kerja terdiri dari pengaruh budaya, kebiasaan, dan sistem nilai yang menurutnya didasarkan pada nilai budaya. Hasil penelitian Stela Timbuleng menunjukkan bahwa etos kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada saat yang sama dan secara parsial. Keempat, tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk mencapai hal ini, harus diciptakan lingkungan di mana tenaga kerja merasa termotivasi untuk bekerja keras. Untuk mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, mereka menggunakan motivasi kerja.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) sekarang dipandang bukan hanya sebagai sumber daya utama, tetapi sebagai modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi. Mereka sekarang dipandang sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan yang dapat dikembangkan. Singkatnya, implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting, termasuk rekrutmen, manajemen kinerja, etos kerja, dan motivasi kerja.

Tidak hanya dalam perusahaan atau organisasi, tetapi juga dalam dunia perbankan, memiliki dampak yang signifikan terhadap ekonomi. Lembaga keuangan syariah seperti BMT membutuhkan keterlibatan dengan beberapa tahapan ini. Karena Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)

adalah salah satu lembaga mikroekonomi yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perekonomian berjalan dengan lancar.

Hal Ini disebabkan oleh fakta bahwa BMT memberikan dukungan kepada sektor ekonomi riil, terutama usaha kecil menengah dan mikro, yang sangat populer di Indonesia. Permodalan juga merupakan bagian dari dukungan yang dapat diberikan BMT. Tujuan lembaga keuangan mikro syariah KJKS BMT RIZQONA IKABU adalah untuk mengembangkan usaha mikro untuk membantu kaum miskin dan mewujudkan keadilan. Organisasi ini didirikan dengan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat lokal dan didasarkan pada sistem ekonomi yang mendukung keadilan. KJKS BMT RIZQONA IKABU adalah organisasi sosial dan bisnis yang memiliki kekayaan yang didistribusikan secara adil. Oleh karena itu, KJKS BMT RIZQONA IKABU dapat memberikan pembiayaan kepada masyarakat atau UKM.

Dari uraian latar belakang di atas Penulis ingin meneliti analisis strategi penerapan rekrutmen, manajemen kinerja, etos kerja, dan motivasi kerja pada pegawai KJKS BMT RIZQONA IKABU Tambakberas Jombang karena fakta bahwa ada beberapa strategi yang harus diterapkan.

METODE PENELITIAN

KJKS BMT RIZQONA IKABU di Tambakberas adalah subjek penelitian ini. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang peristiwa yang dialami oleh subjek dan objek. Untuk menguji teori yang sudah ada, penelitian ini dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan rekaman wawancara. Penelitian yang dilakukan penulis bersifat deskriptif, artinya penelitian bertujuan untuk mengetahui situasi, kondisi, atau yang lainnya, dan hasilnya disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Metode yang akan diteliti termasuk rekrutmen, manajemen kinerja, etos kerja, dan motivasi kerja. Teknis analisis data yaitu reduksi data memungkinkan pengurangan data yang dianggap kurang diperlukan. Penyajian data yang akan memudahkan memahami apa yang terjadi selama penelitian. Langkah terakhir dalam teknik analisis data yakni verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Penerapan Rekrutmen, Manajemen kinerja, etos kerja, dan Motivasi Kerja Pada Pegawai KJKS BMT RIZQONA IKABU Tambakberas Jombang

a. Strategi Rekrutmen

Metode rekrutmen yang diterapkan di BMT Rizqona adalah metode tertutup dan terbuka. Dimana rekrutmen dengan metode tertutup berasal dari sumber daya manusia lembaga tersebut. Dengan melalui informasi orang tertentu yaitu pegawai BMT Rizqona sendiri, nantinya yang akan memberikan rekomendasi calon pegawai yang akan mendaftar tetapi tidak melalui beberapa tahapan.



Proses rekrutmen terbuka

Sedangkan, rekrutmen metode terbuka, sumber daya manusia yang berasal dari luar melalui sumber informasi sosial media yang disebar oleh BMT, misalnya masyarakat umum yang memenuhi persyaratan perusahaan. Tetapi BMT Rizqona membuat persyaratan seperti lulusan yang dibidang ekonomi atau perbankan serta mengutamakan lulusan alumni pondok atau sekolah di lingkup pondok pesantren Bahrul Ulum. Karena, BMT Rizqona sendiri masih termasuk dalam naungan lingkup pondok, dengan namanya saja singkatan dari IKABU (Ikatan Alumni Bahrul Ulum). Tentunya calon pegawai yang melalui rekrutmen metode terbuka akan adanya beberapa tahapan seperti adanya seleksi kemudian wawancara yang meliputi 3 aspek yaitu keagamaan (tentang KeNuan), koperasi (tentang BMT), dan integritas (tentang kepribadian) serta Tes baca qur'an.

Kemudian memasuki tahap pengumuman pelolosan calon pegawai, lolos atau tidaknya selanjutnya akan ada training selama 1 bulan. Dengan training selama 1 bulan akan bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui perkembangan pegawai yang melewati beberapa tahapan

b. Strategi Manajemen Kinerja

Tujuan adanya manajemen kinerja di BMT Rizqona yaitu untuk bisa melakukan penilaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menilai dalam dari segi disiplinnya ketepatan dalam kehadiran bekerja. Dan manfaat dari penilaian kerja yakni dapat untuk mengembnagkan kemampuan sumber daya manusia.serta melakukan penilaian kinerja pegawai perusahaan dapat mengetahui kemampuan untuk para pegawai.

Dalam beberapa wawancara diatas strategi penerapan manajemen kinerja di BMT Rizqona ini dengan melihat tujuan BMT bagaimana yang tidak lain salah satunya untuk mencapai kinerja pegawai dengan baik. Dengan melihat tujuannya maka pegawai juga akan mengetahui kalau mereka tujuannya tidak hanya bekerja untuk diri sendiri melainkan juga untuk mewujudkan tujuan BMT tersebut. Selain itu, dengan memberikan penjelasan atau pemahaman terkait tanggung jawab, tanggung jawab sendiri memang penting untuk dasar pedoman dalam mencapai kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya penjelasan seperti itu pegawai juga akan merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Selanjutnya, memberikan hadiah atau reward kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan baik, dengan itu pegawai merasa diapresiasi terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan akan cenderung bersemangat dan produktif. Maksudnya dapat membantu kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dengan baik dan secara efisien.

Yang terakhir, mengadakan evaluasi ditiap tahunnya. Selain itu juga ada perkumpulan di setiap minggunya yaitu hari selasa. Dimana pada hari itu para pegawai berkesempatan untuk saling mengevaluasi satu sama lain guna mengetahui selama bekerja apakah ada kendala atau tidak, jika ada maka diselesaikan secara bersama antar

pegawai. Tidak hanya untuk evaluasi saja tapi guna untuk mempererat perkenalan satu sama lain. Dalam evaluasi dibutuhkan proses penyelesaian masalahnya juga. Proses manajemen kinerja menurut pegawai, dengan penerapan sistematis sesuai dengan jobdisnya masing-masing dan sesuai dengan alur koordinasinya.

c. Strategi Etos Kerja

Dengan diterapkannya etos kerja di BMT Rizqona menerapkan beberapa tahapan diantaranya memberikan contoh untuk memiliki sifat tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan. Dengan itu dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan konsisten. Artinya kedua tersebut sangat dibutuhkan dalam etos kerja. Ketika pegawai memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi lebih cenderung akan bekerja dengan fokus dan disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, juga memberikan evaluasi minimal 1 bulan sekali. Kembali lagi dengan diberikannya evaluasi untuk pegawai juga sangat penting, tidak lain untuk mempermudah mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana adanya evaluasi juga ada beberapa masukan yang akan diterima pegawai. Dan dalam proses evaluasi BMT Rizqona melakukannya dengan sistematis sesuai dengan jobdis masing-masing. Kemudian dalam etos kerja pegawai tentunya juga ikut serta dalam proses penerapannya. Dengan pegawai memiliki sikap yang jujur dan disiplin. Jujur dalam bekerja dengan ikhlas tanpa mengeluh serta disiplin tepat waktu dengan selalu tepat dalam kedatangan maupun kepulangan. Sesuai dengan jam operasional yang berlaku di BMT Rizqona.

d. Strategi Motivasi Kerja

Dalam hal ini BMT Rizqona menerapkan motivasi kerja dari melihat target disiplin melalui kehadiran. Seperti wawancara diatas salah satu contohnya ketika ada pegawai datangnya terlambat dan pulanginya cepat pada kesempatan itu mencari tahu apa sebabnya. Setelah mengetahui pada kesempatan itu pihak BMT Rizqona memberikan motivasi.

Selain itu, BMT Rizqona memberikan motivasi kepada pegawai pada saat adanya perkumpulan disetiap bulannya. Karena latar belakang BMT Rizqona masih dalam naungan atau lingkup pondok pesantren dalam hal ini pimpinan memberikan siraman rohani atau motivasi yang berisikan tentang bahwa dalam bekerja niatlah untuk beribadah dan mengabdikan dengan ikhlas. Dengan itu dari beberapa wawancara diatas pegawai merasa sangat berkesan dan bermanfaat untuk pegawai guna tidak mudah mengeluh dalam bekerja.

2. Dampak Strategi Penerapan Rekrutmen, Manajemen kinerja, etos kerja, dan Motivasi Kerja Pada Pegawai KJKS BMT RIZQONA IKABU Tambakberas Jombang

a. Dampak Strategi Rekrutmen

Dampak positif dari menerapkan rekrutmen yaitu pada BMT Rizqona dengan menggunakan metode rekrutmen secara terbuka melalui pemasangan iklan di media sosial bisa mendapatkan informasi dengan jangkauan yang sangat luas. Sehingga mempermudah dalam mencari calon pegawai yang berkualitas dan berpotensi, tidak lain pegawai yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh BMT Rizqona. Dengan adanya informasi dengan jangkauan luas maka SDM yang dibutuhkan akan cepat didapat. Kemudian Dampak negatif dari menerapkan rekrutmen yaitu akan terjadi risiko kemungkinan munculnya kandidat yang tidak memenuhi kriteria yang ditentukan. Hal ini

bisa mengakibatkan ketidakcocokan calon pegawai dengan perusahaan. Maka dari itu dalam menerapkan rekrutmen tadi terdapat beberapa tahapan yang dilalui oleh calon pegawai sehingga bisa mengatasi dampak-dampak yang akan terjadi kedepannya.

b. Dampak Strategi Manajemen Kinerja

Dalam beberapa penerapan manajemen kinerja yang dirasakan oleh BMT Rizqona jelasnya membawa dampak positif salah satunya dengan melalui cara memberikan motivasi. Dengan mempertimbangkan kinerja pegawai kalau memang baik akan diberikan hadiah. Tentunya dengan hal-hal yang akan dilakukan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, memberikan hadiah kepada pegawai merupakan suatu hal yang dilakukan akan berdampak positif dalam manajemen kinerja yang diterapkan.

Selain itu, penerapan yang dilakukan tidak secara efisien kemungkinan akan munculnya risiko ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Nantinya juga akan berpengaruh dalam proses bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

c. Dampak Strategi Etos Kerja

Dalam penerapannya dampak yang dirasa BMT Rizqona yaitu akan berdampak positif ketika pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen maka dalam bekerjanya cenderung akan bekerja dengan baik. Serta dalam bekerja ada tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu tanggung jawab dan komitmen berperan penting dalam dunia pekerjaan khususnya seorang pegawai. Dan dengan diberikannya evaluasi 1 bulan sekali dapat menjadi tolak ukur pegawai dalam kinerjanya.

Sedangkan yang dirasa BMT Rizqona dalam penerapannya terdapat adanya dampak negatif yang kemungkinan muncul, ketika pegawai memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, kemungkinan pegawai akan merasa kehilangan keseimbangan kehidupan pribadi seperti liburan atau acara penting bersama keluarga (family time) dalam bekerja seperti Kemudian, ketika adanya pemberian evaluasi 1 bulan sekali pegawai akan merasa bahwa itu mungkin terlalu jarang. Dengan itu evaluasi yang terlalu jarang bisa menyebabkan kebingungan diantara pegawai dalam tolak ukur kinerja pegawai tadi.

d. Dampak Strategi Motivasi Kerja

Dalam penerapan strategi ini yang dirasakan BMT Rizqona hanya berdampak positif saja bahwa dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan melalui pemberian motivasi yang dilihat dari target disiplin kehadiran. Artinya dengan pemberian motivasi yang fokus pada target disiplin kehadiran dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk mendorong dalam mempertahankan tingkat kehadirannya. Dengan demikian, penerapan yang dilakukan bisa mencapai manfaat yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

3. Faktor Penghambat dalam Strategi Penerapan Rekrutmen, Manajemen kinerja, etos kerja, dan Motivasi Kerja Pada Pegawai KJKS BMT RIZQONA IKABU Tambakberas Jombang

a. Faktor Penghambat Strategi Rekrutmen

Faktor penghambat upaya rekrutmen di BMT Rizqona adalah terbatasnya informasi yang akan didapat oleh calon pelamar kerja. Karena tidak semua orang selalu aktif menggunakan media sosial. Hal ini dapat mengurangi luasnya informasi dalam sistem perekrutan. Dengan upaya penerapannya besar harapan dalam mengatasi faktor-faktor tersebut penting bagi BMT Rizqona untuk memiliki proses rekrutmen yang terstruktur dan objektif.

b. Faktor Penghambat Strategi Manajemen Kinerja

Yang dirasakan oleh BMT Rizqona adalah, kurangnya pemahaman pegawai terhadap tujuan menjadi salah satu faktor penghambatnya, karena proses pada pemahaman pegawai pada dasarnya berbeda. Dan ketika pegawai menerima penghargaan atas kinerjanya yang luar biasa, timbullah kecemburuan sosial. Tentunya tidak ada tujuan lain dengan pemberian hadiah yakni untuk peningkatan kinerjanya. Namun, dengan adanya beberapa faktor diharapkan dapat menciptakan manajemen kinerja yang diterapkan menjadi lebih efektif

c. Faktor Penghambat Strategi Etos Kerja

Salah satu yang menjadi faktor penghambat yakni munculnya rasa bosan atau jenuh. Oleh karena itu, penerapan etos kerja ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang didasari oleh tanggung jawab dan komitmen kerja yang kuat.

d. Faktor Penghambat Strategi Motivasi Kerja

Faktor penghambat yang dirasakan oleh BMT Rizqona yaitu, adanya kekurangan penurunan motivasi terhadap pegawai dalam bekerja. Faktor tersebut bisa jadi muncul dari individu masing-masing pegawai. Karena kembali dasarnya pegawai memang mempunyai pegangan motivasi setiap individunya.

KESIMPULAN

Penerapan rekrutmen yang diterapkan seperti pada umumnya, dengan metode terbuka dan tertutup. Secara terbuka, dimana rekrutmen ini dilakukan secara luas dengan menyebarkan informasi melalui masyarakat atau di media sosial. Sedangkan secara tertutup, yakni hanya diberitahukan para pegawai atau orang tertentu (lingkup pondok). Dan tahap pelaksanaan rekrutmen juga sebagaimana mestinya meliputi tahap tes, wawancara, dan training selama 1 bulan.

Manajemen kinerja yang diterapkan sesuai pada umumnya, dimana ada beberapa tahapan yang diberikan. Tahap ini melihat dari tujuan BMT sebagai perencanaannya dalam mencapai tujuan atau bisa disebut dengan tahap planning. Penjelasan sikap tanggung jawab kepada pegawai ini tergolong dalam tahap supporting, dimana tahap ini fokus pada dukungan berupa penjelasan sikap tanggung jawab tersebut. Tahap ketiga, melalui pelaksanaan evaluasi atau appraising. Dan tahap keempat yaitu pemberian hadiah, dimana untuk apresiasi kepada pegawai.

Etos kerja yang diterapkan sama seperti dasar teori pada umumnya. Etos kerja yang sebaiknya dimiliki oleh pegawai yakni memiliki sifat tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, karena setiap lembaga membutuhkannya dalam mencapai tujuan. Namun, ada yang berbeda yakni pelaksanaan evaluasi untuk menjadi peluang untuk membahas permasalahan jika ada yang terjadi.

Motivasi kerja yang diterapkan sama seperti pada umumnya. BMT Rizqona menerapkan dengan melihat dari target disiplin kehadiran. Dan memberikan motivasi bahwa bernilailah bekerja untuk mengabdikan dan beribadah dengan ikhlas.

Kemudian ada beberapa dampak dalam penerapannya, dampak positif dari rekrutmen yakni mendapat jangkauan luas sehingga mempermudah dalam mencari calon pegawai yang berkualitas dan potensial. Sedangkan dampak negatifnya, munculnya calon pegawai yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dampak positif dari manajemen kinerja yakni, dengan pemberian hadiah dapat menjadi dorongan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Akan tetapi jika penerapannya tidak dilakukan dengan efisien akan berdampak negatif adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Dampak positif dari etos kerja diantaranya pegawai yang memiliki sifat atau sikap tanggung jawab dan komitmen cenderung melakukan pekerjaan dengan baik. Dan dengan diberikannya evaluasi dalam 1 bulan sekali, menjadi tolak ukur pegawai. Sedangkan dampak negatif, diantaranya akan kehilangan keseimbangan kehidupan pribadi dan pegawai kemungkinan akan merasa kurang jika 1 bulan dalam evaluasinya. Oleh karena itu, menyebabkan kebingungan dalam tolak ukur kinerjanya. Dan dampak dari motivasi kerja yakni dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan mempertahankan tingkat kehadirannya dari target disiplin.

Kemudian, Faktor penghambat dari penerapan rekrutmen, manajemen kinerja, etos kerja, dan motivasi kerja diantaranya, Keterbatasan informasi dalam mencari informasi melalui media sosial. Karena seseorang tidak semuanya aktif dalam penggunaan sosial media. Kurangnya pemahaman pegawai, dan adanya kecemburuan sosial, Munculnya rasa bosan terhadap pekerjaan. Dan adanya penurunan motivasi terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Holisatul Munawaroh, Amir, & Ahmad Hadi (2022). Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani Vol. 3
<https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarrah/article/view/1778>
- Muslim Tanjung & Arina Novizas (2018). Eksistensi *Baitul Mal Wa Tamqil* (BMT) Dalam Perekonomian Islam
<https://jurnal.uai.ac.id/index.php/JMIH/article/view/749>
- Siyah, Mansur, & Ridan Muhtadi (2020). ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
<https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/arribhu/article/view/488>
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, & Yusron Rozzaid (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2399614&val=15478&title=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20ETOS%20KERJA%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20STUDI%20KASUS%20PADA%20PEMKAB%20BONDOWOSO>
- Yayan Yanuari (2019) . ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/baskara/article/view/6198>
- Wisnu Mahendri, Ita Rahmawati, & Akhmad Taqiyuddin (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Anggota Di KJKS BMT RIZQONA IKABU TAMBAKBERAS JOMBANG
<https://koloni.or.id/index.php/koloni/article/view/144>
- Dr. Sri Sundari, SE., MM . Manajemen Kinerja