Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 26792-26798

Pengaruh Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam

Ronald Hasibuan[1], Syafrizal[2], Tri kartika Yudha[3], Abd. Rasyid MS[4]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[4]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ronald Hasibuan Email: ronaldhasibuan94@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebar angket atau kuesioner, kemudian Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22. Model persamaan regresi $Y = 1.847+0.528X_1+0.612X_2$ Sudah layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini mununjukan bahwa pengujian secara simultan pengaruh Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam memperoleh f_{hitung} sebesar 30.147 dengan signifikansi 0.000 yang artinya f_{hitung} 30.147 > f_{tabel} 3.145, adapun t_{hitung} dari variabel pelatihan sebesar 5.388 > t_{tabel} 1.670, serta diperoleh nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} variabel seleksi tenaga kerja 5.464 > t_{tabel} 3.145, serta diperoleh nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Seleksi Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja secara simultan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: **Pelatihan,Seleksi Tenaga Kerja,dan Kepuasan Kerja Karyawan**

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah organisasi pemerintahan Negara memiliki tujuan utama untuk menjaga ketertiban dalam masyarakat agar kehidupan dapat berjalan dengan baik. Keberadaan pemerintah bukan untuk kepentingan sendiri, melainkan untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang mendukung setiap individu dalam menegembangkan potensi dan kreativitas mereka guna mencapai kemajuan bersama.

Perkembangan global yang ditandai dengan persaingan ketat antar organisasi menuntut peran strategis dari sumber daya manusia. Salah satu strategi organisasi untuk menghadapi persaingan ini adalah dengan memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh potensi SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan fokus pada kualitas karyawan, termasuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengembangan karir, serta peningkatan kesejahteraan. Hal ini bertujuan

untuk meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi." SDM merupakan sumber daya yang memiliki banyak potensi (Sutrisno, 2014). Potensi sumber daya itu berpengaruh terhadap perusahaan yang ingin mencapai tujuan. Setiap sumber daya manusia selalu ingin mendapatkan yang maksimal dari perusahaan yang mereka tempati, melalui beragam peran dan tugas yang diemban. Dengan demikian maka akan memberikan kepuasan kerja bagi SDM perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pelatihan. Pelatihan berfungsi sebagai upaya pengembangan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2019). Dengan pelatihan yang efektif, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfukus pada penyedian layanan tenaga listrik dan memiliki peran krusial bagi masyarakat saat ini . Sebagai instrument pembangunan, kehadiran BUMN di Indonesia sangatlah penting, tidak hanya bagi pemerintah, tentapi juga bagi masyarakat luas. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan kinerja agar dapat memeberikan layanan yang lebih optimal. Dengan demikin, citra PT.Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam selalu di pandang posititf oleh masyarakat karena mampu memberikan layanan yang baik serta memuaskan pelanggan atau penduduk setempat.

Di Indonesia pengembangan tenaga listrik berarti menyediakan infrastruktur dan layanan kelistikan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau pelanggan. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti sejauh mana kualitas karyawan dari pelatiahan dana seleksi tenaga kerja yang diberikan oleh PT.Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam Kepada para Karyawan

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat perusahaan yang belum mengelola pelatihan dengan optimal. Beberapa pelatihan yang diberikan terkadang kurang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, baik dari segi materi, metode, maupun durasi pelaksanaannya. Akibatnya, karyawan merasa pelatihan tidak memberikan manfaat yang signifikan bagi pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016). Ketidakefektifan pelatihan dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Handoko (2017:204) latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga oleh proses seleksi tenaga kerja. Seleksi yang efektif bertujuan untuk merekrut individu yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses seleksi yang baik merupakan langkah awal penting dalam mengembangkan perusahaan. Dengan kata lain, seleksi yang cermat sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Namun, memilih karyawan yang paling sesuai tidak hanya bergantung pada metode seleksi yang tepat, tetapi juga pada akurasi dalam melakukan analisis jabatan. Menurut Siregar (2017: 13), seleksi adalah tahapan kegiatan yang umumnya diterapkan perusahaan untuk menentukan kelayakan seorang pelamar.

Kasmir (2016: 101) menjelaskan bahwa sistem seleksi adalah mekanisme untuk mengidentifikasi calon karyawan yang paling cocok dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Handoko, (2017:238), seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Namun, dalam praktiknya, sering terjadi ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan tenaga kerja yang diterima, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi di PLN UP3 Lubuk Pakam adalah adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akibat ketidak sesuaian antara keahlian yang mereka miliki dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja yang tidak merata, yang dapat disebabkan oleh proses seleksi yang kurang optimal.

Pelatihan dan seleksi tenaga kerja merupakan dua komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, proses seleksi yang tepat memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
penelitian yang dilakukan oleh Harras *et al.* (2020) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa proses seleksi yang baik dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang efektif dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Pengumpulan dan penyusunan data disertai dengan analisis variabel-variabel yang terlibat.Menurut Manullang, (2019:67), "populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan". Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 65 jumlah orang karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Menurut Sugiyono (2020) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang atau keseluruhan pegawai hal ini berdasarkan penggunaan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang jumlah karyawan.
Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah Observasi, menurut (Sugiyono, 2019:203)mengungkapkan observasi adalah proses yang terdiri dari proses pengamatan dan pencatatan pada fenomena yang terdapat pada objek pengamatan. Tujuan observasi adalah untuk menunjukkan aktivitas yang terjadi, orang yang terlibat, dan makna kejadian dari perspektif mereka yang meliputi kondisi pelatihan, seleksi tenaga kerja dan kepuasan kerja pegawai.
Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.847	.425		4.345	.000
	pelatihan	.528	.098	.456	5.388	.000
	seleksi kerja	.612	.112	.472	5.464	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : Y = $1.847+0.528X_1+0.612X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 1,847 yang berarti jika variabel pelatihan dan seleksi tenaga kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 1,847.
2. Nilai koefisien variabel pelatihan (X_1) adalah 0,528 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,528. Koefesien regresi bernilai positif antara pelatihan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukan apabila pelatihan semakin meningkat, maka kepuasan kerja pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel seleksi tenaga kerja (X_2) adalah 0,612 artinya jika seleksi tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,612. Koefesien regresi bernilai positif antara seleksi tenaga kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukan apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja pun akan semakin meningkat.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 2. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.732	2	24.366	30.147	.000[b]
	Residual	50.118	62	.808		
	Total	98.850	64			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi kerja, pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui hasil dari uji simultan atau uji-F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 30,147 dan nilai F_{tabel} 3,145 maka F_{hitung} 30,147 > F_{tabel} 3,145 dengan tingkat signifikansi 0.000 < a 0.05. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} (30,147) lebih besar dari F_{tabel} (3,145). Berdasarkan hipotesis. maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. sehingga secara Keseluruhan variabel independen yaitu pelatian dan seleksi tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 3. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.847	.425		4.345	.000
	pelatihan	.528	.098	.456	5.388	.000

seleksi kerja	.612	.112	.472	5.464	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung variabel Pelatihan sebesar 5,388 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5,388 > 1,670 serta diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

t-hitung variabel seleksi tenaga kerja sebesar 5,464 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5,464 > 1,670 serta diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel seleksi tenaga kerja secara parsial bmempunyai pengaruh terhadap terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan perasaan puas dalam menjalankan pekerjaan. Proses seleksi tenaga kerja, secara parsial juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, proses seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Secara simultan, pelatihan dan seleksi tenaga kerja berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel ini merupakan faktor penting yang harus dikelola secara optimal untuk mendukung kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing

Charles Dw Simaremare dan H.B. Isyandi, (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII No. 3 September 2015.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesembilan). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

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.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Handoko, Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harras, S., et al. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers. Kaswan. 2016. Pelatihan dan Pengembangan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

M. Ghozali. (2017). Metodologi Penelitian. Salemba Empat.

Ma'ruf, A. A. (2018). *Analisis Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.

Nurleni, & Putri, D. H. C. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 123-135.

Pratama, A., & Wijayanti, T. (2021). *Dampak Seleksi Tenaga Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen SDM, 9(2), 112-125.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Putra, D. A., Rahayu, S., & Prasetyo, B. (2022). *Pengaruh Pelatihan terhadap Keterlibatan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Manufaktur*. Jurnal Manajemen & Bisnis, 12(1), 55-70.

Rahmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Rohmah, Dyah N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 261–266.

Sari, N. A., & Nugroho, W. (2021). *Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kepuasan Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Ekonomi & Sumber Daya Manusia, 10(2), 88-102.
Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 48–55

Simarmata, J., Sihombing, P., & Sitorus, R. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Siregar, A. R. (2017). *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada Madani Hotel Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Siregar, Syofian. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sitorus, M., Manalu, T., & Ira, A. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-60.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung

Suryani, D., Handayani, R., & Putra, R. (2022). *Hubungan Seleksi Tenaga Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Jasa*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 14(1), 45-60.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Pranada Media Group

Umar, H. (2019). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, C. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Yuniarsih, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers