

PENGARUH SISTEM SELEKSI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

REBEKHA CLARISA
YUPITER GULO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
rebekhaclarisa@gmail.com, yupiter@stietrisakti.ac.id

Received: January 29, 2024; Revised: February 06, 2024; Accepted: February 07, 2024

Abstract: *This study aims to analyze and determine the influence of system selection, training, and job satisfaction on the employee performance of PT X. Sampling using non-probability sampling technique with a total sample used as many as 145 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all respondents. The method of data analysis in this study is using multiple linear regression. Prior to testing the hypothesis, data were analyzed using research instrument testing, classical assumption testing and model testing using statistical software program. The results of this study indicate that system selection and job satisfaction has an effect on employee performance. Meanwhile, Training has no effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, System selection, Training*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 145 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data dianalisis menggunakan pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik dan pengujian model menggunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem seleksi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Employee Performance, Job Satisfaction, System selection, Training*

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan jasa konsultan besar di Indonesia memegang peran penting dalam industry jasa. Operasi utama bisnis yang dijalankan dalam perkembangannya, meningkat

dalam mengembangkan jasa di bidang usaha inspeksi dan audit, analisis, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan dalam bidang pertanian, kehutanan, pertambangan, konstruksi, dan sebagainya.

Tabel 1. Indeks Fokus Pada Pelanggan dalam Key Performance Indicators

Tahun	Target Indeks Fokus pada Pelanggan	Realisasi Indeks Fokus pada Pelanggan
-------	------------------------------------	---------------------------------------

2019	80	40.2
2020	80	65
2021	80	66

Sumber: *Key Performance Indicators perusahaan 2019-2021*

Perusahaan ini yang memiliki cabang di kota Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memberikan perhatian utama memenuhi kebutuhan dasar pelanggan dan mendorong motivasi perusahaan ini sangat berorientasi mewujudkan tingkat kepuasan pelanggan secara nyata. Artinya, fokus pada pelanggan tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan yang bekerja sebagai front officer, melainkan juga back officer turut berkontribusi dalam hal memastikan semua informasi yang dibutuhkan oleh front officer dapat terpenuhi.

Dicatat bahwa setiap tahunnya perusahaan ini terus berjuang untuk konsentrasi melakukan evaluasi kinerja bagi setiap divisi dengan berpedoman pada Key Performance Indicators (KPI) karyawan. Fokus pada pelanggan menjadi salah satu kriteria evaluasi kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Berdasarkan tabel diatas, nilai fokus pada pelanggan di tahun 2019 hingga tahun 2021 belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada tahun 2019, nilai realisasi fokus pada pelanggan sebesar 40,2 yang kemudian pada tahun 2020 menjadi sebesar 65, dan terakhir pada tahun 2021 sebesar 66. Selama 3 tahun berturut-turut perusahaan tidak dapat mencapai target indeks fokus pada pelanggan yang artinya kinerja yang diberikan oleh karyawan tidak maksimal, sehingga kepuasan layanan yang diberikan pada pelanggan juga tidak mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan fenomena yang ada, ada beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja. Pertama adalah sistem seleksi. Sistem seleksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Menunjukan banyak karyawan perusahaan yang bergabung tanpa melewati proses seleksi yang seharusnya tentu saja menjadi salah satu faktor permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh [Poernomo dan Hartono \(2019\)](#) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa adanya pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh [Winatha \(2018\)](#), [Chandra et al. \(2020\)](#), dan [Silaen et al. \(2022\)](#) juga memiliki kesimpulan yang sama terkait sistem seleksi, yaitu sistem seleksi memilikipengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian [Palembang et al. \(2017\)](#), menyimpulkan bahwa sistem seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya guna memberikan pengetahuan sehingga menimbulkan pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan perusahaan dalam pertumbuhan organisasi. Dalam hal pelatihan, nampak bahwa perusahaan seringkali memiliki kendala yang berkaitan dengan sistem seleksi, di mana ketidaksesuaian tugas kerja dengan jurusan pendidikan menyebabkan karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk memahami materi pelatihan. Selain itu, karyawan juga seringkali melakukan kesalahan yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Berikut ini menunjukkan hasil obersvasi rekap data absensi karyawan perusahaan sebagai indikasi masalah yang dihadapi:

Tabel 2. Rekap Kehadiran Pegawai Periode Januari 2022 – November 2022

Keterangan	Jumlah Karyawan
Tidak Hadir tanpa Keterangan	20
Tidak Absen Masuk	11
Tidak Absen Pulang	540
Terlambat Hadir	882

Sumber: Data Absensi Kehadiran Karyawan Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Hartomo dan Luturlean \(2020\)](#), pelatihan dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. [Safitri \(2019\)](#), [Elizar dan Tanjung \(2018\)](#), [Wuse et al. \(2018\)](#), [Razak \(2021\)](#), dan [Karlina et al. \(2021\)](#) juga berpendapat bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh [Pangkey et al. \(2019\)](#), menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan di mana karyawan menunjukkan sikap yang berkaitan dengan rasa emosionalnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Turunnya produktivitas menjadi salah satu akibat dari sikap negatif karyawan yang dapat disebabkan oleh faktor emosional. Kurangnya produktivitas dapat terlihat dari data absensi yang terdiri dari ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, tidak melakukan absen masuk, tidak melakukan absen pulang, dan keterlambatan hadir kerja.

Dasar pemikiran bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan tabel di atas, selama periode bulan Januari tahun 2022 hingga bulan November tahun 2022 terdapat 20 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Kemudian terdapat 11 karyawan yang tidak melakukan absensi saat masuk kerja dan 540 karyawan yang tidak melakukan absensi setelah jam kerja selesai. Perusahaan juga mencatat bahwa terdapat 882 karyawan yang terlambat hadir sepanjang periode tersebut. Kedisiplinan merupakan salah

satu sikap positif yang ditunjukkan karyawan apabila karyawan memiliki sikap emosional yang baik terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

[Nurrohmat dan Lestari \(2021\)](#) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [Purba et al. \(2019\)](#), [Sausan et al. \(2021\)](#), [Badrianto dan Ekhsan \(2020\)](#), dan [Andreas, et al \(2018\)](#) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut [Sumiati dan Purbasari \(2019\)](#), kinerja karyawan adalah hasil akhir dari suatu aktivitas kerja, di mana kinerja dapat diukur berdasarkan unit dan tujuan organisasi yang ingin dicapai. [Fahmi \(2017\)](#) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu unit organisasi yang berorientasi pada profit dan non-profit yang dihasilkan selama periode tertentu. [Arifin et al. \(2019\)](#) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Sistem Seleksi

Sistem seleksi menurut [Yusuf \(2015, 97\)](#) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seseorang layak diterima atau ditolak dalam suatu perusahaan tertentu setelah melewati serangkaian tes yang dilaksanakan. Kemudian [Kasmir \(2016, 101\)](#) menyatakan bahwa sistem seleksi adalah

sebuah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya [Siregar \(2017, 13\)](#) berpendapat bahwa proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan oleh sebagian besar perusahaan untuk memutuskan apakah pelamar layak diterima atau tidak.

H₁: Terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan

Menurut [Larasati \(2018, 110\)](#) pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga nantinya karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dengan maksud dan tujuan tertentu. Selanjutnya [Sinambela \(2017, 169\)](#) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Kemudian [Kaswan \(2015\)](#) berpendapat bahwa pelatihan merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang sejalan pendapat dari [Montol, et al \(2022\)](#).

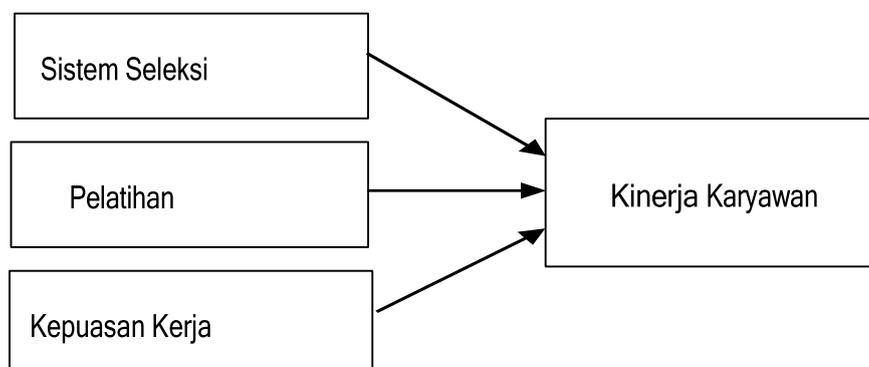
H₂: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

[Sutrisno \(2019, 74\)](#) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama dengan karyawan lain, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menurut [Prayogo \(2019\)](#) merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Selanjutnya [Hardiansyah, et al \(2022\)](#) dan [Nurhayati \(2016\)](#) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi hal yang dianggap penting.

H₃: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga buah hipotesis. H₁ yaitu terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja karyawan. H₂ yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. H₃ yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka menjadi pedoman penelitian dengan rumusan model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausalitas. Menurut [Sugiyono \(2019, 66\)](#) hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat serta terdapat variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu objek, peristiwa, atau situasi tertentu ([Sekaran dan Bougie 2019, 56](#)).

Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan jasa konsultan di Jakarta dengan populasi dan sampel sebesar 145 karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Menurut [Sugiyono \(2018, 82\)](#), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 skala. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ([Sugiyono 2018, 158](#)). Teknik pengumpulan menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda mengacu pendapat [Ghozali \(2018\)](#)

Definisi Operasional

Untuk kepentingan penelitian ini, maka definisi operasional adalah sebagai berikut:

Sistem seleksi adalah proses menyaring atau memilih pelamar dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sistem seleksi juga dikatakan sebagai proses menyesuaikan kebutuhan dan persyaratan perusahaan dengan keterampilan dan kualifikasi pencari kerja. **Pelatihan** dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mendapatkan, meningkatkan, dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan

produktivitas yang diberikan oleh ahli atau professional sesuai dengan keterampilan dan bidang pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek- aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing- masing pekerja. Secara singkat, kepuasan kerja adalah perasaan dukungan atau tidaknya seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dan kondisinya.

HASIL PENELITIAN

Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan perusahaan secara langsung dalam waktu 21 hari kerja dengan menyebarkan link google form. Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari 145 responden yang meliputi usia responden, masa kerja responden, jenis kelamin responden, dan pendidikan responden yang dianalisa menggunakan alat uji statistik dan mendapatkan hasil sebagai berikut sebanyak 13 karyawan atau sebesar 9% karyawan yang berusia 20 – 25 tahun, kemudian terdapat 63 karyawan atau 43,4% karyawan yang berusia 26-30 tahun, dan terakhir terdapat 69 karyawan atau 47,6% karyawan yang berusia >30 tahun. Kemudian masa kerja responden dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang atau 14.5% karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 2 tahun, kemudian terdapat 17 orang atau 11.7% karyawan yang telah bekerja selama 2 - 4 tahun, selanjutnya terdapat 49 orang atau 33.8% karyawan yang telah bekerja selama 4 - 6 tahun, dan terdapat 58 orang atau 40% karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat 107 orang karyawan atau sebesar 73,8% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 38 orang karyawan atau sebesar 26,2% orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat 9 orang karyawan atau 6,2% karyawan memiliki

pendidikan terakhir di bawah SLTA (Sederajat), terdapat 8 orang karyawan atau 5,5% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D1 dan 24 orang karyawan atau 16,6% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3, serta terakhir terdapat 103 orang karyawan atau 71% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 dan 1 orang karyawan atau 0,7% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2.

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai N yang valid untuk setiap variabel adalah sebanyak 145 responden dan dapat diketahui nilai rata-rata, nilai tengah, standar deviasi, nilai minimum serta nilai maksimal dari setiap variabel. Analisis ini merupakan hasil dari penelitian kuesioner yang berisi beberapa pernyataan untuk setiap variabel dependen dan independen. Terdapat 12 pernyataan untuk variabel sistem seleksi, 14 pernyataan untuk variabel pelatihan, 16 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, dan 8 pernyataan untuk variabel

kinerja karyawan.

Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak, maka dilakukan uji validitas dengan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa semua indikator variabel independen yaitu sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid.

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ yang berarti semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliable. Begitu juga dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ yang berarti semua pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan reliable dan menghasilkan jawaban yang konsisten.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Penelitian Terkait Sistem Seleksi, Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		X1	X2	X3	Y
N	Valid	145	145	145	145
Mean		51.98	60.57	65.11	32.67
Median		52.00	61.00	65.00	33.00
Std. Deviation		3.918	4.318	4.308	1.886
Minimum		43	46	55	26
Maximum		60	70	80	37

Sumber: Analisa data primer 2023, lampiran IV

Keterangan: Sistem Seleksi (X1), Pelatihan (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,670	Reliabel
Sistem Sekeksi (X1)	12	0,799	Reliabel
Pelatihan (X2)	14	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	16	0,715	Reliabel

Sumber: Analisa data primer 2023

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari 3 pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen sistem seleksi memiliki nilai tolerance sebesar 0,486 dengan nilai VIF sebesar 2,058. Selanjutnya variabel independen yang kedua yaitu pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,442 dan nilai VIF sebesar 2,263. Variabel independen terakhir yaitu kepuasan kerja, memiliki nilai tolerance sebesar 0,510 dan nilai VIF sebesar 1,961. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam data yang akan digunakan.

Selanjutnya hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang menggunakan uji Artinya, Jika nilai sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan yang dihasilkan adalah sebesar 12.378. Setiap kenaikan satu satuan sistem seleksi akan menaikkan kinerja karyawan pd sebesar 0.149 satuan, apabila nilai kompetensi sumber daya manusia dan sistem seleksi dianggap konstan. Setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan perusahaan sebesar 0.090 satuan, apabila nilai kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan dianggap konstan. Setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan Perusahaan sebesar 0.122 satuan, apabila nilai kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja

glejser, diketahui bahwa semua variabel independen yaitu sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki nilai Sig. yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen. Kemudian yang terakhir, berdasarkan uji autokorelasi dengan menggunakan Bruesch-Godfrey dapat diketahui bahwa nilai sig > alpha yaitu 0,274 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12.378 + 0,149 X_1 + 0,090 X_2 + 0,122 X_3 + e$$

dianggap konstan.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 5 adalah sebagai berikut:

H1 pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai p-value (sig) sebesar 0,006 < alpha (0,05) dan nilai critical value sebesar 2,804 > 1,9769. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Poernomo dan Hartono \(2019\)](#), [Winatha \(2018\)](#), [Chandra et al. \(2020\)](#), dan [Silaen et al. \(2022\)](#) yang menyimpulkan bahwa sistem seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients b	t	Sig
(Constant)	12.378	5.214	0.000
X1	0.149	2.804	0.006
X2	0.090	0.090	0.770
X3	0.122	2.584	0.011

H2 pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai p-value (sig) sebesar $0,770 > \alpha (0,05)$ dan nilai critical value sebesar $1,781 > 1,9769$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 gagal di tolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Pangkey et al. \(2019\)](#) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 pada hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai p-value (sig) sebesar $0,011 < \alpha (0,05)$ dan nilai critical value sebesar $2,584 > 1,9769$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Nurrohmat dan Lestari \(2021\)](#), [Purba et al. \(2019\)](#), [Sausan et al. \(2021\)](#), [Badrianto dan Ekhsan \(2020\)](#), dan [Liyawah dan Ian Nurpati \(2022\)](#) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa sistem seleksi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan yang diteliti. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti hanya berfokus pada tiga variabel independen yaitu sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan keterbatasan variabel yang diteliti tersebut, kemungkinan terdapat variabel lain yang sekiranya menjadi masalah pada perusahaan. Selain itu penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan saja dengan jumlah sampel 145 orang karyawan. Hal ini dijadikan keterbatasan dikarenakan jumlah

sampel yang seharusnya dapat lebih meluas di lingkup perusahaan yang lebih besar.

Rekomendasi yang dapat diberikan bagi perusahaan yaitu Perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor sistem seleksi seperti kondisi penawaran tenaga kerja, faktor eksternal organisasi, faktor perangkat organisasi. Perusahaan perlu melakukan proses sistem seleksi yang jujur dan adil sesuai dengan kesesuaian kualifikasi pelamar dengan perusahaan. Selain itu, Perusahaan perlu memerhatikan aspek lain terkait pelatihan yang tidak dipakai dalam penelitian ini. Tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh indikator yang tidak cocok dengan realisasi perusahaan sehingga tidak memengaruhi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kembali indikator lain yang sekiranya dapat memengaruhi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, Perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor kepuasan kerja seperti kesempatan untuk maju dalam karir karyawan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

Rekomendasi yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya yaitu disarankan menggunakan variabel yang sama, dapat melakukan analisis kembali seberapa besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem seleksi, pelatihan, dan kepuasan kerja dengan menambahkan variabel- variabel independen lainnya yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian. Rekomendasi selanjutnya adalah penggunaan referensi yang lebih banyak terkait variabel yang diteliti sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Terakhir, Peneliti dapat menggunakan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, serta menggunakan sampel yang lebih besar dan bervariasi dari penelitian sebelumnya.

REFERENCES

- Andreas, Agathon, G; Budi, Rahayu dan Dwi, Juwarni, 2018, Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono, Vol. 1, Kediri.
- Arifin, Muhammad Bilal., Adlofina, Merinda Pandowo. 2020. "Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Financ Tbk Cabang Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol.8, No. 4: 31-40.
- Badrianto Yuan, Muhamad Ekhsan. 2020. "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries." *Journal of Business, Management, and Accounting*, Vol. 2, No. 1: 85-91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/>
- Chandra, Herdy., Manda HM, Rohani. 2020. "Analisis sistem Seleksi Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Busana Indah di Makassar." *Macakka Journal*, Vol. 01, No. 02: 349-358. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/520>
- Elizar, Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magistar Manajemen*, Vol. 1, No. 1: 46-58. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, Diki., Marzolina, Rendra Wasnury. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Thoyyibatul Rizki Pekanbaru. *JOM FEB*, Vol. 9, No. 2: 1-15.
- Hartomo, Nurul K., Bachruddin S. Laturan, 2020. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, Vol. 4, NO. 1: 200-207. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264>
- Karliena, Yayuk., Eka Febrianata, Cecep Warman. Desty E. Subroto. 2021. "The Effect of Discipline and Training on Employee Performance at PT. BCA Finance in Jakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9, No, 1: 147-154. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.107>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Liyawah dan Ian Nurpatia. 2022. "Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.X." *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 2, No. 1: 75-86. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Montol, Gabriel W., Olivia S. Nelwan, Mac D. Walangitan. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendea Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2: 569-579.
- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-24.
- Nurrohmat, Alfian., Rini Lestari. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurna Riset Akuntansi*, Vol. 1, No. 2: 82-85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

- Palembang, Arthur V.T., Olivia S. Nelwan, Merinda Pandowo, 2017. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN Wilayah Sulutenggo Area Manado)." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 3: 3479-3488. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17567>
- Pangkey, Junior., Victor P.K. Lengkong, Sjendry S.R. Loindong. 2019. "Pengaruh Rekrutmen Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1: 441-450. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22385>
- Poernomo, Hadi., Hartono. 2019. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo." *Journal of Management and Accounting*, Vol. 2, No. 1: 87-101. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v2i1.1444>
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496–506.
- Purba, Deni C., Victor P.K. Lengkong, Sjendry Loindong. 2019. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No. 1: <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>
- Razak, Nurlaely. 2021. "The Effect of Training, Competency and Work Motivation on Employee Performance." *Journal Economic Resources*, Vol. 4, No. 1: 121-134. <https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.846>
- Safitri, Debby Endayani. 2019. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 8, No. 2: 240-248. <http://dx.doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sausan, Nabila S., Amrin M.U. Nasution, Hesti Sabrina. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan." *Economic, Business and Management Science Journal*, Vol. 1, No. 1: 6-13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2019. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Wiley Global Education US.
- Silaen, Novia R., Veramika Sembiring, dan Resti T.S. Halawa. 2022. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan." *Jurnal Darma Agung*, Vol. 30, No. 1: 193-200. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1447>
- Sinambela, P.D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, (2017). *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Madani Hotel Medan*: Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, Mia, and RR Niken Purbasari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 21, No. 1a-2: 211-220. <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Winatha, Jeffry Kurniawan. 2018. "Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Javas Tripta Sejahtera)." *Parsimonia*, Vol. 5, No. 2: 189-198.
- Wuse, Gino E., Sontje M. Sumakyu, Roy F. Runtuwene. 2018. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 3: 86-95. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i003.%25p>