

Analysis of System Recruitment, Job Training, and Job Satisfaction on Employee Performance at Regional Public Company (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo.

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

Nona Permana Putri¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *In this study, the aim was to examine the effect of the system recruitment, job training, and job satisfaction on employee performance at regional public companies (perumda) delta tirta sidoarjo, where this study used quantitative methods with a sample of 100 employees. Sampling was taken through simple random sampling. In accordance with the results of the study, it was found: the recruitment system has an effect on employee performance, job training has an effect on employee performance, and job satisfaction has an effect on employee performance.*

Keywords - *System Recruitment; Job training; Job satisfaction; Employee performance*

Abstrak. *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah (perumda) delta tirta sidoarjo, dimana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 karyawan, Pengambilan sampel diambil melalui simple random sampling. Sesuai dalam hasil penelitian maka didapatkan : sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Sistem Rekrutmen; Pelatihan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang efektif, dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka suatu perusahaan akan dapat mengelola dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan mempunyai pengaruh dalam aktivitas perusahaan, selain itu sebagai penggerak utama organisasi. 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.

Kinerja ialah hasil yang diraih individu dalam melakukan tugas serta intruksi didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan [1]. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan, diantaranya seperti adanya sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perumda Delta Tirta melakukan rekrutmen untuk memilih karyawan yang terbaik, mengadakan program pelatihan kerja untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, serta melakukan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja ialah salah satu faktor kunci dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Adapun indikator kinerja karyawan ialah suatu yang akan dihitung serta diukur. Adapun indikator kinerja ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, sikap yang dimiliki karyawan [2].

Rekrutmen ialah keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan pada suatu organisasi [3].

Rekrutmen adalah usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan kosong di area suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen juga mendukung perusahaan untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula, sehingga tujuan dan keinginan perusahaan bisa diwujudkan dengan baik, hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya [4].

Penarikan calon rekrutmen yang potensial harus ditetapkan lebih dulu agar calon yang mengajukan lamaran sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Penarikan calon rekrutmen berdasar pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Deskripsi kegiatan juga harus dijabarkan dengan jelas sehingga pelamar mengetahui kualifikasi apa yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan pedoman penarikan, maka karyawan yang terpilih akan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Adapun terdapat beberapa indikator sistem rekrutmen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah sumber rekrutmen, metode rekrutmen, proses rekrutmen, syarat rekrutmen, hasil rekrutmen.[5]

Pelatihan dijalankan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Karena perkembangan dan pertumbuhan perusahaan harus diimbangi dengan keterampilan sumber daya manusianya. Pelatihan kerja dibuat untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan [6]. Perusahaan mendukung program pelatihan kerja, karena dengan adanya pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami suatu pekerjaan yang mereka lakukan dan menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Pelatihan atau training adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah yang berkaitan dengan profesionalitas kinerja, namun program pelatihan sangat bermanfaat dalam meminimalkan masalah dalam pekerjaan [7]. Indikator pelatihan kerja dapat diukur melalui isi pelatihan, dimana pada indikator tersebut mencakup materi diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pengembangan program, evaluasi program pelatihan, pemilihan peserta dan pelatih sesuai kualifikasi dan keterampilan.[2]

Kepuasan kerja mengarah pada sikap umum karyawan pada pekerjaan. Berbagai pandangan karyawan pada lingkungan perusahaan menyebabkan mereka merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Sikap seorang karyawan berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Semakin banyak bagian-bagian dalam pekerjaan yang sebanding dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya [8]. Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang, karena karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan dengan kualitas lebih baik, lebih produktif, dan bertahan lebih lama di perusahaan. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui gaji, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan yang baik, pekerjaan diberikan sesuai, lingkungan kerja [9].

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.

Sistem rekrutmen pada Perumda Delta Tirta dilaksanakan secara online dengan memasang lowongan pekerjaan pada portal pencarian kerja yang aktif menyediakan informasi bagi pelamar kerja. Pada portal tersebut posisi pekerjaan dan kualifikasi dijabarkan dengan detail. Untuk menemukan calon yang sesuai pada posisi, perusahaan memanfaatkan jaringan yang dimiliki karyawan untuk ikut mendukung menyebarkan informasi lowongan kerja pada kerabat. Calon karyawan yang memenuhi syarat akan dihubungi untuk menjalani tahapan seleksi berupa tes tulis, wawancara, dan tes psikologi. Selanjutnya, tim HRD perusahaan menyeleksi calon yang sesuai kebutuhan perusahaan dan memilih serta menghubungi calon karyawan yang terpilih. Bentuk pelatihan kerja yang dilaksanakan pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja berupa workshop dan seminar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. selain itu, untuk menunjang kinerja karyawan yang baik, perusahaan juga memberikan gaji standart yang berlaku dan fasilitas kerja agar karyawan merasa puas pada pekerjaannya.

Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri [10], pada penelitian lain rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [3]. Hasil penelitian lain juga berhasil membuktikan adanya pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Marketama Indah [11]

Dalam penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aria Gajayana [12].

Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian lain yang telah dilakukan menyatakan rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) [13] dan penelitian lain juga menyatakan rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [14].

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung [15]. Sementara pada penelitian lain menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [16]. Hasil penelitian lain juga membuktikan pada penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng [17]. Penelitian lain menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [18].

Namun hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja [19]. Selain itu juga hasil penelitian lain menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kharisma Gunamakmur [20]. Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8], namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21].

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, 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. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Adanya sistem rekrutmen yang sesuai persyaratan bagi calon karyawan dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten yang nantinya diperlukan untuk meningkatkan citra perusahaan yang berkualitas serta pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan mengembangkan potensi karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik. Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang, karena karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan dengan kualitas lebih bagus, lebih efektif, dan bertahan lebih lama di perusahaan.

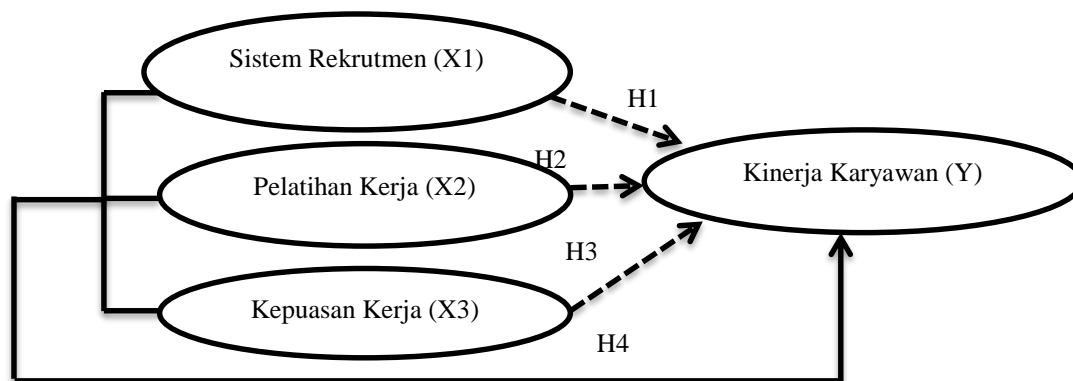
II. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan [15]. Adapun lokasi ini dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 1, RW. 006, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo sebesar 500 orang, pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan dalam pengambilan sampel 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 $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t, uji f, uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji determinasi berganda (R^2) dilaksanakan dengan software SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 26.

Dari keterangan diatas dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti: Sistem Rekrutmen (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), dapat digambarkan kerangka konseptualnya pada sajian gambar 1. Berikut ini :



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

Keterangan :

-----> : Parsial

————> : Simultan

Hipotesis :

- H1: Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo
 H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo
 H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo
 H4: Sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Delta Tirta Sidoarjo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan karyawan Perumda Delta Tirta sebanyak 100 responden. Kriteria responden terdiri dari usia, jenis kelamin dan posisi jabatan. Berikut ini, disajikan karakteristik responden penelitian dengan berbagai kriteria tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	Laki-laki	75	75%
2.	Perempuan	25	25%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	28-40 Thn	37	37%
2.	41-50 Thn	42	42%
3.	>51 Thn	21	21%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	Kepala/Manajer	1	1%
2.	Asisten/Waka	1	1%
3.	Staff	98	98%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel 4. Penilaian Responden pada Variabel Sistem Rekrutmen

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Sumber rekrutmen	0	2	18	45	35	413	4,13
Metode rekrutmen	0	2	21	42	35	410	4,1
Proses rekrutmen	0	2	22	45	31	405	4,05
Syarat rekrutmen	0	2	8	47	43	413	4,13
Hasil Rekrutmen							
X1.5	0	0	13	42	45	432	4,32
X1.6	0	2	18	50	30	408	4,08
	Rata-Rata						4,13

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. total rata-rata skor untuk variabel rekrutmen adalah 4,13 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel rekrutmen. Indikator hasil rekrutmen merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator proses rekrutmen merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 5. Penilaian Responden pada Variabel Pelatihan Kerja

Indikator Isi Pelatihan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
X2.1	0	0	1	54	45	444	4,44
X2.2	0	0	21	49	30	409	4,09
X2.3	0	0	19	50	31	412	4,12
X2.4	0	6	22	41	31	397	3,97
X2.5	1	5	25	41	28	390	3,9
X2.6	0	0	9	48	43	434	4,34
Rata-Rata							4,14

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5. total rata-rata skor untuk variabel pelatihan kerja adalah 4,14 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel pelatihan kerja. Indikator isi pelatihan merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator waktu pelatihan merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 6. Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Gaji							
X3.1	0	1	15	48	36	419	4,19
X3.2	0	1	11	53	35	422	4,22
Rekan kerja	2	4	14	41	39	411	4,11
Atasan	0	2	21	42	35	410	4,1
Pekerjaan	0	0	1	45	54	444	4,44
Lingkungan kerja	0	0	12	45	43	431	4,31
Rata-Rata							4,22

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6. total rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,11 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Indikator lingkungan kerja merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator pekerjaan merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 7. Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Kualitas kerja							
Y.1	0	0	11	40	49	438	4,38
Y.2	0	0	11	42	47	436	4,36
Keandalan kerja	0	1	12	43	44	430	4,3
Kuantitas kerja	0	2	18	51	29	407	4,07
Sikap							
Y.5	0	1	19	46	34	413	4,13
Y.6	0	2	9	56	33	420	4,2
Rata-Rata							4,24

Berdasarkan tabel 7. total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,24 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Indikator kualitas kerja merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator kuantitas kerja merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Adapun hasil distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel penelitian yaitu :

1. Variabel sistem rekrutmen (X1) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan pada variabel sistem rekrutmen dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator hasil rekrutmen dan syarat rekrutmen. Dimana pada indikator syarat rekrutmen responden setuju sebanyak 90% karyawan, hal ini membuktikan pada persyaratan penerimaan calon pelamar sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo, sehingga calon karyawan yang diterima akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pada indikator hasil rekrutmen responden setuju sebanyak 87% menyatakan bahwa hasil rekrutmen di umumkan melalui online agar calon karyawan dapat mengetahui informasi penerimaan karyawan. Selanjutnya pada data diatas, indikator dengan pernyataan setuju tertinggi diikuti dengan sumber rekrutmen dan proses rekrutmen, dimana responden setuju sebanyak 80% karyawan menyatakan bahwa sumber rekrutmen didapatkan secara terbuka melalui iklan lowongan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 20% dilakukan secara tertutup melalui jaringan yang dimiliki karyawan. Proses rekrutmen dilakukan dengan tepat waktu dalam setiap tahapan penerimaan karyawan, sehingga proses rekrutmen berjalan dengan lancar.
2. Variabel pelatihan kerja (X2) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 99% karyawan pada indikator isi pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa isi pelatihan berupa materi yang diberikan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sehingga, skill dan kemampuan karyawan pada bidang tersebut akan meningkat, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan baik.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 88% karyawan pada indikator gaji, hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai standart yang berlaku pada perusahaan dan mencukupi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan yang bekerja merasa puas dengan adanya hal tersebut. Responden yang menjawab setuju pada indikator gaji menyatakan bahwa selain menerima gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan uang makan dan uang transportasi. Sedangkan 12% menunjukkan bahwa karyawan tidak tetap tidak mendapat tunjangan. Selain itu, indikator dengan responden setuju sebanyak 88% karyawan yaitu pada indikator lingkungan kerja. Dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan perusahaan berupa tersedianya fasilitas seperti toilet dan ruang kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa puas akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 80% karyawan pada indikator sikap, hal ini menunjukkan sikap yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik karena dilakukan dengan cepat dan tidak menunda pekerjaan, selain itu kerja sama dengan rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat. Selanjutnya jawaban setuju tertinggi di ikuti oleh indikator kualitas kerja sebanyak 89% karyawan, hal ini menyatakan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu telah dilakukan dengan baik dan memuaskan sehingga kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta akan meningkat dengan baik.

Teknik analisis data :**1. Uji Validitas**

Uji validitas dipakai untuk menguji sah tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid, jika pernyataan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.(Anggereni, 2019) . Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil olah data terhadap 24 item pernyataan kuesioner mulai dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung diatas r tabel (0,3610) sehingga dengan demikian butir instrument dari pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid dan digunakan sebagai pengambilan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Husnah et al., 2018) uji reliabilitas dipakai untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk bisa digunakan lagi pada penelitian yang sama.^[7] Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Sistem Rekrutmen	6	0.741	0.6	Reliabel
Pelatihan Kerja	6	0.769	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0.674	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.713	0.6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil uji reliabilitas SPSS 26 diperoleh nilai cronbach alpha variabel sistem rekrutmen sebesar 0,741, variabel pelatihan kerja sebesar 0,769, variabel kepuasan kerja sebesar 0,674 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,713. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.60 sehingga instrument kuesioner dapat dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

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.		

Sumber : Data Diolah (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.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

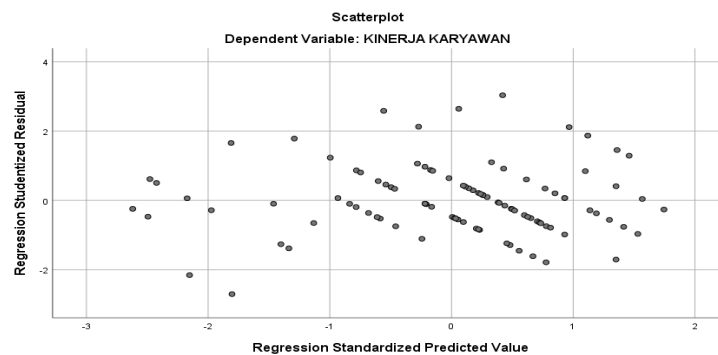
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.735	.95972	1.809

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

Sumber : Data Diolah (2023)

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.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Diolah (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.

4. Uji Multikolonieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Sumber : Data Diolah (2023)

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(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

Sumber : Data Diolah (2023)

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

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

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan bahwa :

- 1) Konstanta (α)
 α ialah nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,3623. Hal tersebut menunjukkan jika variabel sistem rekrutmen (X_1), pelatihan kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.
- 2) Sistem Rekrutmen
 Nilai b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya variabel sistem rekrutmen meningkat satu satuan sebesar 0,259.
- 3) Pelatihan Kerja
 Nilai b_2 (nilai konstanta regresi X_2) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,187.
- 4) Kepuasan Kerja
 Nilai b_3 (nilai konstanta regresi X_3) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,433.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(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

Sumber : Data Diolah (2023)

Pada hasil uji parsial t pengaruh setiap variabel X terhadap variabel kinerja karyawan Y, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung diperoleh 6,606 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,606 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan secara parsial variabel sistem rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung didapat 4,031 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan secara parsial variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung diperoleh 10,801 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,801 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 15. Hasil Uji f

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

Sumber : Data Diolah (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.

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

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

Sumber : Data Diolah (2023)

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%.

4. Uji Determinasi Berganda (R²)

Tabel 17. Hasil Uji Determinasi Berganda (R²)

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

Sumber : Data Diolah (2023)

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.

Pembahasan :

Hipotesis Pertama (H1) : Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan, yang 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 secara jelas sehingga pelamar memahami kualifikasi yang diperlukan pada posisi yang dilamar dan spesifikasi pekerjaan juga dijadikan sebagai pedoman penarikan, sehingga karyawan yang terpilih sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri [10], pada penelitian lain rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [3], penelitian lain juga berhasil membuktikan adanya pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Marketama Indah [11]. Dalam penelitian terdahulu juga menyatakan rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aria Gajayana [6]. Dari beberapa indikator sistem rekrutmen, indikator paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan ialah pada indikator syarat rekrutmen. Dimana dalam hal ini perusahaan memberikan persyaratan untuk calon karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan sehingga karyawan yang terpilih akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari hasil jawaban responden didapatkan pada variabel sistem rekrutmen, skor jawaban setuju tertinggi pada indikator hasil rekrutmen dan syarat rekrutmen. Dimana pada indikator syarat rekrutmen responden setuju sebanyak 90% karyawan, hal ini membuktikan pada persyaratan penerimaan calon pelamar sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo, sehingga calon karyawan yang diterima akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pada indikator hasil rekrutmen responden setuju sebanyak 87% menyatakan bahwa hasil rekrutmen di umumkan melalui online agar calon karyawan dapat mengetahui informasi penerimaan karyawan. Selanjutnya, indikator dengan pernyataan setuju tertinggi diikuti dengan sumber rekrutmen dan proses rekrutmen, dimana responden setuju sebanyak 80% karyawan menyatakan bahwa sumber rekrutmen didapatkan secara terbuka melalui iklan lowongan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 20% dilakukan secara tertutup melalui jaringan yang dimiliki karyawan. Proses rekrutmen dilakukan dengan tepat waktu dalam setiap tahapan penerimaan karyawan, sehingga proses rekrutmen berjalan dengan lancar.

Hipotesis Kedua (H2) : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya 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.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung [15], sementara pada penelitian lain menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [16]. Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng [17]. Penelitian lain menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [18].

Dari indikator pelatihan kerja, faktor yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan ialah pada materi pelatihan kerja. Dimana dalam hal ini perusahaan memberikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga karyawan dapat memperdalam skill dan kemampuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel pelatihan kerja (X2) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 99% karyawan pada indikator isi pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa isi pelatihan berupa materi yang diberikan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sehingga, skill dan kemampuan karyawan pada bidang tersebut akan meningkat, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan baik.

Hipotesis Ketiga (H3) : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak bagian-bagian pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keperluan karyawan maka semakin banyak pula kepuasan yang dirasakan, begitu 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.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian menerangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8], dan penelitian terdahulu yang dilakukan menerangkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23].

Dari indikator kepuasan kerja, indikator yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan ialah pada indikator gaji. Dimana dalam hal ini perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku dan mencukupi kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa puas. Karyawan yang merasa puas akan bekerja secara maksimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil jawaban responden didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja, responden setuju sebanyak 88% karyawan pada indikator gaji, hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai standart yang berlaku pada perusahaan dan mencukupi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan yang bekerja merasa puas dengan adanya hal tersebut. Responden yang menjawab setuju pada indikator gaji menyatakan bahwa selain menerima gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan uang makan dan uang transportasi. Sedangkan 12% menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapat tunjangan. Selain itu, indikator dengan responden setuju sebanyak 88% karyawan yaitu pada indikator lingkungan kerja. Dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan perusahaan berupa tersedianya fasilitas seperti toilet dan ruang kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa puas akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu menerangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Hipotesis Keempat (H4) : Sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 92,724 dibandingkan dengan nilai F tabel = 2,70, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Hal ini berarti bahwa dengan uji statistik sistem rekrutmen, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan [11], penelitian lain menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [16], dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

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.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja maka dapat disimpulkan, 1) ada pengaruh positif dan signifikan sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) ada pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terutama Prodi Manajemen, serta tidak luput juga dari ingatan atas bantuan dari orang tua, keluarga, teman yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] 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>
- [2] 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>
- [3] Surianti, E. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39–47.
- [4] 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>
- [5] 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>
- [6] Liana, Y., Malangucecwara, S., Terusan, J. L., Kalasan, C., & Malang, B. (2021). 518 Inspirasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(2), 2021.
- [7] Firdaus, V. F. (2018). Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training pendidikan bagi siswa. Guru PAUD adalah orang yang memegang peranan penting dalam. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNIPMA 2017, November*. https://www.researchgate.net/publication/329070313_Desain_Training_Guru_Paud_Melalui_Analisis_Kebutuhan_Training_Untuk_Peningkatkan_Kinerja_Guru_Paud

- [8] 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>
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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>
- [12] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- [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] 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>
- [16] 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
- [17] 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>
- [18] 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>
- [19] 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
- [20] Wicaksono, H. (2019). Pt Kharisma Gunamakmur Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).
- [21] 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>
- [22] Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Karya

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.