

**EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT SHINTA WOO SUNG TEXTILE
INDONESIA**

(Studi Kasus Pada PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



DISUSUN OLEH:

FITRIYANI

5551170026

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

SERANG

2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya Fitriyani dengan Nim 5551170026 jurusan Manajemen menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Shinta Woo Sung Textile Indonesia)”**.

Saya tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang dikutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh bagian atau Sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu saya akan bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang sudah saya sandang dan sanksi- sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tangerang, 03 juli 2022



Fitriyani

PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING

DAN DEWAN PENGUJI

Skripsi dengan judul :

EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia)

Telah Diuji Dalam Sidang Skripsi Yang Diselenggarakan Oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Dan Dinyatakan :

LULUS

Pada hari Rabu, 29 Juni 2022, Oleh Dewan Penguji.

Pembimbing I

Ipan Hilmawan, SE.,M.M
NIP.197701042005011002

Pembimbing II

Sri Ndaru Arthawati, SE.,M.M
NIP.201501022053

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Akhmadi, SE.,M.M
NIP.196511202002121002

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Luthfi, SE.,M.M
NIP.196711032005011001

DEWAN PENGUJI

Ipan Hilmawan, SE.,M.M
NIP.197701042005011002

(Ketua Penguji)

Dr. Roni Kambara, S.T.,M.M.T.

NIP. 197004022005011002

(Penguji I)

Dr. Akhmadi, SE.,M.M

NIP.196511202002121002

(Penguji II)

(.....)(02-07-2024.)
(.....)(02-07-2024.)
(.....)(02-07-2024.)

Nama : Fitriyani
No. Induk Mahasiswa : 5551170026
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata-1 (S1)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

Barang siapa bersungguh-sungguh, akan mendapatkan (yang diinginkan)

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

Tidak kenikmatan kecuali setelah kepayahan.

الْعِلْمُ بِلَا عَمَلٍ كَالشَّجَرِ بِلَا ثَمَرٍ

Ilmu tidak di amalkan bagaikan pohon tidak berbuah

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Menuntut ilmu itu wajib untuk setiap Muslim -HR Ibnu Majah

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Barang siapa yang berjalan untuk mencari ilmu, Allah memudahkan dirinya jalan ke surga -HR Muslim

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim

Dengan rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang dengan ini aku
persembahkan karya ini untuk:

“Almarhumah Ibu dan keluarga yang selalu mendo’akanku tiada hentinya dan penyemangat
dalam setiap langkahku.”

“Kakak-kakakku yang selalu memberikan nasihat terbaik untukku”

“Guru-Guruku yang selalu menginspirasi dan mendo’akanku”

“Keluarga besar S1 Manajemen yang selalu berjuang bersama di UNTIRTA”

“Keluarga besar KSEI IES UNTIRTA yang selalu berbagi pengalaman yang luar biasa”

“Teman-Teman seperjuaganku Brighter Dedication yang sudah berjasa mengajari banyak hal
dalam hidupku”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul *“Efektivitas Proses Rekrutmen dan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Shinta woo sung Textile Indonesia”*. Penulisan skripsi ini adalah merupakan persyaratan dalam Mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Disamping itu, penulisan skripsi ini disusun agar pembaca dapat memperluas ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dari berbagai sumber.

Dalam penulisan skripsi ini banyak rintangan dan pengalaman yang penulis hadapi, Namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihakbaik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, S.T., M.T., selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. H. Akhmadi, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Dr. Lutfi, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Alm. Dr. Aaan Khurosani, S.E, M.M., selaku Dosen yang sudah mengajari dan membimbing saya.
5. Dr. H. Djasuro Surya, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik atas Bimbingannya selama perkuliahan.
6. Ipan Hilmawan S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing 1 Yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Sri Ndaru Arthawati., M.M. Selaku dosen Pembimbing II. Yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
8. Dr. Roni Kambara, S.T, M.M.T., selaku Dosen Penguji saya yang telah mendidik dan membimbing saya.
9. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa atas bimbingan dan Ilmu yang telah diberikan.

10. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya untuk membantu penelitian saya.
11. Orang tua tercinta, Bapak Rafiudin dan Almarhumah Ibu Asmah serta keluarga yang selalu memberi do'a, dukungan, dan motivasi.
12. Bapak Samsul selaku HRD di PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia beserta staff perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
13. Teman-temanku Manajemen Angkatan 2017 Rani, Aristi, Rista, lelah yang telah berjuang bersama-sama.
14. Guruku Kiai Zahid Purna Wibawa, S.T. yang selalu menginspirasi dan memberikan kesempatan untuk terus belajar banyak hal.
15. Guruku Dr. Aan Rukmana, M.A. yang selalu memberikan pengalaman yang menginspirasi dan ilmu baru yang menyadari saya untuk tidak pernah berhenti belajar.
16. Guruku Mislakhudin, S.Pd. Eka Sugandi, S. Pd yang selalu mengajari dan membimbing saya.
17. Kakak- kakakku Siti Ratifah, S.Pd, Abdul Muiz, S.H, Fatruroji, S.H. Ojah Darojatul Aliah, S.Pd. Maufurotus Shofuhah, S.Pd. Patini, S.Pd. Yang selalu memberikan nasihat terbaiknya dan membersamai dalam setiap langkah.
18. Sahabat Pengabdian Brighter Dedication Yuni, Mila, Bayu, Arrika, Fatta. Yang selalu mendengarkan keluh kesah saya dan memberikan semangat dalam berjuang.
19. Keluarga besar Dza'izza Dedication yang selalu membersamai dalam berjuang.
20. Semua Pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan berkontribusi dalam kehidupan saya selama ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tangerang, 17 juli 2022

Fitriyani

**EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT SHINTA WOO SUNG TEXTILE
INDONESIA**

Fitriyani
Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
5551170026@untirta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Shinta Woo Sung Textile Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan di PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi penelitian dengan menggunakan sample sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.30 (*Smart Partial Least Square*).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Besar t-hitung < t-tabel atau (0,562 < 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,574 > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Efektivitas Proses Rekrutmen Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Besar t-hitung < t-tabel atau (1,789 < 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,074 > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Besar t-hitung > t-tabel atau (3,517 > 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Efektivitas Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Besar t-hitung > t-tabel atau (3,370 > 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) Besar t-hitung > t-tabel atau (3,205 > 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Besar t-hitung > t-tabel atau (2,344 > 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,019 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (7) Besar t-hitung > t-tabel atau (2,349 > 1,96) dengan nilai signifikansinya 0,019 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan. Pelatihan memediasi hubungan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia.

Kata Kunci : Efektivitas, Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

**THE EFFECTIVENESS OF THE RECRUITMENT PROCESS AND THE
INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT SHINTA WOO SUNG
TEXTILE INDONESIA**

Fitriyani
Fakultas Ekonomi
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
5551170026@untirta.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the effectiveness of the recruitment process and the influence of training on employee performance, mediated by job satisfaction at PT. Shinta Woo Sung Textile Indonesia. The method used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were 73 employees at PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia. This research sample uses the entire research population using a census sample. The data analysis technique in this research uses Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS.30 (Smart Partias Least Square) analysis tool.

The results of this research show that: (1) The $t\text{-count} < t\text{-table}$ or $(0.562 < 1.96)$ with a significance value of $0.574 > 0.05$. This proves that the effectiveness of the recruitment process has a negative and insignificant impact on employee performance. (2) The $t\text{-count} < t\text{-table}$ or $(1,789 < 1.96)$ with a significance value of $0.074 > 0.05$. This proves that training has a negative and insignificant effect on employee performance. 3) The $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(3.517 > 1.96)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. This proves that the effectiveness of the recruitment process has a positive and significant effect on job satisfaction. (4) The $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(3,370 > 1.96)$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. This proves that training has a positive and significant effect on job satisfaction. (5) The $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(3.205 > 1.96)$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. This proves that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (6) The $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(2,344 > 1.96)$ with a significance value of $0.019 < 0.05$. This proves that the influence of recruitment on employee performance through job satisfaction has a positive and significant effect (7) The $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(2,349 > 1.96)$ with a significance value of $0.019 < 0.05$. This proves that there is a Positive and Significant Influence. Training mediates the relationship between job satisfaction and employee performance at PT. Shinta Woo Sung Textile Indonesia.

Keywords: Effectiveness, Recruitment, Training, Employee Performance and Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR MOTTO.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fenomena Bisnis.....	3
1.3 Research GAP	7
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	13
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	14
2.1.4 Tujuan Penelitian Kinerja	14
2.1.5 Pengukuran Kinerja	15
2.1.6 Indikator Kinerja.....	15
2.2 Rekrutmen.....	16
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	17

2.2.2 Tujuan Rekrutmen	17
2.2.3 Penarikan Tenaga Kerja.....	18
2.3.4 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.....	19
2.3.5 Sumber dan Metode yang digunakan.....	20
2.3 Pelatihan.....	21
2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	21
2.3.2 Tujuan Pelatihan	22
2.3.3 Metode Pelatihan	23
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan.....	24
2.3.5 Proses Pelatihan	24
2.3.6 Indikator Pelatihan	25
2.4 Kepuasan Kerja.....	26
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	30
2.5 Penelitian Terdahulu	32
2.6 Pengembangan Hipotesis	38
2.6.1 Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan	38
2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan.....	39
2.6.3 Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja.....	40
2.6.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja.....	40
2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.6.7 Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	42
2.6.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	42
2.7 Kerangka Pemikiran.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Definisi Operasional	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1 Populasi.....	47

3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4.1 Jenis Data.....	49
3.4.2 Sumber Data.....	49
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisis	51
3.7 Uji Instrumen Penelitian	51
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.7.2 Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	52
3.7.3 Analisa Pengukuran Model (Outer Model).....	53
3.7.4 Analisa Struktural Model (Inner Model)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Objek Penelitian	56
4.2. Hasil Analisis data	56
4.2.1. Analisis karakteristik Data.....	56
4.3. Analisis Deskriptif Variabel (Indeks).....	57
4.4. Uji Instrumen Penelitian	71
4.4.1. Uji Validitas	71
4.4.2. Uji Validitas Konstruk.....	71
4.4.3. Uji Validitas Konvergen	75
4.4.4. Uji Validitas Diskriminan	76
4.4.5. Uji Reliabilitas	77
4.5. Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	77
4.5.1. Model Struktural (Inner Model).....	77
4.5.2. Hasil Pengujian Hipotesis	78
4.5.3. Hubungan Langsung Antar Konstruk	78

4.5.4. Uji Mediasi (Indirect effect)	81
4.6. Pembahasan dan hasil penelitian	82
4.6.1 Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.3 Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kepuasan kerja	83
4.6.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja.....	83
4.6.5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.6.6. Pengaruh Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.....	83
4.6.7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Training PT Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020	4
Tabel 1.2 Data Produksi PT. Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020.....	6
Tabel 1.3 Research Gap	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 3.2 Skor dengan Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.2 Skor dengan Skala Likert.....	56
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Dasar Perekrutan	56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Sumber perekrutan	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Metode perekrutan.....	57
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan- Tanggapan Responden Variabel Rekrutmen (X1). 58	
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Pelatihan mengenai Instruktur.....	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan	59
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Metode pelatihan	60
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan	60
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan pelatihan	61
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan- Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X2).. 61	
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan secara mental menantang.....	62
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi kerja yang mendukung.....	63
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Gaji atau upah yang pantas.....	63
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	64
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Rekan sekerja yang mendukung.....	64
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	65
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja.....	66
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas kerja.....	66
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan tugas.....	67

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab	67
Tabel 4.23 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden.....	67
Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.24 Skor Outer Loading	70
Tabel 4.25 Indikator yang dikeluarkan setelah P3 dihapus	71
Tabel 4.26 Skor Outer Loading Setelah P3 Dihapus	72
Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	73
Tabel 4.28 Cross Loading Validitas Diskriminan.....	74
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.30 Hasil Uji R2	76
Tabel 4.31 Hasil Uji Hubungan Langsung Antara Konstruk (Dirrect effect).....	76
Tabel 4.32 Ringkasan Hasil pengujian Hipotesis Hubungan Langsung Antar Variabel Konstruk.....	78
Tabel 3.33 Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung antar konstruk (Indirect effect)	79
Tabel 3.34 Ringkasan Hasil Uji mediasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Rekrutmen PT. Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020.....	5
Gambar 2.1 Variabel Indikator Kinerja Karyawan.....	15
Gambar 2.2 Variabel Indikator Rekrutmen	20
Gambar 2.3 Variabel Indikator Pelatihan	24
Gambar 2.4 Variabel Indikator Kepuasan Kerja.....	30
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1 Inner Model.....	51
Gambar 4.1 Tampilan Output Model pengukuran.....	55
Gambar 4.2 Tampilan Output Model pengukuran setelah P3 dihapus	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan sedang menghadapi beragam tantangan, khususnya dimasa pandemi Covid-19. Masa pandemi ini pun akhirnya menimbulkan sebuah hambatan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengakibatkan turunnya tingkat kinerja karyawan. Dalam menghadapi tantangan ini, perlu adanya kontribusi sumber daya manusia yaitu anggota organisasi (Karyawan) agar dapat memberikan pengaruh yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dilihat dari hasil prestasi kerjanya adalah suatu kemampuan kerja yang sudah dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas tanggung jawab, pengalaman, ketelitian serta waktu. Hasibuan (2016).

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Arifin et all (2015 :120) menyebutkan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Dessler, 2015) Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya yaitu efektivitas proses Rekrutmen. Menurut Burhanuddin (2015: 111) mendefinisikan rekrutmen sebagai "*The recruitment is the development of a pool of a job candidates in accordance with a human resource plan*" atau yang artinya rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang

jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Efektivitas proses rekrutmen merupakan salah satu faktor sebagai penunjang keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitas apabila didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dibutuhkan perusahaan. Hal tersebut sangat diperlukan dan dilakukan dengan terencana, strategis, dan sistematis dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT Shinta woo sung textile Indonesia.

Selain Efektivitas proses Rekrutmen, faktor selanjutnya yaitu Pelatihan. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, Skill, Attitude* dan *Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. (Widodo, 2015:82).

Harapan setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena dengan adanya kepuasan kerja dapat menunjukkan bahwa organisasi perusahaan mampu melaksanakan kegiatan manajemen yang baik dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Mangkunegara (2015:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Dalam menghadapi tantangan dan masalah yang ada diperusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

1.2 Fenomena Bisnis

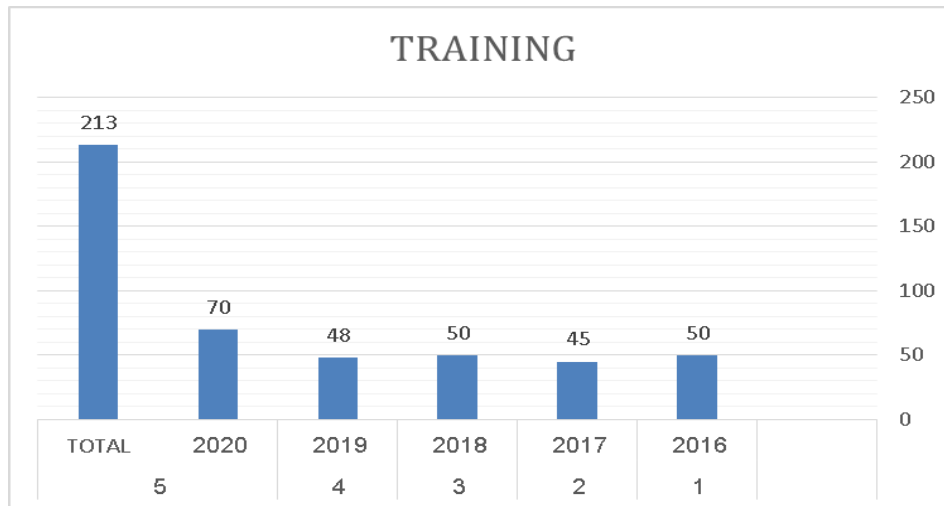
Dalam menghadapi berbagai macam tantangan, setiap perusahaan selalu berupaya untuk menghadapi persaingan dengan cara menunjukkan keunggulan produksi terbaiknya. Untuk tetap bersaing dan bertahan perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia yang ada. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

PT. Shinta Woo Sung adalah sebuah perusahaan dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak dalam bidang Industri Textile terpadu (penenunan, pencelupan, dan penyempurnaan). Perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tanggal 20 Oktober 1990 dengan pendirinya yaitu PT Shinta Korintama dan Woo sung Textile Company dari Korea Selatan, dengan disahkannya melalui akta notaris Ny Buniarti Tjandra, S.H. PT Shinta Woo Sung memproduksi barang berbentuk kain textile dan kain sepatu sebagai bahan dasar pembuatan dalam kegiatan produksi perusahaan. Produk tekstil berupa pakaian di dunia pertekstilan biasa disebut dengan garment, tekstil rumah tangga, dan kebutuhan industri. Tekstil dapat digunakan untuk menyebut bahan apa saja yang terbuat dari benang, sedangkan kain merupakan hasil jadinya yang sudah bisa digunakan. Penelitian ini dilakukan di PT Shinta Woo Sung Textile di Jl.Kopo Maja KM.1. Desa Gabus, Kopo Serang, Kabupaten Serang Jawa Barat Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 memiliki 267 karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan bahwa adanya kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Training PT Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020

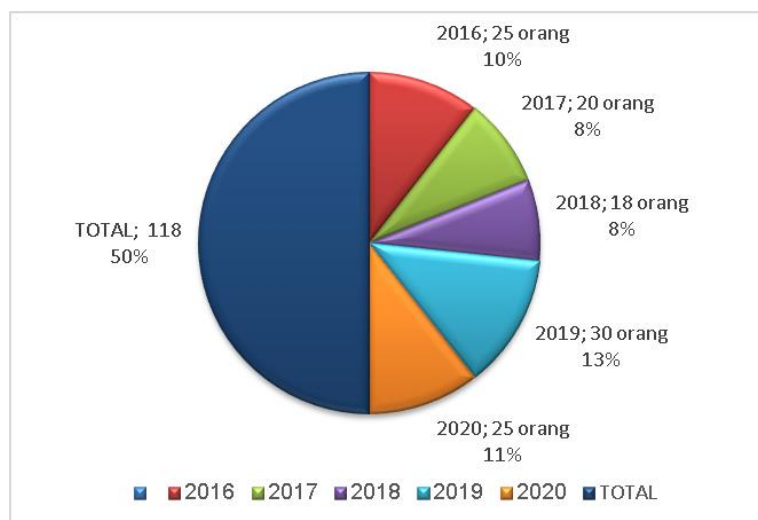


Sumber : HRD PT Shinta Woo Sung 2020

Dalam meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka PT Shinta Woo Sung mengadakan pelatihan bagi karyawannya agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik bagi karyawan. Pelatihan ini dilaksanakan 1 bulan 1 kali pelatihan untuk karyawan. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu : *Leadership* (Kepemimpinan), Tanggap darurat, Disiplin dan etos kerja, dan pelatihan Produksi.. Berdasarkan data diatas mengenai pelatihan data tahun 2016 menunjukkan jumlah pelatihan yang diikuti karyawan sebanyak 50 orang, pada tahun 2017 peserta pelatihan sebanyak 45 orang, pada tahun 2018 peserta pelatihan sebanyak 50 orang, pada tahun 2019 jumlah peserta sebanyak 48 orang, Pada tahun 2020 peserta pelatihan sebanyak 70 orang. Jadi total pelatihan dari tahun 2016-2020 sebanyak 213 orang karyawan yang mengikuti pelatihan.

Gambar 1.1

Data Rekrutmen PT. Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020



Sumber : HRD PT Shinta Woo Sung 2020

Dalam melaksanakan proses rekrutmen. Perusahaan PT Shinta Woo Sung merekrut jumlah karyawan yang diterima dalam 1 tahunnya sebanyak 15-25 orang. Prosedur Rekrutmen PT. Shinta Woo Sung yaitu :

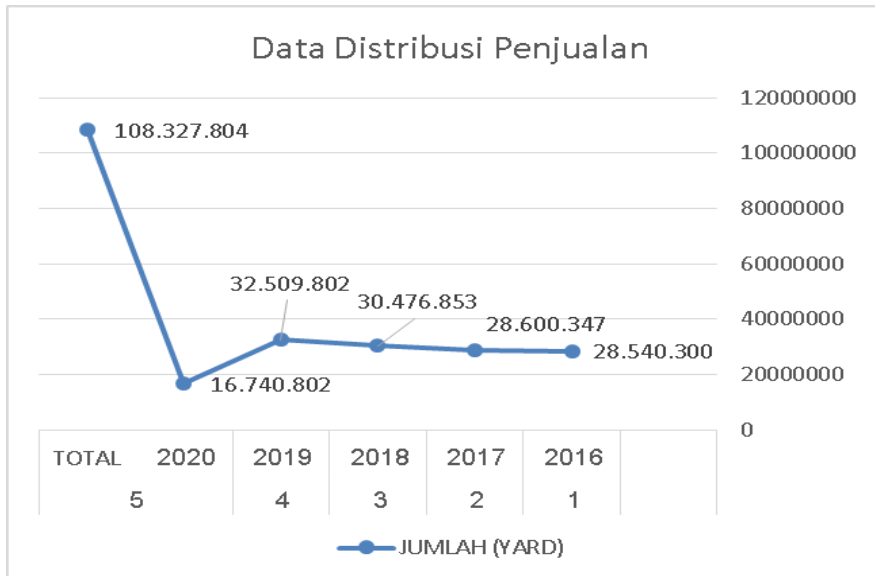
1. Menerima Permintaan karyawan dari setiap bagian atau departemen
2. Membuat pengumuman terkait lowongan pekerjaan
3. Melakukan test karyawan tertulis dan interview
4. Bagi peserta yang dinyatakan lulus test akan diajukan ke manajemen

Berdasarkan data diatas PT Shinta Woo Sung merekrut karyawan pada tahun 2016 sebanyak 25 orang, pada tahun 2017 sebanyak 20 orang, pada tahun 2018 merekrut sebanyak 18 orang, dan pada tahun 2019 merekrut karyawan sebanyak 30 orang, pada tahun 2020 merekrut karyawan sebanyak 25 orang karyawan. Jadi total jumlah perekrutan dari tahun 2016-2020 PT Shinta Woo Sung merekrut sebanyak 118 orang karyawan. Tingkat kesulitan yang dialami perusahaan dalam merekrut karyawan baru disebabkan kondisi order yang menurun akibat pandemi covid-19.

Tabel 1.2

Data Produksi PT. Shinta Woo Sung Textile Tahun 2016-2020

NO	TAHUN	JUMLAH (YARD)
1	2016	28.540.300
2	2017	28.600.347
3	2018	30.476.853
4	2019	32.509.802
5	2020	16.740.802
	TOTAL	108.327.804



Sumber : HRD PT Shinta Woo Sung 2020

Data diatas menunjukkan jumlah produksi PT Shinta Woo Sung dari tahun 2016-2020 total produksi sebanyak **108.327.804** . Karyawan bekerja setiap harinya selama 7 jam. dimasa pandemi ini PT Shinta Woo Sung memberikan keringanan kepada karyawannya dengan mengurangi jam kerja dan memulai jam kerja pada pukul 08.00 WIB. Tingkat Produktivitas perusahaan dimasa pandemi covid sedikit berkurang karena imbas dari order yang berkurang.

1.3 Research Gap

Research Gap Pada penelitian ini yaitu terdapat perbedaan hasil penelitian antara Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Azawari Trisyilvana et al (2020) Menunjukkan hasil bahwa ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi setelah dilakukan proses wawancara, yaitu jumlah

diketahui bahwa ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi setelah dilakukan proses wawancara, yaitu jumlah pelamar yang dibutuhkan untuk Jr. Supervisor Quality dan Quantity Discharge Master tidak memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan dari kebutuhan perusahaan. Keefektifan proses rekrutmen belum tercapai karena pelamar masih diluar target atau tidak banyak, sehingga untuk mencapai pelamar yang berkualitas juga belum maksimal sesuai dengan harapan perusahaan

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Nurjanah et al (2018) Menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriani (2018) Menunjukkan hasil Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Giofany et al (2016) yang menunjukkan hasil Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko & Lumintang (2018) Menunjukkan hasil Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta (2019) yang menunjukkan hasil Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Karyono & Ahmad Gunawan (2021) menunjukkan hasil bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Pernyataan diatas, dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Research Gap

Gap	Peneliti	Judul	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian Efektivitas Proses Rekrutmen Terhadap kinerja karyawan	Giofany et al (2016)	Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
	Hindriari reni (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Nurjanah lilis et al (2018)	Rekrutmen dan Pengelolaan Tim Kerja yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoglobal Galang Pamitra Bogor.	Terdapat Pengaruh negatif yang tidak signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan
	Azawari Trisylvana et al (2020)	Efektivitas Proses Rekrutmen dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin	Terdapat pengaruh negatif karena Keefektifan proses rekrutmen belum tercapai karena pelamar masih diluar target atau tidak banyak, sehingga untuk mencapai pelamar yang berkualitas juga belum maksimal

Terdapat perbedaan hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja karyawan			sesuai dengan harapan perusahaan
	Suryantiko & Lumintang (2018)	Pengaruh pelatihan kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Air manado	Pelatihan berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
	Noratta shinta (2019)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari	Pelatihan berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
	Karyono & Ahmad Gunawan (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia	Pelatihan Secara Parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Jurnal Pulikasi

Berdasarkan Research Gap Efektivitas proses Rekrutmen terhadap kinerja dan Pelatihan terhadap kinerja, maka diperlukan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan kerja diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul hamid dan hezriyanto (2019) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Aker solution batam” menunjukkan hasil bahwa Kepuasan

kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa dengan adanya Kepuasan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila kepuasan kerja kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik juga.

Adapun judul penelitian ini adalah :

“EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SHINTA WOO SUNG TEXTILE INDONESIA”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena Bisnis dan research gap telah terjadi penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurang efektifnya proses rekrutmen dan Pelatihan oleh karena itu diperlukan Variabel Intervening Kepuasan kerja. Selanjutnya berdasarkan Permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Efektifitas proses rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinta Woo Sung Textile ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile ?
3. Apakah Efektifitas proses rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile ?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile ?

6. Apakah kepuasan kerja Memediasi Efektifitas proses Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan PT. Shinta Woo Sung Textile?
7. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Efektivitas Proses Rekrutmen dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan Latar belakang dan Rumusan Masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis Efektivitas proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Shinta Woo Sung Textile
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Shinta Woo Sung Textile
3. Untuk menguji dan menganalisis Efektivitas proses rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Shinta Woo Sung Textile
6. Untuk menguji dan menganalisis Efektivitas proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian teoritis dan manfaat praktis, berikut uraiannya :

1.6.1 Manfaat Praktis

Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Efektivitas Proses Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia agar penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian akan diketahui Efektivitas proses rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenhallindo: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara.Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M, S, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imam, G. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ichwanudin, W, A, dan Yanto A, S, 2014. Modul Praktikum Alat Analisis Statistic. Edisi Revisi Kedua. Serang: Laboratorium Studi Manajemen.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.CV.
- Giofany et al. 2021 Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Manado) Program studi Admnistrasi Bisnis, Jurusan ilmu Administrasi.
- Hindriari Reni. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Boga Lestari Sentosa) Fakultas Ekonomi, Univeritas pamulang. Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia jenius vol. 2, No 1.

- Nurjanah et al. 2018 Rekrutmen dan Pengelolaan Tim Kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, indonesia. Jurnal ilmiah inovator.
- Suryantiko & Lumintang 2018. Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Air manado). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan manajemen universitas sam ratulangi manado). Vol 6. No 1.
- Noratta & Prabowo 2019. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Timur raya lestari). Prodi manajemen, fakultas ekonomi universitas pamulang. Jurnal ekonomi Efektif, Vol 1, No 3.
- Karyono & Gunawan 2021. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Asahi forge indonesia) Universitas pelita bangsa. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2
- Hamid & Hazriyanto 2019. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Aker solutions batam). Fakultas Teknik dan Ekonomi Universitas Batam indonesia. Jurnal benefita 4 (2).
- Whardana et al. 2020. Pengaruh sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT.Hyundai Mobil indonesia -pusat, jalan teuku Nyak arief simprung). Universitas Bina sarana informatika. Jurnal STEI Ekonomi, Vol. 29 No 01.
- Noer et al. 2017. Pengaruh perencanaan SDM, Rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN Persero wilayah sulutenggo). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2

- Yulianti eli 2015. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Grand fatma hotel di tanggarong kutai kartanegara). Ilmu Administrasi Bisnis Universitas mulawarman. *ejournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4).
- Hartomo & Bachrudin 2020. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan (Studi PT. Pos indonesia persero Bandung) Prodi Administrasi Bisnis, fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol 4. No. 1)*
- Solahudin 2020. Pengaruh sistem Rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Studi pada PT. Kimia farma Jakarta). Prodi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif , Vol 2 No. 4*
- Pingkan 2016. Pengaruh pelatihan fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. United Tractors cabang manado) Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Sam Ratulangi, manad. *Jurnal Berkala ilmiah Efisiensi volume 16 No 03.*
- Simanjorang 2019. Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Kepuas besar desa aek kota batu kabupaten labuan batu utara) Sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) Labuhan batu, rantauprapat- Sumatra utara. *Jurnal Ecobisma Vol 6 No 1.*
- Waruwu Baeha 2019. Pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kepuasan kerja (Studi pada bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia) Prodi Manajemen Unkris jawa timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 20, No. 3.*
- Garry 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karawan (Studi di One way production) Program manajemen Bisnis. Universitas Kristen petra. *AGORA Vol. 5 No.3.*

Rizki indah 2017. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati cilacap) Departmen manajemen fakultas ekonomika dan Bisnis Universitas diponegoro. ejournal undip volume 6 No. 4

Azawari Trisyilvana et al 2020. Efektivitas Proses Rekrutmen dalam meningkatkan kinerja (Studi pada PT. PERTAMINA (PERSEROAN INTEGRATED TERMINAL BANJARMASIN) Administrasi publik dan pembangunan Volume 2 Nomor 2