

Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo

Oleh:

Nona Permana Putri

Hasan Ubaidillah, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023



Pendahuluan

- Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang efektif, dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka perusahaan akan dapat mengelola dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan berdampak langsung terhadap kemajuan perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan, diantaranya seperti adanya sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.
- Perusahaan Umum Daerah (Perumda) adalah perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang penyaluran air bersih untuk masyarakat umum. Perusahaan ini dibangun untuk memenuhi keperluan masyarakat akan air bersih, melalui penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik, hal ini akan mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan.
- Banyak yang telah melakukan analisis mengenai sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan tetapi hasil penelitian tersebut belum menyatakan hasil yang konsisten. Hal ini membuktikan terdapat kesenjangan antara hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan pada penelitian terdahulu mengenai sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan. Tujuan lain dari penelitian ini adalah memberikan bukti empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah sistem rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo?
4. Apakah sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo?

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 1, RW. 006, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Populasi : Karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo sebesar 500 orang

Sampel : Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dan penentuan ukuran sampel, didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:116) yang menerangkan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-65% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana.^[22] Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$

Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket).

Hasil

TEKNIK ANALISIS DATA

Hasil Uji Validitas
SPSS 26, data olah 2023

Kriteria pengujian :
Instrumen valid (nilai r hitung > r tabel)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Rekrutmen	X1_1	0.619	0.3610	Valid
	X1_2	0.564	0.3610	Valid
	X1_3	0.461	0.3610	Valid
	X1_4	0.383	0.3610	Valid
	X1_5	0.374	0.3610	Valid
	X1_6	0.476	0.3610	Valid
Pelatihan Kerja	X2_1	0.387	0.3610	Valid
	X2_2	0.477	0.3610	Valid
	X2_3	0.579	0.3610	Valid
	X2_4	0.526	0.3610	Valid
	X2_5	0.545	0.3610	Valid
	X2_6	0.594	0.3610	Valid
Kepuasan Kerja	X3_1	0.366	0.3610	Valid
	X3_2	0.383	0.3610	Valid
	X3_3	0.386	0.3610	Valid
	X3_4	0.439	0.3610	Valid
	X3_5	0.394	0.3610	Valid
	X3_6	0.486	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0.372	0.3610	Valid
	Y_2	0.472	0.3610	Valid
	Y_3	0.512	0.3610	Valid
	Y_4	0.379	0.3610	Valid
	Y_5	0.388	0.3610	Valid
	Y_6	0.567	0.3610	Valid

Hasil Uji Reliabilitas
SPSS 26, data olah 2023

Kriteria pengujian :

Instrument reliabel (nilai Cronbach Alpha (α) > 60)

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Sistem Rekrutmen	6	0.741	0.60	Reliabel
Pelatihan Kerja	6	0.769	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0.674	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.713	0.60	Reliabel

Hasil Uji Normalitas SPSS 26, data olah 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh sig sebesar 0.180. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilainya lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tiap variabel data telah berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0.05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94507101
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.066
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI ASUMSI KLASIK

Pada hasil pengujian autokorelasi pada data dalam penelitian ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.809 dari 100 responden . $dL = 1.613$, $dU = 1.736$, $4-dL = 2.387$. Karena $dU < d < 4-dU$ sehingga $1.736 < 1.809 < 2.387$ dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi.

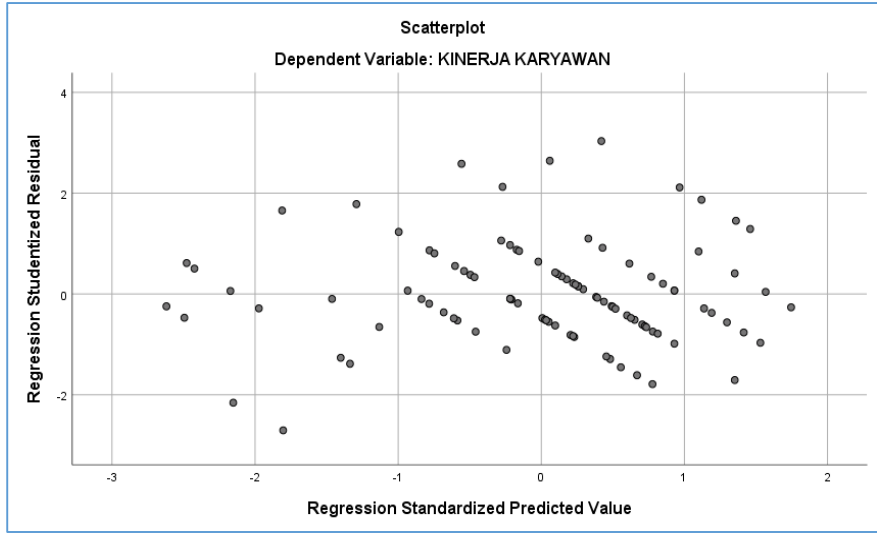
Hasil Uji Autokorelasi SPSS 26, data olah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.735	.95972	1.809
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA, SISTEM REKRUTMEN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 26, data olah 2023

Gambar pada grafik plot penelitian ini terjadi penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak terbentuk pola tertentu. Dan terbentuknya secara acak serta arah didalam penyebarannya gambar tersebut berposisi di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel sistem rekrutmen sebesar 1,175 (<10), variabel pelatihan kerja sebesar 1,159 (<10), dan variabel kepuasan kerja sebesar 1.085 (<10). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolenieritas.

Hasil Uji Multikolonieritas SPSS 26, data olah 2023

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.623	1.378		2.629	.010		
	SISTEM REKRUTMEN	.259	.039	.370	6.606	.000	.851	1.175
	PELATIHAN KERJA	.187	.046	.224	4.031	.000	.863	1.159
	KEPUASAN KERJA	.433	.040	.582	10.801	.000	.922	1.085

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.623	1.378		2.629	.010
	SISTEM REKRUTMEN	.259	.039	.370	6.606	.000
	PELATIHAN KERJA	.187	.046	.224	4.031	.000
	KEPUASAN KERJA	.433	.040	.582	10.801	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 0,3623 + 0,259 X_1 + 0,187 X_2 + 0,433 X_3 + e$$

Hasil Uji Analisis Regresi
Linier Berganda
SPSS 26, data olah 2023

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan bahwa :

Konstanta (α)

α ialah nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,3623. Hal tersebut menunjukkan jika variabel sistem rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.

Sistem Rekrutmen

Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya variabel sistem rekrutmen meningkat satu satuan sebesar 0,259.

Pelatihan Kerja

Nilai b2 (nilai konstanta regresi X2) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,187.

Kepuasan Kerja

Nilai b3 (nilai konstanta regresi X3) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,433.

Hasil Uji Parsial t SPSS 26, data olah 2023

- **Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung diperoleh 6,606 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,606 > 1,984$)

- **Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung didapat 4,031 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 1,984$)

- **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung diperoleh 10,801 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,801 > 1,984$)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.623	1.378		2.629	.010
	SISTEM REKRUTMEN	.259	.039	.370	6.606	.000
	PELATIHAN KERJA	.187	.046	.224	4.031	.000
	KEPUASAN KERJA	.433	.040	.582	10.801	.000

Tabel 7. Hasil Uji t SPSS 26, data olah 2023

UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Simultan f SPSS 26, data olah 2023

Nilai signifikan uji f untuk pengaruh sistem rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. $f_{hitung} > f_{tabel}$, f_{hitung} sebesar $92,724 > 2,70$ hal tersebut menyatakan bahwa variabel sistem rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.217	3	85.406	92.724	.000 ^b
	Residual	88.423	96	.921		
	Total	344.640	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA, SISTEM REKRUTMEN

Hasil

UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) SPSS 26, data olah 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.735	.95972

Dari hasil tabel diatas hasil perolehan nilai R tabel yaitu sebesar 0,862 atau (86,2%). Maka dapat disimpulkan nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Hasil Uji Determinasi Berganda (R²) SPSS 26, data olah 2023

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.735	.95972

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0,743 atau sebesar 74,3%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel sistem rekrutmen (X1), pelatihan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan :

1) Ada pengaruh positif dan signifikan sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo

Artinya sistem rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan metode dan kebutuhan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab penarikan calon rekrutmen berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Deskripsi kegiatan dijabarkan dengan jelas sehingga pelamar memahami kualifikasi apa yang diperlukan pada posisi yang dilamar dan spesifikasi pekerjaan juga dijadikan sebagai pedoman penarikan, sehingga karyawan yang terpilih sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.

2) Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo

Pemberian pelatihan kerja untuk karyawan seperti adanya workshop dan seminar dapat menjadikan karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang berkembang sehingga dapat mendorong pelaksanaan kerja yang professional dan meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan,

3) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo

Semakin banyak bagian-bagian dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keperluan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang, karena karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan dengan kualitas lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

4) Ada pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo secara simultan.

Hal ini dapat diartikan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan metode dan kebutuhan perusahaan, pemberian pelatihan kerja seperti adanya workshop serta seminar yang sesuai keahlian dan aspek-aspek pekerjaan yang sesuai kebutuhan dan keinginan karyawan maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- [2] Asih, A. A. K. S., & Azizah, D. O. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 214–229. <http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/116>
- [3] Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- [4] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- [5] Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- [6] Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- [7] Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- [8] Iir Abdul Haris, Rival Achmadi, Rizma Kartika, Sarah Fadilah Zein, Silvi Rahmadini, Siti Hanita, & Zahra Zaharani Yusuf. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- [9] Liana, Y., Malangkucecwara, S., Terusan, J. L., Kalasan, C., & Malang, B. (2021). 518 Inspirasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(2), 2021.
- [10] Murad, S.E., M. Si, S., & Ulfa, N. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 8(2), 85–93. <https://doi.org/10.37598/jimma.v8i2.709>
- [11] Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- [12] Nasrudin Wibowo, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(1), 335–344.

Referensi

- [13] Panaha, N. L., Areros, W. A & Rogahan, J. . (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Productivity*, 3(4), 297–303.
- [14] Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin). *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 107–142. <https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/78/53>
- [15] Surianti, E. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, 11(1), 39–47.
- [16] Tangdigiling, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo Oleh. *Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo*, 1–5. http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/110%0Ahttp://repository.umpalopo.ac.id/110/4/LAMPIRAN_201620058.pdf
- [17] Wicaksono, H. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).
- [18] Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–215. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/632>
- [19] Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>
- [20] Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- [22] Arikunto, S. 2008 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Karya.

