

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SHF

NERISSA ARVIANA
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 39, Bekasi, Indonesia
nerissa.arv4@gmail.com , wasisto@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to examine the effect of recruitment, selection, and training on the work productivity of PT SHF employees. Based on the results of a meeting with HRD PT SHF, it was found that employee work productivity in January-April 2022 was at a mid level and there was a research gap that examined recruitment, selection, training on employee productivity. The research form of this research using descriptive and causality research. An amount of population in this study/research were 70 employees of PT SHF and used a sample of 55 respondents using purposive sampling technique. From the results of the questionnaire given by the respondents, measurements were made using a Likert scale. This analytical method in this research is using a multiple linear regression. From this study, it was found that recruitment had an effect on employee productivity. Selection has no effect on employee productivity. The training has no effect on the employee's work productivity PT SHF.*

Keywords: Recruitment, Selection, Training, Employee Work Productivity

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SHF. Berdasarkan hasil pertemuan dengan HRD PT SHF diketahui produktivitas kerja karyawan pada bulan Januari-April 2022 berada pada tingkat sedang dan terdapat gap penelitian yang meneliti rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT SHF sebanyak 70 karyawan dan menggunakan sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dari hasil kuesioner yang diberikan responden dilakukan pengukuran menggunakan skala *Likert*. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT SHF.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia, hingga saat ini menjadi salah satu komponen fundamental yang harus dimiliki oleh sebuah badan usaha atau perusahaan. Karena dengan memiliki Sumber

Daya Manusia yang baik, maka suatu badan usaha atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan masalah tersebut, maka sangat diperlukan suatu cara tertentu dalam memperbaiki ataupun memberdayakan Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam suatu badan usaha atau perusahaan tersebut. Usaha dalam

mengusahakan pemberdayaan atau perbaikan Sumber Daya Manusia guna memajukan kemampuan atau kinerja karyawan perusahaan secara merata dan komprehensif juga dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam proses menemukan Sumber Daya Manusia yang tepat, seperti pada kutipan "The Right Man on The Right Place" yang memiliki makna yang tersirat yaitu menempatkan seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan bidang yang tepat, maka pertama-tama dibutuhkanlah proses perekrutan karyawan pada suatu badan usaha atau perusahaan.

Masalah yang terdapat di PT SHP adalah penurunan produktivitas kerja karyawan pada bulan April 2022 dibandingkan tiga bulan sebelumnya.

Berdasarkan data yang ada dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada bulan April 2022 pada Level Low, Mid dan High adalah 15, 45 dan 40 persen. Sedangkan pada bulan Maret, Februari dan Januari 2022 angka persentase produktivitas kerja karyawannya untuk Level Low adalah 20, 20 dan 15 persen, untuk Level Mid 55, 50 dan 50 persen, dan pada Level High 25, 30 dan 35 persen..

Merujuk pada data tersebut terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan pada bulan April 2022 untuk Level Low dari 20, menjadi 15 persen dan Level Med dari 55 menjadi 45 persen.

Perhitungan presentase diatas didapatkan dari rata-rata penilaian produktivitas kerja karyawan dari bulan Januari-April 2022. Data tersebut diatas memperoleh hasil yaitu low, mid, dan high dengan hasil nilai antara ≤ 3 , 4-6, dan ≥ 7 yang dinyatakan dalam bentuk persen dengan menggunakan pembulatan 0,5. Hasil presentase produktivitas kerja didapatkan dari seberapa banyak poin kriteria yang diperoleh karyawan PT Sinarmas Hana Finance Head Office Jakarta setiap bulannya (di hitung setiap 1 bulan), dimana PT Sinarmas Hana Finance menggunakan kriteria sebagai berikut:: mutu,

semangat kerja, kedisiplinan, kemampuan, hasil yang diperoleh, dan efisiensi. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat produktivitas kerja karyawan dari bulan Januari-April berada pada tingkat sedang.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu proses dimana SDM (Sumber Daya Manusia) dapat menghasilkan keluaran (*output*) dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang memfokuskan perhatiannya kepada keluaran yang dihasilkan oleh SDM (Sumber Daya Manusia) dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon, *et al.* 2017)

Menurut Sutrisno (2017), dikatakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja yang disebutkan disini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017), rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar kepada perusahaan sesuai dengan bidang dan kualifikasi yang diinginkannya.

Menurut Sutrisno (2017), sebuah tahapan rekrutmen adalah diawali dengan pencarian kandidat dan diakhiri pada saat lamaran si calon karyawan diterima. Kandidat yang terpilih adalah mereka yang sekiranya mencukupi syarat untuk mengisi posisi jabatan pekerjaan yang tersedia.

Seleksi

Menurut Moergeson, *et al.* (2020), Seleksi adalah mengenai bagaimana perusahaan dapat memilih kandidat atau pelamar yang terbaik. Jika kita nyatakan secara formal, seleksi adalah suatu tahapan memilih dari antara calon karyawan yang ingin dipekerjakan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), seleksi merupakan suatu prosedur untuk memilih calon

pekerja yang sesuai dengan persyaratan maupun standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan

Menurut Moergeson, et al. (2020) pelatihan adalah mengenai kegiatan untuk menambah pengetahuan keterampilan, dan kecakapan guna melakukan suatu pekerjaan tertentu.

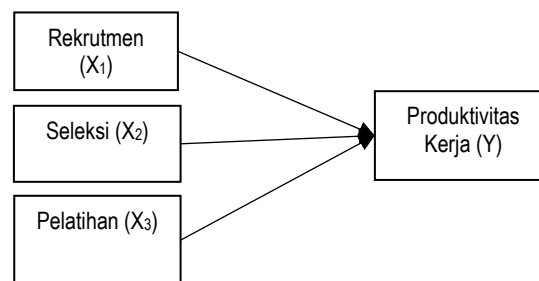
Menurut Kasmir (2018), pelatihan adalah suatu tahapan untuk memperlengkapi dan membekali karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan juga perilakunya.

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan

H₂: Terdapat pengaruh Seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan

H₃: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif dan kausalitas. "Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of person, events, or situation" (Sekaran dan Bougie 2013:97).

Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan karakteristik data yang relevan dengan objek penelitian.

Selain itu mengenai penelitian kausalitas, seperti yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013: 98) adalah "a study in which the researcher wants to delineate the cause of one or more problems".

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT SHF yang berlokasi di Jakarta.

Populasi menurut Anderson et al (2014: 16) "is the set of all elements of interest in a particular study".

Populasi merupakan seluruh elemen atau karakteristik yang menarik yang ditentukan peneliti untuk sebuah studi tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT SHF yang berlokasi di Jakarta, yang berjumlah 70 orang.

"Sample is a subset of the population" (Anderson et al 2014: 16). Sampel merupakan bagian dari populasi. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan dan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiono, 2015).

Sampel yang digunakan yaitu 55 karyawan, berdasarkan kriteria karyawan non managerial.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2014: 132). Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. "Multiple regression analysis is a regression analysis involving two or more independent variables" (Anderson et al, 2018, 683).

Tabel 1 Variabel Indikator

Variabel	Indikator
Rekrutmen	Dasar Perekrutan Sumber Perekrutan Metode Perekrutan
Seleksi	Dasar Seleksi Kualifikasi Seleksi
Pelatihan	Tujuan Pelatihan Materi Kualifikasi Pelatih
Produktifitas Karyawan	Semangat Kerja Meningkatkan Hasil

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data responden pada penelitian ini

meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Pria	30	54,4	54,5	54,5
Wanita	25	45,5	45,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	-

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jumlah responden berjenis kelamin

wanita, total jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang dan perempuan 25 orang.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
20-29 tahun	31	56,4	56,4	56,4
30-39 tahun	21	38,2	38,2	94,5
>40 tahun	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak berada di usia 20-29 tahun yang berjumlah 31 orang atau sebesar 56,4

persen, sementara usia paling sedikit adalah di angka >40 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 5,5 persen.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
<1 tahun	4	7,3	7,3	7,3
1 tahun	5	9,1	9,1	16,4
2 tahun	14	25,5	25,5	41,8
3 tahun	14	25,5	25,5	67,8
4 tahun	8	14,5	14,5	81,8
5 tahun	4	7,3	7,3	89,1
>5 tahun	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja 2 dan 3 tahun adalah yang terbanyak yaitu masing-masing 14 orang atau sebesar 25,5

persen. Sedangkan masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 5 tahun adalah yang paling rendah, sebanyak 4 orang atau 7,3 persen.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
SMA/K Sederajat	1	1,8	1,8	1,8
DIPLOMA	3	5,5	5,5	7,3
SARJANA	49	89,1	89,1	96,4
PASCA SARJANA	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Dari Tabel 5, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak berada pada tingkat Sarjana yaitu sebanyak 49 orang atau sebanyak 89,1 persen, sementara pendidikan terakhir responden paling sedikit berada pada

tingkat SMA/SMK Sederajat yaitu sebanyak 1 orang atau 1,8 persen

Analisis berikutnya terdiri dari frekuensi, nilai minimal, maksimal, mean, median dan standar deviasi yang ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6 Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	55	7	21	16,53	2,86
Seleksi	55	5	22	15,15	3,159
Pelatihan	55	7	18	14,51	2,501
Produktivitas Kerja	55	5	22	16,98	2,903

Valid N
(listwise)

55

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan Tabel 6 terdapat nilai mean, median, dan standar deviasi dari setiap nilai dari masing-masing variabel. Pada table juga terdapat nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi setiap variabel penelitian.

Analisis deskripsi ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk skala likert untuk masing-masing variabel, baik variabel dependen ataupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Di dalam kuesioner terdapat 20 pertanyaan dimana masing-masing variabel terdiri dari 5 pertanyaan.

Nilai rata-rata untuk rekrutmen sebesar 16,53. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka maksimum sebesar 21, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap proses rekrutmen di perusahaan.

Nilai rata-rata untuk seleksi sebesar 15,15. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka maksimum sebesar 22, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap proses seleksi di perusahaan.

Nilai rata-rata untuk pelatihan sebesar 14,51. Hal tersebut menunjukkan nilai mean sangat mendekati angka maksimum sebesar 18, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai sangat tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi sangat baik terhadap kegiatan pelatihan di perusahaan..

Nilai rata-rata untuk produktivitas kerja sebesar 16,98. Hal tersebut menunjukkan nilai mean mendekati angka maksimum sebesar 22, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap produktivitas kerja di perusahaan..

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel. Nilai r hitung indikator rekrutmen (X1) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, nilai r hitung indikator seleksi (X2) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, nilai r hitung indikator pelatihan (X3) lebih besar dari pada r tabel 0,2242, dan nilai r hitung indikator produktivitas kerja (Y) lebih besar dari pada r tabel 0,2242. Maka seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
Rekrutmen	0,824	0,60	Reliabel
Seleksi	0,851	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,765	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,837	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa semua instrumen variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran dalam rangka

pengumpulan data karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 berarti instrumen dapat menghasilkan jawaban konsisten dari waktu ke waktu

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,397	0,158	0,108

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan Tabel 8 maka diperoleh hasil Coefficient Correlation (R) sebesar 0,397 terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta.

Hasil perhitungan uji t pada variabel pelatihan menunjukkan t hitung yang lebih kecil pelatihan (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang lemah dan positif terhadap produktivitas kerja (Y), dan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,108 yang berarti variansi rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pelatihan (X3), mampu menjelaskan

dari t table yaitu $0,286 < 2,007$ dan nilai signifikan lebih besar dari alpha, yaitu $0,776 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta.

pengaruhnya terhadap variansi produktivitas kerja (Y) sebesar 10,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 89,2 persen dijelaskan oleh oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 9 Hasil Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	9,331	2,996	,286
Rekrutmen	,407	3,011	,004
Seleksi	-,021	-,133	,895
Pelatihan	,055	,286	,776

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan Tabel 9, hasil perhitungan uji t pada variabel rekrutmen menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t table yaitu $3,011 > 2,007$ dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha, yaitu $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta.

Hasil perhitungan uji t pada variabel seleksi menunjukkan -t hitung yang lebih kecil dari -t table yaitu $-0,133 < -2,007$ dan nilai signifikan lebih besar dari alpha, yaitu $0,895 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

PENUTUP

Pertama, H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara rekrutmen dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta. Kedua, H2 dan H3 tidak diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara seleksi dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta. dan tidak terdapat pengaruh yang antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta.

Beberapa keterbatasan selama proses penelitian adalah : (1). Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 55 karyawan. (2). Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan non managerial PT SHF Jakarta.

karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga. (3). Variabel yang diteliti hanya rekrutmen, seleksi dan pelatihan..

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah : (1). Rekomendasi bagi PT SHF Jakarta dapat meningkatkan proses rekrutmen menjadi lebih baik lagi, lebih memperhatikan proses seleksi

yang memiliki hubungan negatif terhadap produktivitas kerja. (2). Rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memperluas ruang lingkup dan jumlah responden yang diteliti dapat lebih banyak untuk penelitian selanjutnya. (3). Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

REFERENCES :

- Adityamurti, Enggar, dan Imam Ghozali. 2017. "PENGARUH PENGHINDARAN PAJAK DAN BIAYA AGENSI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN." *Diponegoro Journal of Accounting* 1-12.
- Aisyah, Nurul, dan Angelia Giovanni. 2018. "Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 11.
- Andayati, Tri Nutri. 2018. "PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUKARELA (TKS) RUMAH SAKIT ABDUL MOLOEK PROVINSI LAMPUNG." *Ekonomi dan Bisnis* 15.
- Anderson, David R, Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm, dan James J. Cochran. 2017. *Statistics for Business and Economics*. 13e ed. Boston: Cengage Learning.
- Andika, et al. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN." *Jurnal Manajemen Tools* 17.
- Aspiyah, Mufti, dan Martono, S. 2016. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN PADA PRODUKTIVITAS KERJA." *Management Analysis Journal* 5 (4) 8.
- Aspiyah, Mufti, dan S Martono. 2016. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN PADA PRODUKTIVITAS KERJA." *Management Analysis Journal* 8.
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, dan Eny Kustiyah. 2020. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA." *Edunomika-Vol.04, No.01* 19.
- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. 2015. *ANALISIS REGRESI DALAM PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS*. Yogyakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bherlian, Icha Martha. 2021. "PROSEDUR PELAKSANAAN PENERIMAAN KARYAWAN PADA HOTEL SUMMER BED'N BREAKFAST BANJARMASIN." *ePrints UNISKA* 12.
- Chairael, Lucy, dan Tari JN Syahfitri. Oktober 2019. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PADANG)." *Jurnal Benefita* 4(3) 17.
- Daft, Richard L. 2016. *Management, Twelfth Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Dahlan. 2014. "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)." *Jurnal Salewangang* 8(1) 26.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resources Management. 15 Edition*. USA: PEARSON.
- Fakhira, Irziana, Hadi Sunaryo, dan Eka Farida. 2020. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 (Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang)." *e-Jurnal Riset Manajemen* 10.
- Febriani, dan Lenny Hasan. 2019. "DAMPAK REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PENGEMBANGAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI SUMATERA BARAT." *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 7.

- Firdiyanti, Erwin. 2017. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN." *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5* 6.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Halisna, N.N. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 14-22.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI ASKARA.
- Hendriyadi. Oktober 2017. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS MANAJER PT. SUCOFINDO (PERSERO) PUSAT." *Jurnal Benefita* 2(3) 12.
- Ichsan, Reza Nurul. 2020. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TRITANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN." *Jurnal Ilmiah METADATA* 7.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo.
- Kindangen, Jinever Natalia, Jantje L Sepang, dan Christoffel Mardy O Mintardjo. 2019. "REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. HAKKIAN WELLEM RUMANSI MINAHASA TENGGARA." *Jurnal EMBA* 10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masuku, Suhardiman, Lengkong, Victor P.K, dan Dotulong, Lucky O.H. Januari 2019. "PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO CABANG MANADO." *Jurnal EMBA Vol.7 No.1* 10.
- Morgeson, Frederick P, Michael T Brannick, dan Edward L Levine. 2020. *JOB AND WORK ANALYSIS. Methods, Research, and Application for Human Resources Management*. United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik Cetakan Kedua: Untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi. 2016. "HUBUNGAN PEREKUTAN DAN PENILAIAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENERIMAAN CALON KANDIDAT KARYAWAN KONTRAK PADA PT DELIFOOD SENTOSA KORPINDO JATI UWUNG." *SEMNAS FEKON* 2-3.
- Potale, Billy Renaldo, Viktor Lengkong, dan Sileyjeova Moniharapon. 2016. "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 12.
- Puranti, Wenny Yudi, Fakhry Zamzam, dan Romli Harsi. 2020. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang." *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)* 83-92.
- Ramadan, Syahri, dan Yanti Pasmawati C.D.K. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja." *Universitas Bina Dharma* 12.
- Ratnasari, Desi. 2013. "Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU." *Ejournal Pemerintah Integratif, Vol. 1 Nomor 1* 78.
- Rinaldi, Arif Dony. 2021. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA FERRY CABANG BAKAUHENI." *Universitas Mercubuana Yogyakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori ke Praktek)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rosdiani, Nenti, dan Angga Hidayat. 2020. "Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak." *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 13.
- Saleh, Abdul Rachmad, dan Hardi Utomo. 2018. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG." *Among Makarti Vol.11* 28-34.

- Sambodo, Ichwan Azis. 2016. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA KARYA (PERSERO) TBK CABANG SULAWESI." *Repositori UIN* 71.
- Sari, Wisdalia Maya. 2018. "PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINDANG BROTHERS KOTA LUBULKINGGAU." *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* 13.
- Sekaran, Uma, dan Bougie Roger. 2016. *Research Methods for Business. 7th ed.* United Kingdom: Wiley.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: BUMI AKSARA.
- Siregar, Muhammad Nizam Suheil, Pesta Ria Andriyani, Gregorius Bhima Rhessy Wellan, Limbong, Sartika, dan Anggoro, M. Agung. Oktober 2020. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3) 5.
- Solekha, Mar'atu. 2019. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BJB KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG." *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: AFABETA.
- Sunarsi, Denok. 2018. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN." *Jurnal KREATIF* 6: 18.
- Sunarto, Ading, dan Aprianda, Diva. Februari 2021. "PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN." *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* 11.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Sutriyanto. 2019. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NGK CERAMICS INDONESIA DI KAWASAN EJIP CIKARANG SELATAN." *Ecampus Pelita Bangsa* 124.
- Tjut Nya Din, Siska, dan Jecky S.B Sumarauw. September 2018. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. HM SAMPOERNA TBK." *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 10.
- Wibowo, F.P. 2018. "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Management Sumber Daya Manusia* 12(2) 211-228.