

PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTAN PARIWARA CABANG SERANG

Joko Siswanto¹, Wildan Nuryanro², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³
jokosiswanto097@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptanmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan mengelola sumber daya manusia secara optimal, khususnya pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang yang menghadapi permasalahan rekrutmen tanpa prosedur memadai serta rendahnya kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kajian pustaka mencakup teori manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diperkuat penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap 35 responden yang merupakan seluruh karyawan (sampel jenuh), lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS V.26. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,313 > t_{tabel}$; sig. 0,045), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,871 > t_{tabel}$; sig. 0,007), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 20,867$; sig. 0,000) dengan nilai R Square 0,566. Disimpulkan bahwa peningkatan kualitas rekrutmen dan kepuasan kerja bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

Increasingly tight business competition requires companies to optimally manage human resources, particularly at PT. Intan Pariwara Cabang Serang, which faces recruitment without adequate procedures and low employee job satisfaction affecting performance. This study aims to examine the effect of employee recruitment and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. The literature review covers human resource management theory, recruitment, job satisfaction, and employee performance, supported by relevant prior studies. A quantitative method with an associative approach was employed. Data were collected through questionnaires, interviews, and observation of 35 respondents representing the entire population (saturated sampling), then analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing with SPSS V.26. Results show employee recruitment has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 2.313 > t_{table}$; sig. 0.045), job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 2.871 > t_{table}$; sig. 0.007), and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ($F_{count} 20.867$; sig. 0.000), with an R Square value of 0.566. It is concluded that improving recruitment quality and job satisfaction together can enhance employee performance at PT. Intan Pariwara Cabang Serang.

Keywords: Employee Recruitment, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management, Multiple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia bisnis mengalami persaingan yang begitu pesat terutama pada sektor bisnis, hal ini disebabkan karena perkembangan bisnis yang kian maju pesat pada era saat ini, sehingga keadaan ini mengakibatkan tingkat persaingan dalam sektor bisnis semakin sulit merebut pangsa pasar yang ingin dituju semangkin tinggi. Memilih usaha yang sekiranya mempunyai peluang yang besar untuk kedepannya wajib

diperlukan pada setiap perusahaan, sebelum memutuskan usaha apa yang ingin dijalankan. setiap pelaku usaha pasti akan menemukan suatu rintangan yang ketat oleh para pesaingnya saat menjalankan suatu usahanya (Safrina et al., 2025)

Persaingan usaha di Indonesia saat ini sangatlah ketat. Tidak hanya terjadi di kota-kota besar saja, dunia usaha saat ini juga tumbuh dan berkembang pesat di Kota-kota kecil yang membuat pelaku usaha dituntut untuk bekerja keras dalam menjalankan usahanya. untuk menunjang suatu usaha yang bisa berkualitas, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penentu sukses ataupun tidaknya sesuatu industri dalam menggapai tujuannya. Industri sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten serta bermutu, paling utama pada pertumbuhan era dikala ini. (Mas'ud et al., 2022)

Seluruh organisasi bisnis wajib siap menyesuaikan diri serta menguatkan diri supaya bisa bersaing sehingga sanggup menanggapi seluruh tantangan di masa yang akan tiba. Sumber daya manusia dalam perih ini merupakan karyawan yang senantiasa berfungsi aktif serta dominan dalam tiap aktivitas organisasi sebab manusia selaku perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan. Peranan sumber daya manusia sebagai semakin berarti apabila berhubungan dengan pertumbuhan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu metode yang dicoba organisasi dalam mengalami persaingan ialah dengan memberdayakan serta menggali segala kemampuan SDM yang dimilikinya itu secara optimal (Widiana et al., 2024)

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah persaingan bisnis dan perubahan lingkungan yang dinamis, perusahaan dituntut mampu mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator pencapaian target organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan berbagai strategi untuk memastikan karyawan yang dimiliki kompeten, termotivasi, dan bekerja secara optimal. (Akhirati & Fourqoniah, 2023)

Salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menarik, dan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kualitas rekrutmen akan memengaruhi kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Jika rekrutmen dilakukan secara tepat misalnya melalui penerapan standar seleksi yang jelas, metode seleksi yang valid, serta informasi lowongan yang akurat maka organisasi cenderung memperoleh kandidat yang kompeten sehingga berpeluang meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, rekrutmen yang kurang tepat dapat menyebabkan mismatch antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan turnover, atau memicu rendahnya performa karena karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi kerja. (Aji & Ahmadi, 2024)

Namun, rekrutmen yang baik saja belum tentu cukup untuk menghasilkan kinerja tinggi secara konsisten. Faktor penting lainnya yang turut menentukan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasa puas misalnya karena memperoleh imbalan yang sesuai, peluang berkembang, adanya dukungan atasan, serta kondisi kerja yang mendukung maka karyawan cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, menunjukkan perilaku yang lebih positif, dan berupaya mencapai target secara lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan rendahnya semangat kerja, penurunan usaha, serta meningkatnya ketidakhadiran atau keinginan untuk keluar dari organisasi.

PT. Intan Pariwara Cabang Serang adalah suatu usaha perdagangan yang bergerak dalam

bidang penerbit buku dan pergadangan umum. PT. Intan Pariwara Cabang Serang beralamat di Jl. Tb ma'mu No. 28 kota serang. Berikut adalah tabel mengenai daftar tenaga kerja yang terdapat di PT. Intan Pariwara Cabang Serang, sebagai berikut:

Tabel 1 Daftar Karyawan PT. Intan Pariwara Cabang Serang

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	PIMPINAN	1 orang
2	SUPERVISIOR DAERAH	3 orang
3	ADMIN	3 orang
4	WAREHOUSE	3 orang
5	SALES	25 orang
Jumlah		35 orang

Sumber: PT. Intan Pariwara Cabang Serang

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah data keseluruhan tenaga kerja PT. Intan Pariwara Cabang Serang yang berjumlah 35 orang. Maksudnya industri ataupun manajemen tersebut wajib mendapatkan karyawan yang pas, dalam makna mutu ataupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi dan kondisi di tempat penelitian yaitu PT. Intan Pariwara Cabang Serang mempunyai kebijakan dalam merekrut karyawan tanpa prosedur yang semestinya. Contohnya: Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (NPWP, Kartu Kuning, SKCK, dll), ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa melihat dokumen lain sebagai penunjang, dan tanpa melihat juga pengalaman pekerjaan sebelumnya dari calon pelamar tersebut tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa melihat latar belakang atau pengalaman karyawan tersebut.

Selain permasalahan rekrutmen terdapat juga hal lain yaitu permasalahan kepuasan kerja yang dimana berdasarkan hasil observasi dari kondisi ditempat penelitian yang dilakukan perusahaan. Contohnya: masih banyak karyawan yang unjuk rasa kepada perusahaan berkaitan dengan insentif yang tidak sesuai, system kerja berubah ubah, dan membuat kebijakan yang tidak sesuai di lapangan. Hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan karena harus beradaptasi dengan kebijakan atau system yang berubah.

PT. Intan Pariwara Cabang Serang masih dikategorikan sebagai cabang yang masih belum target selama kurang lebih 4 tahun. Hal ini disebabkan sering keluar masuk karyawan baru dan hasilnya kinerjanya tidak bisa target. Salah satu dampak kepuasan kerja tidak hanya berlaku terhadap kinerja karyawan, kecukupan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan juga dapat berkontribusi terhadap keterikatan karyawan.

Karyawan yang mempunyai nilai engagement masih sangat sedikit seperti memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka. karyawan yang merasa memiliki hubungan emosional dengan perusahaan akan loyal dalam bekerja. Tidak hanya sekedar menyelesaikan tugas yang diberikan tetapi tugas dapat menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik serta merasa bangga akan pekerjaan mereka.

Dan dua hal permasalahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana dari hasil observasi rekrutmen karyawan dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerjanya, awal nya dikarenakan karyawan tersebut belum mengetahui job descriptionnya secara detail, setelah itu perusahaan memberikan pelatihan guna untuk menunjang kinerja karyawan tersebut tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan karyawan tersebut tetap masih saja kinerjanya menurun. Contohnya: karyawan sales dalam sehari harus dapat mengunjungi 10 sekolah, tetapi karyawan hanya mampu mengunjungi 5 sekolah, dan selain itu karyawan dibagian administrasi tidak terampil dalam menyelesaikan tugasnya seperti menggunakan excel selalu terlambat dalam memberikan laporan ke atasan, Karyawan sales juga masih belum bisa public speaking untuk mempromosikan produk dari perusahaan kepada costumer, dan

karyawan sales juga masih bermalasan-malasan kadang tidak ke lapangan.

Tabel 2 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Cabang Serang Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2023	30	8	4	2	16
2024	38	9	5	3	21
2025	35	5	3	3	29

Sumber: PT. Intan Pariwara Cabang Serang

Dari Tabel 2 tersebut dalam dilihat hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih terdapat banyak kinerja karyawan dominan dalam kategori cukup dan ada yang buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun dengan tingkat kinerja terendah di tahun 2020 dengan kategori cukup sebanyak 3 orang, dan buruk 29 orang.

Dari hasil Penilaian kinerja diatas hal ini juga berdampak kepada perusahaan, yaitu menurunnya omset pendapatan yang sudah ditetapkan perusahaan tiap tahunnya dari awal tahun dan hal ini sudah berjalan selama 3 tahun terakhir

Berdasarkan hasil dari latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis di atas, maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Rekrutmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwara Cabang Serang.”**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah guna memperoleh bukti atau informasi agar tercapainya tujuan dan manfaat yang diinginkan. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal menggunakan metode survei melalui kuesioner. Pendekatan asosiasif kausal untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode survei dilakukan dengan menumpukan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung tahapan penelitian dengan bantuan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat ukur penelitian ini berupa kuisisioner, data yang dipeoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap daftar pertanyaan yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intan Pariwara Cabang Serang dan setiap responden memiliki karakteristik. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada 35 responden berdasarkan sampel penelitian yang telah ditetapkan.

1) Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	17	48.6	48.6	48.6

Perempuan	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden dari segi jenis kelamin jumlah responden laki laki sebanyak 17 responden dengan presentase 48,6% sedangkan Perempuan sebanyak 18 responden dengan presentase 51.4%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27	26	74.3	74.3	74.3
	28-35	6	17.1	17.1	91.4
	36-42	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden dari segi usia jumlah responden usia 18-27 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 74,3%, usia 28-35 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 17,1%. Sedangkan usia 36-42 tahun sebanyak 3 responden dengan presentasi 8,6%

2) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan menggambarkan atau menjelaskan berbagai karakteristik data. Seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen yang digunakan adalah Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja. Statistik dari masing-masing variabel tersebut.

a. Statistik deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 12 butir pernyataan valid dan hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel kinerja Karyawan ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Statistics

KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		46.43
Median		48.00
Mode		50
Std. Deviation		9.060
Variance		82.076
Range		39
Minimum		26
Maximum		65

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Tabel 3 diatas, dapat diketahui dari 12 butir pernyataan yang diukur dengan skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan skor 1 untuk skor terendah. Perhitungan terhadap distribusi nilai variabel Kinerja Karyawan dalam setiap butir pernyataan tersebut menghasilkan: Nilai Minimum menunjukkan data terkecil sebesar 26. Nilai Maximum menunjukkan data terbesar sebesar 65. Range menunjukkan rentang data atau nilai selisih antara nilai minimum dengan nilai maximum sebesar 39 menunjukkan rata-

rata Kinerja Karyawan dari 35 responden tersebut yaitu 46,43. Median menunjukkan titik tengah data yaitu 48,00. Mode dengan nilai 50 yaitu nilai yang sering muncul atau nilai data dengan frekuensi paling besar. Standar deviasi sebesar 9,060 menunjukkan rata-rata dari sampel. Nilai varians sebesar 82,076

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
KINERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	2.9	2.9	2.9
	33	2	5.7	5.7	8.6
	35	1	2.9	2.9	11.4
	36	1	2.9	2.9	14.3
	37	1	2.9	2.9	17.1
	39	2	5.7	5.7	22.9
	40	3	8.6	8.6	31.4
	41	1	2.9	2.9	34.3
	42	2	5.7	5.7	40.0
	43	1	2.9	2.9	42.9
	47	1	2.9	2.9	45.7
	48	2	5.7	5.7	51.4
	49	2	5.7	5.7	57.1
	50	4	11.4	11.4	68.6
	51	1	2.9	2.9	71.4
	52	3	8.6	8.6	80.0
	53	1	2.9	2.9	82.9
	55	1	2.9	2.9	85.7
	57	1	2.9	2.9	88.6
	58	2	5.7	5.7	94.3
	65	2	5.7	5.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Dari data output SPSS V 26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai Kinerja Karyawan paling banyak dengan nilai 50 sebanyak 4 responden atau 11,4%, urutan selanjutnya adalah pada nilai 40 sebanyak 3 responden atau 8,6% dan pada nilai 52 sebanyak 3 responden atau 8,6%, nilai 33, 39, 48, 58, 65 masing-masing sebanyak 2 responden atau 5,7%, nilai 26,35,37,41,43,47,51,53,55,57 masing-masing sebanyak 1 responden atau 2,9%.

b. Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen Karyawan (X1)

Variabel Rekrutmen Karyawan terdiri dari 12 butir pernyataan valid dan hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel kinerja Karyawan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Rekrutmen Karyawan (X1)
Statistics

REKRUTMEN KARYAWAN		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40.37
Median		42.00
Mode		33 ^a
Std. Deviation		9.146
Variance		83.652
Range		33

Minimum	22
Maximum	55

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui dari 12 butir pernyataan yang diukur dengan skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan skor 1 untuk skor terendah. Perhitungan terhadap distribusi nilai variabel Kinerja Karyawan dalam setiap butir pernyataan tersebut menghasilkan: Nilai Minimum menunjukkan data terkecil sebesar 22. Nilai Maximum menunjukkan data terbesar sebesar 55. Range menunjukkan rentang data atau nilai selisih antara nilai minimum dengan nilai maximum sebesar 33 menunjukkan rata-rata Rekrutmen Karyawan dari 35 responden tersebut yaitu 40,37. Median menunjukkan titik tengah data yaitu 42,00. Mode dengan nilai 33 yaitu nilai yang sering muncul atau nilai data dengan frekuensi paling besar. Standar deviasi sebesar 9,164 menunjukkan rata-rata dari sampel. Nilai varians sebesar 83,652

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Data Variabel Rekrutmen Karyawan (X1)
REKRUTMEN KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	5.7	5.7	5.7
	23	1	2.9	2.9	8.6
	24	1	2.9	2.9	11.4
	31	2	5.7	5.7	17.1
	32	1	2.9	2.9	20.0
	33	3	8.6	8.6	28.6
	36	1	2.9	2.9	31.4
	38	1	2.9	2.9	34.3
	39	1	2.9	2.9	37.1
	41	3	8.6	8.6	45.7
	42	2	5.7	5.7	51.4
	43	2	5.7	5.7	57.1
	44	2	5.7	5.7	62.9
	45	3	8.6	8.6	71.4
	46	2	5.7	5.7	77.1
	47	1	2.9	2.9	80.0
	48	2	5.7	5.7	85.7
	49	1	2.9	2.9	88.6
	51	1	2.9	2.9	91.4
	55	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Dari data output SPSS V 26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai Rekrutmen Karyawan paling banyak dengan nilai 33,41,45,55 sebanyak 3 responden atau 8,6%, urutan selanjutnya adalah pada nilai 22,31,41,43,44,46,48 sebanyak 2 responden atau 5,7% dan pada nilai 23,24,32,36,38,39,47,49,51 sebanyak 1 responden atau 2,9%.

c. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Rekrutmen Karyawan terdiri dari 12 butir pernyataan valid dan hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel kinerja Karyawan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Statistics	
KEPUASAN KERJA	
N	Valid 35

Missing	0
Mean	41.63
Median	41.00
Mode	32
Std. Deviation	9.837
Variance	96.770
Range	36
Minimum	24
Maximum	60

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Tabel 7 diatas, dapat diketahui dari 12 butir pernyataan yang diukur dengan skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Dimana skor 5 untuk skor tertinggi dan skor 1 untuk skor terendah. Perhitungan terhadap distribusi nilai variabel Kepuasan Kerja dalam setiap butir pernyataan tersebut menghasilkan: Nilai Minimum menunjukkan data terkecil sebesar 24. Nilai Maximum menunjukkan data terbesar sebesar 60. Range menunjukkan rentang data atau nilai selisih antara nilai minimum dengan nilai maximum sebesar 36 menunjukkan rata-rata Kepuasan Kerja dari 35 responden tersebut yaitu 41,63. Median menunjukkan titik tengah data yaitu 41,00. Mode dengan nilai 32 yaitu nilai yang sering muncul atau nilai data dengan frekuensi paling besar. Standar deviasi sebesar 9,837 menunjukkan rata-rata dari sampel. Nilai varians sebesar 96,770

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)
KEPUASAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	2.9	2.9	2.9
	27	1	2.9	2.9	5.7
	29	1	2.9	2.9	8.6
	30	1	2.9	2.9	11.4
	31	2	5.7	5.7	17.1
	32	4	11.4	11.4	28.6
	34	1	2.9	2.9	31.4
	36	1	2.9	2.9	34.3
	37	1	2.9	2.9	37.1
	38	1	2.9	2.9	40.0
	39	1	2.9	2.9	42.9
	40	1	2.9	2.9	45.7
	41	2	5.7	5.7	51.4
	42	1	2.9	2.9	54.3
	43	2	5.7	5.7	60.0
	45	1	2.9	2.9	62.9
	47	1	2.9	2.9	65.7
	48	3	8.6	8.6	74.3
	49	1	2.9	2.9	77.1
	50	2	5.7	5.7	82.9
	52	1	2.9	2.9	85.7
	53	2	5.7	5.7	91.4
	60	3	8.6	8.6	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Dari data output SPSS V 26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah nilai Kepuasan Kerja paling banyak dengan nilai 32 sebanyak 4 responden atau 11,4%, urutan selanjutnya adalah

pada nilai 48,60 sebanyak 3 responden atau 8,6% , pada nilai 31,41,43,50,53 sebanyak 2 responden atau 5,7% dan pada nilai 24,27,29,30,34,36,37,38,39,40,42,45,47,49,52 sebanyak 1 responden atau 2.9%.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil rhitung dengan rtabel , dimana $df = n-2$ dengan sig 5%, jika rhitung > rtabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 35 responden hingga rtabel diperoleh dari $n = 35$ dan $df = n - 2$ maka $rtabel = 35 - 2 = 33$ adalah 0,334. Item dinyatakan valid apabila rhitung > 0,334 dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 9 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,744	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y2	0,793	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y3	0,740	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y4	0,629	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y5	0,809	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y6	0,775	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y7	0,618	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y8	0,741	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y9	0,743	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y10	0,546	0,334	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y11	0,635	0,334	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y12	0,584	0,334	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Rekrutmen Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334. Seluruh nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05, yaitu berkisar antara 0,000 sampai 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mempunyai hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, semua item layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji validitas Rekrutmen Karyawan (X1)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil rhitung dengan rtabel , dimana $df = n-2$ dengan sig 5%, jika rhitung > rtabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 35 responden hingga rtabel diperoleh dari $n = 35$ dan $df = n - 2$ maka $rtabel = 35 - 2 = 33$ adalah 0,334. Item dinyatakan valid apabila rhitung > 0,334 dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 10 Hasil Validitas Rekrutmen Karyawan (X1)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Rekrutmen Karyawan	X1.1	0,831	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.2	0,874	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.3	0,807	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.4	0,839	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.5	0,881	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.6	0,712	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.7	0,885	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.8	0,871	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.9	0,858	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.10	0,779	0,334	0,000	Valid
Rekrutmen Karyawan	X1.11	0,750	0,334	0,000	Valid

Rekrutmen Karyawan	X1.12	0,611	0,334	0,000	Valid
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Rekrutmen Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334. Seluruh nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05, yaitu berkisar antara 0,000 sampai 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mempunyai hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, semua item layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel, dimana $df = n-2$ dengan sig 5%, jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 35 responden hingga r tabel diperoleh dari $n = 35$ dan $df = n - 2$ maka r tabel = $35 - 2 = 33$ adalah 0,334. Item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ 0,334 dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,755	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.2	0,737	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.3	0,778	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.4	0,844	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.5	0,792	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.6	0,833	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.7	0,777	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.8	0,873	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.9	0,773	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.10	0,766	0,334	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.11	0,532	0,334	0,001	Valid
Kepuasan Kerja	X2.12	0,712	0,334	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Rekrutmen Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334. Seluruh nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05, yaitu berkisar antara 0,000 sampai 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mempunyai hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, semua item layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan oleh butir-butir yang valid diperoleh dari uji validitas. Teknik yang digunakan dari uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach sebesar 0,6. kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen Karyawan	0,950	$>$ 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,935	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,906	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, Rekrutmen Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950, Kepuasan Kerja sebesar 0,935, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,906. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Hasil ini

menunjukkan bahwa item pada setiap variabel mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Instrumen mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

3) Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan Uji koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS V.26, hasil uji prasyarat analisis disajikan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 13 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.94768459
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.090
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.13 di atas, Uji Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini digunakan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebasnya, dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance value dan Variance Inflation factor (VIF).

Adapun pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 14 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen Karyawan	.353	2.835
	Kepuasan Kerja	.353	2.835

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

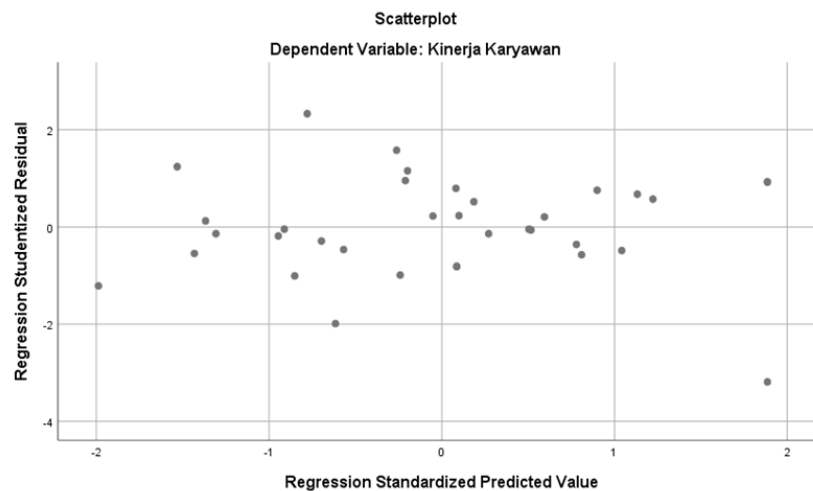
Berdasarkan tabel 14 diatas, hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel independen yaitu Rekrutmen Karyawan sebesar 0.335 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.335 menunjukkan nilai Tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF dari variabel independen yaitu Rekrutmen Karyawan sebesar 2.835 dan Kepuasan Kerja sebesar 2.835 menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan pada kedua variabel diatas

tidak terdapat gejala multikolonieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah menggunakan Scatterplot. Dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka dapat di indikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari dasar analisis diatas maka dapat digolongkan model regresi yang digunakan penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Karena dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan dapat dilihat juga tidak terdapat pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi dapat diterima.

d. Hasil Uji Korelasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Rekrutmen Karyawan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Rekrutmen Karyawan	Pearson Correlation	1	.805**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.805**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.674**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil pada tabel 15 diatas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,674 untuk variabel Rekrutmen Karyawan (X1), berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi, variabel (X1) berada pada rentang “0,805 - 1,000” yang berarti tingkat hubungan Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat, untuk nilai

variabel kepuasan kerja (X2) sebesar -0,741, berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi, variabel Kepuasan Kerja berada pada rentang “ 0,000 – -0,199” yang berarti tingkat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sangat lemah.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.539	5.743

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Rekrutmen Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,752, R Square sebesar 0,566, dan Adjusted R Square sebesar 0,539. Nilai R Square menunjukkan bahwa Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,752 menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tergolong kuat.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang diteliti saat ini adalah Kualitas Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.980	4.686		2.983	.005
	Rekrutmen Karyawan	.206	.174	.231	2.313	.045
	Kepuasan Kerja	.493	.172	.563	2.871	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel diatas, persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 13,980 + 0,206X_1 + 0,493X_2$$

Keterangan:

X_1 = Rekrutmen Karyawan

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari hasil Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat di

Atas maka dapat di analisis sebagai berikut:

- 1) Konstanta, Nilai konstanta sebesar 13,980 menunjukkan bahwa apabila Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 13,980.
- 2) Koefisien Rekrutmen Karyawan, Koefisien regresi sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Rekrutmen Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,206 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien Kepuasan Kerja, Koefisien regresi sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,493 satuan. Koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah antara Kepuasan

Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Berdasarkan pengolahan hasil SPSS diperoleh hasil, dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 18 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.980	4.686		2.983	.005
	Rekrutmen Karyawan	.206	.174	.231	2.313	.045
	Kepuasan Kerja	.493	.172	.563	2.871	.007

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

1. Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil uji t, variabel Rekrutmen Karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,206 menunjukkan bahwa peningkatan Rekrutmen Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,871 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,493 menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen yang terdiri dari rekrutmen karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0.05) dan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

**Tabel 19 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.479	2	688.239	20.867	.000 ^b
	Residual	1055.407	32	32.981		
	Total	2431.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Rekrutmen Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.20 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 20,867 > F_{tabel} 2.25$ maka H_0 ditolak H_3 diterima yang berarti bahwa rekrutmen karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Kualitas kerja dan kompetensi kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja

karyawan PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Dari analisis data yang sudah di peroleh dari 35 responden yang kemudian peneliti olah menggunakan sistem analisis berupa SPSS V26 dengan metode analisis regresi berganda.

1) Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,313 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi Rekrutmen Karyawan sebesar 0,206. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila proses rekrutmen tidak dilakukan secara tepat, maka dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annataysa dan Indriyanto (2025) yang menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik, terutama apabila dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kesesuaian kandidat, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,871 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,493. Nilai tersebut merupakan koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan koefisien regresi Rekrutmen Karyawan sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perubahan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Rekrutmen Karyawan, dengan tetap memperhatikan bahwa perbandingan koefisien perlu dipahami dalam konteks pengukuran variabel penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Panda et al. (2025) yang melakukan meta-analisis terhadap 113 penelitian dengan lebih dari 38.000 karyawan. Hasil penelitian tersebut menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan hubungan positif tingkat sedang. Temuan tersebut memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan tinjauan literatur sistematis Maulidiya (2025) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu aspek penting dalam memahami kinerja karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan pekerjaan dan lingkungan organisasinya, yang selanjutnya dapat memengaruhi perilaku dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, diketahui bahwa Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung

sebesar 20,867 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang diperoleh melalui proses rekrutmen serta kondisi psikologis dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui kepuasan kerja.

Rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Namun, memperoleh karyawan yang sesuai saja belum cukup untuk menjamin kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan juga perlu memperoleh lingkungan kerja dan kondisi organisasi yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rekrutmen dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annataysa dan Indriyanto (2025) yang menunjukkan bahwa rekrutmen bersama dengan faktor manajemen sumber daya manusia lainnya dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara menyeluruh, mulai dari memperoleh karyawan yang sesuai sampai dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk berprestasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Panda et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kualitas proses rekrutmen dan tingkat kepuasan kerja merupakan dua aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dalam prosesnya telah diusahakan dengan maksimal namun tetap memiliki sejumlah kekurangan-kekurangan yang menjadi bagian dari keterbatasan penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan adalah sebagai berikut:

1. Waktu penelitian yang singkat menjadi keterbatasan dalam melakukan penelitian ini.
2. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja namun tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan pengetahuan penulisan data-data pendukung lainnya sehingga tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan atau kesalahan baik dalam materi, bahasa, penulisan maupun hasil analisa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Rekrutmen Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,313 > t_{tabel}$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik proses rekrutmen karyawan yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Proses rekrutmen yang dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi, kualifikasi jabatan, kompetensi, dan kesesuaian calon karyawan dengan pekerjaan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,871 > t_{tabel}$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kebijakan perusahaan cenderung memiliki semangat dan motivasi kerja yang lebih baik.

Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,867 > F_{tabel}$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang baik, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Rekrutmen yang tepat akan membantu perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan lebih memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Proses rekrutmen hendaknya dilakukan secara objektif, transparan, sistematis, dan berdasarkan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intan Pariwara Cabang Serang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atau insentif yang sesuai, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.
3. Rekrutmen Karyawan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu. Perusahaan tidak cukup hanya merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai, tetapi juga perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kombinasi antara proses rekrutmen yang tepat dan kepuasan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen PT. Intan Pariwara Cabang Serang dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi dalam memperbaiki proses rekrutmen dan meningkatkan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Intan Pariwara Cabang Serang
 - a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan proses rekrutmen karyawan dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dan analisis jabatan secara lebih baik.

Setiap penerimaan karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kualifikasi, kompetensi, pengalaman, serta persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan.

- b. Perusahaan disarankan untuk melakukan proses seleksi secara objektif dan sistematis agar karyawan yang diterima benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, informasi mengenai persyaratan pekerjaan perlu disampaikan secara jelas kepada calon karyawan.
 - c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, dukungan dari atasan, komunikasi yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
 - d. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi langsung, diskusi, maupun survei kepuasan kerja agar perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang dirasakan oleh karyawan.
 - e. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen sejak awal hingga upaya mempertahankan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif kepada perusahaan apabila terdapat kebijakan atau kondisi kerja yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing. https://library.ulb.ac.id/index.php?id=22434&p=show_detail
- Arifin, S. (2024). The role of job satisfaction in mediating employee engagement on employee performance. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(4), 1–7. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2024.4.1>
- Azhari, R. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya* [Undergraduate thesis, STIESIA Surabaya]. STIESIA Repository. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3028/>
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78>
- Chairunnisah, R., Sari, M. K., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS*. Deepublish. <https://deepublishstore.com/>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta. <https://www.alfabeta-publisher.com/>
- 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>
- Fadli, R., Hidayati, S., Cholifah, M., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Validitas dan reliabilitas pada penelitian motivasi belajar Pendidikan Agama Islam menggunakan product moment. *JIIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1734–1739. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1419>
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4), 768–778.

- <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://epdf.pub/aplikasi-analisis-multivariate-dengan-program-ibm-spss-25-edisi-9.html>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.com/>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia (Rev. ed.). Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.com/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Rev. ed.). Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.com/>
- Hermaddin. (2017). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan [Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <https://repository.uin-alauddin.ac.id/>
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers. <https://www.rajagrafindo.co.id/>
- Khaeratunlisa, I., Rusydi, M., & Harrang, A. (2025). The effect of recruitment, placement and motivation on employee performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 5(3), 2744–2755. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i3.1765>
- Larasati, P. M. A. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Panca Alam Jaya Tuban. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Paramata, M. R., Suyanto, M. A., Ishak, O., Rasid, A. U., & Yakup, A. P. (2025). Enhancing MSMEs performance in Gorontalo through employee development, recruitment, and job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 699–712. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3691>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2184>
- Prambudi, M. F., Agung, S., & Yudhawati, D. (2023). Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 249–260. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.26>
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Alfabeta.
- Purnaya, I. G. K. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Andi.
- Purba, B., Gaspersz, S., Bisyr, M., Putriana, A., Hastuti, P., Sianturi, E., Yuliani, D. R., Wicaksono, G., Djalil, N. A., Simarmata, J., & Saputra, D. H. (2021). *Ekonomi manajerial*. Yayasan Kita Menulis.
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Safrina, E., Haryani, H., & Sulaiman, S. (2025). The influence of skills-based hiring and income levels on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Research and Review*, 12(12), 70–79. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20251209>

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.
- Singodimedjo, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). Metodologi riset manajemen sumber daya manusia. UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). Budaya organisasi. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://doi.org/10.64464/tarbiyah.v2i1.25>
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Wati, K. M., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 215–230. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i3.1245>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Zuliarni, S., & Nazara, M. J. (2025). The effect of recruitment, selection, and job placement on employee performance of PT. XYZ. *West Science Business and Management*, 3(4), 1063–1073. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v3i04.2569>