



Artikel masuk:
21 Desember 2021
Artikel diperbaiki:
01 Februari 2022
Artikel diterima:
18 Maret 2022

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASDP
INDONESIA FERRY CABANG BAKAUHENI

Rinaldi¹, Alifah Widya Rahmawati²
^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Yogyakarta
email: widya.a@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Recruitment, Selection and Workability on Employee Work Productivity at PT. ASDP Indonesia Ferry Bakauheni Branch. This type of research is quantitative research using survey methods. The population in this study were land employees of PT. ASDP Indonesia Ferry Bakauheni Branch as many as 121 people with the sample used as many as 55 people as respondents. This type of sampling technique is a type of non-probability sampling technique, which is used in this study is purposive sampling. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS version 23.0 data processing program. The results of this study indicate that simultaneously (F test) on the variables Recruitment (X₁), Selection (X₂) and Workability (X₃) have a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y). Partially (t test) the Selection variable (X₂) has no significant effect on Employee Work Productivity (Y), while the Recruitment variable (X₁) and Work Ability (X₃) have a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y).

Keywords: Recruitment, Selection, Employability, Employee Productivity Research.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan darat PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni sebanyak 121 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 55 orang sebagai responden. Jenis teknik pengambilan sampel ini adalah jenis teknik non probability sampling, yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program pengolah data SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) pada variabel Rekrutmen (X₁), Seleksi (X₂) dan Kemampuan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Secara parsial (uji t) pada variabel Seleksi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Rekrutmen (X₁) dan Kemampuan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Persaingan antar perusahaan di era modern saat ini semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang matang, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Proses dalam rekrutmen dan seleksi karyawan dituntut untuk harus selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman. Rekrutmen dan seleksi yang dijalankan perusahaan harus efektif dan efisien agar perusahaan memiliki banyak pilihan calon karyawan yang berkompoten untuk menempati bidang pekerjaan yang dibutuhkan, karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Tanpa adanya keikutsertaan yang baik oleh sumber daya manusia, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya (Mawadati & Saputra, 2020). Menurut Atikawati. E dan Udjang. R. (2016), adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Hal tersebut juga dimaksudkan agar produktivitas kerja karyawan nantinya terus meningkat.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif (Sutrisno, 2019). Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Secara umum produktivitas, mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Menurut penelitian terdahulu oleh Utomo dan Nuraeni (2019), Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Kemudian menurut Sunarsi (2018) dan Ramadani (2018), peningkatan produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah rekrutmen, seleksi serta kemampuan kerja yang diharapkan untuk meningkatkan motivasi agar selalu produktif dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Proses rekrutmen secara efektif dan efisien ditujukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dengan produktivitas kerjanya yang selalu meningkat agar tujuan perusahaan dapat berkembang secara optimal (Saputra et al., 2022). Menurut Sari (2018), Penerapan sistem atau kebijaksanaan organisasi baik dalam proses perekrutan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas maka perusahaan harus mempunyai dan menjalankan proses atau sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Salah satu usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan (Simamora, 2015). Rekrutmen merupakan suatu proses mencari,

mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan baru yang akan mengisi kekosongan karyawan, perusahaan terlebih dahulu melakukan rekrutmen karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut (Mathis, 2013). Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat, sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi yaitu kinerja perusahaan akan menurun.

Proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang dan produktivitas kerjanya terus meningkat. Menurut peneliti terdahulu yaitu Sunarsi (2018), dengan adanya rekrutmen, seleksi yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Zulianti (2015), menyatakan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi karyawan yaitu: (1) Pendidikan, mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, (2) Kesehatan, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dapat menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya, (3) Pengalaman kerja, ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penugasan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Oleh karena itu, melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan akan memperoleh karyawan dengan potensial yang sesuai tuntutan pekerjaan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit serta sangat memungkinkan terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat (Setiani, 2013). Selain itu, pada proses seleksi juga perusahaan harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya agar kedepan kemampuan kerjanya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja, untuk itu pekerja atau karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sendiri. Menurut pendapat Robbins dalam Rino (2015), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, totalitas kemampuan kerja dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perusahaan juga harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja calon karyawannya pada saat proses rekrutmen dan seleksi agar nantinya saat diberikan tanggung jawab karyawan tersebut dapat menyelesaikannya. Menurut penelitian terdahulu oleh Ramadhani (2018), untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan kerja maka akan berdampak pada kinerja perusahaan dan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil tinjauan lapangan yang telah peneliti lakukan, peneliti melihat adanya kesulitan dalam hal perekrutan dan seleksi pelamar karena proses tahapan

yang panjang dan hanya dilakukan pada kantor pusatnya, kantor cabang tidak berhak melakukan perekrutan dan seleksi. Hal ini terlihat dari grafik pertumbuhan keuangan perusahaan yang menurun pada tahun 2015 hingga 2016. Penurunan tersebut besar kemungkinan penyebabnya adalah dari kurang matangnya pertimbangan proses rekrutmen serta seleksi karyawan. Kemudian kemampuan kerja karyawan tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan pada proses rekrutmen serta tidak ada peningkatan pada produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga tidak ada kontribusi dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan riset yang diharapkan bisa dicapai dalam penulisan laporan ini adalah Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2019), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014), rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2012), rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam perusahaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan yang lowong. Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang di dapatkan melalui dua sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan.

Seleksi

Menurut Hasibuan (2011), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari perusahaan yang bersangkutan. Kasmir (2016), menyatakan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2013), proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Kemampuan Kerja

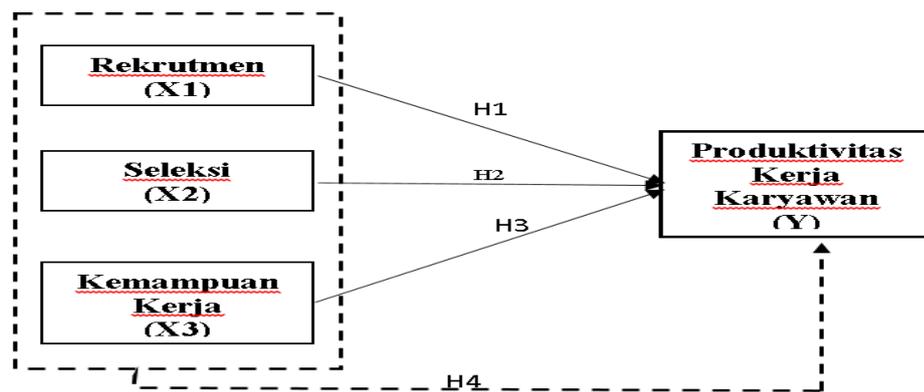
Menurut Thoha (2013), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Blanchard dan Hersey, 2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi, sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu keterampilan pengetahuan (Assauri, 2013). Pendapat dari Robbins dalam Rino (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perusahaan juga harus lebih teliti dalam melihat kemampuan calon karyawannya pada saat proses rekrutmen dan seleksi agar nantinya saat diberikan tanggung jawab karyawan tersebut dapat menyelesaikannya.

Pengembangan Hipotesis

- H1 = Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
- H2 = Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
- H3 = Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
- H4 = Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.

Kerangka Pikir Penelitian

Untuk memperjelas dan mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2017), bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017), merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk mengungkap opini, pendapat, dan pandangan subjek penelitian (sampel penelitian) terhadap isu yang sedang diteliti (variabel penelitian).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan operasional yang ada di darat pada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni yang memiliki jumlah karyawan 121 orang dengan sampel berjumlah 55 responden yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria sampel.

Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian ditentukan oleh tujuan penelitian, apa yang hendak diteliti dan kesimpulan apa yang akan diambil dari penelitian tersebut. Pada penelitian ini data yang akan dikumpulkan adalah data primer tentang situasi di kantor cabang PT. ASDP Indonesia Ferry. Kemudian data sekunder, dimana data ini diperoleh dari dokumentasi dan dari internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Gambaran dari responden penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir yang menggunakan tabel distribusi persentase. Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 53 responden (96,36%), usia lebih dari 40 tahun sebanyak 43 responden (78,18%), lama bekerja lebih dari 5 tahun

sebanyak 55 responden (100%), dan pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 38 responden (69,09%).

Uji Validitas

Nilai r hitung berkisar diantara 0,651 sampai 0,741, maka dapat dilihat semua item memiliki nilai $>$ r_{tabel} (0,261) artinya semua variabel Rekrutmen adalah valid.

Nilai r hitung berkisar diantara 0,554 sampai 0,763, maka dapat dilihat semua item memiliki nilai $>$ r_{tabel} (0,261) artinya semua variabel Seleksi adalah valid.

Nilai r hitung berkisar diantara 0,608 sampai 0,653, maka dapat dilihat semua item memiliki nilai $>$ r_{tabel} (0,261) artinya semua variabel Kemampuan Kerja adalah valid.

Nilai r hitung berkisar diantara 0,613 sampai 0,817, maka dapat dilihat semua item memiliki nilai $>$ r_{tabel} (0,261) artinya semua variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel rekrutmen sebesar 0,775, variabel seleksi 0,766, variabel kemampuan kerja 0,751 dan variabel produktivitas kerja karyawan 0,775, menunjukkan semua variabel lebih besar dari *critical value* 0,60. Karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ *Critical Value* ini dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menghitung uji normalitas melalui uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

Tabel 1. Hasil Uji Normalita

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Taraf <i>Tolerance</i>	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,631	0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Seleksi (X2)	0,483	0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Kemampuan Kerja (X3)	0,570	0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai VIF	Taraf VIF	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	1,584	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Seleksi (X2)	2,072	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Kemampuan Kerja (X3)	1,754	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

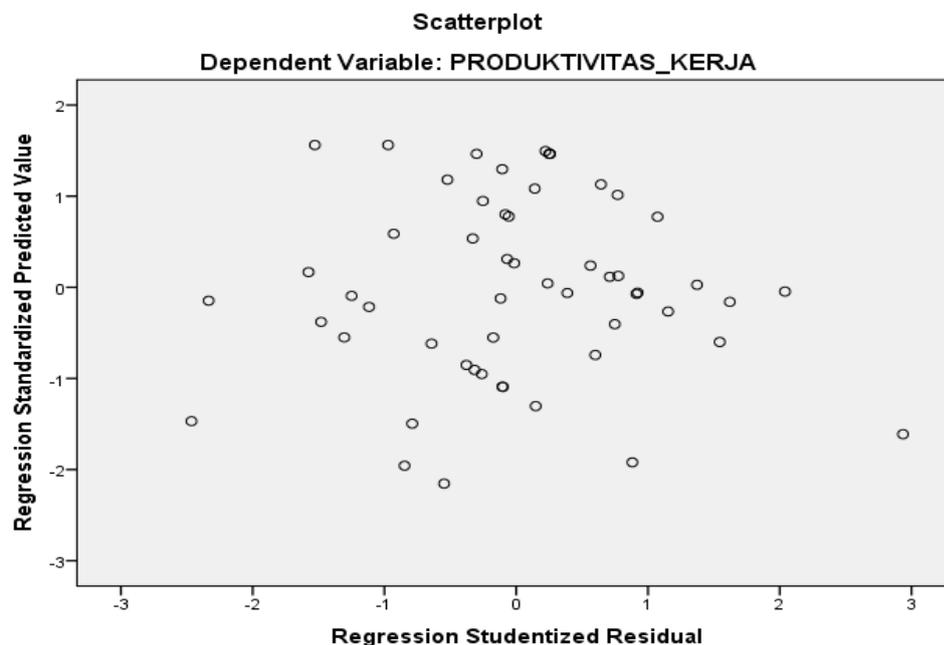
Tabel 3. Uji t

No	Variabel	Nilai (Sig.)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Residual Model	0,200	0,05	Normal

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 (0,200 > 0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3 hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel *independent*, diperoleh nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independent* tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 19,00 dan nilai tertinggi sebesar 30,00 dengan nilai rata-ratanya sebesar 26,47 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 2,767. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan Valid N (listwise). Variabel Rekrutmen memiliki nilai terendah sebesar 14,00 dan nilai tertingginya sebesar 25,00 dengan nilai rata-rata 21,54 dan standar deviasinya sebesar 2,853. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Rekrutmen Valid N (listwise). Variabel Seleksi memiliki nilai terendah sebesar 16,00 dan nilai tertingginya sebesar 30,00 dengan nilai rata-rata 23,36 dan standar deviasinya sebesar 3,758. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Seleksi Valid N (listwise).

Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 21,00 dan nilai tertinggi sebesar 35,00 dengan nilai rata-rata 29,78 dan standar deviasinya sebesar 3,808. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kemampuan Kerja Valid N (listwise).

Tabel 4. Hasil Analisis Kuantitatif Deskriptif

	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X1)	Seleksi (X2)	Kemampuan Kerja (X3)
<i>Mean</i>	26,47	21,54	25,36	29,78
Minimum	19,00	14,00	16,00	21,00
Maksimum	30,00	25,00	30,00	35,00
Std. Deviasi	2,767	2,853	3,758	3,808
N	55	55	55	55

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardize</i>			<i>Collinearity</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Toleranc</i>	<i>VIF</i>
1 (<i>Constant</i>)	8.201	2.277		3.602	.001		
Rekrutmen	.351	.112	.362	3.142	.003	.631	1.584
Seleksi	-.102	.097	-.139	-1.056	.296	.483	2.072
Kemampuan Kerja	.447	.088	.615	5.079	.000	.570	1.754

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas, maka dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,201 + 0,362 (X_1) - 0,139 (X_2) + 0,615 (X_3) + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta (8,201)

X1 = Rekrutmen (0,362)

X2 = Seleksi (-0,139)

X3 = Kemampuan Kerja (0,615)

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa:

Koefisien konstanta pada regresi sebesar 8,201. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini menandakan bahwa apabila terdapat variabel Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 8,201 atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa nilai 8,201 adalah nilai ketika variabel Rekrutmen, Seleksi, Kemampuan Kerja konstan.

Koefisien regresi Rekrutmen sebesar 0,362 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Rekrutmen mengalami peningkatan satu satuan maka akan

meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,362 dengan syarat variabel lain konstan.

Koefisien regresi Seleksi sebesar -0,139 dan koefisien regresi yang bernilai negatif menjelaskan bahwa apabila Seleksi mengalami peningkatan satu satuan maka akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar -0,139 dengan syarat variabel lain konstan.

Koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar 0,615 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Kemampuan Kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,615 dengan syarat variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.330	3	79.110	22.875	.000 ^b
Residual	176.379	51	3.458		
Total	413.709	54			

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,875 dengan nilai Sig. F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22,875 > 2,78) dan nilai Sig. F < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian hasilnya H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja dinyatakan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan variabel terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.201	2.277		3.602	.001		
Rekrutmen	.351	.112	.362	3.142	.003	.631	1.584
Seleksi	-.102	.097	-.139	-1.056	.296	.483	2.072
Kemampuan Kerja	.447	.088	.615	5.079	.000	.570	1.754

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 di atas, bahwa dapat diketahui nilai t_{hitung} dan nilai Sig. t dari setiap variabel yaitu sebagai berikut:

Menentukan nilai T tabel. Nilai T tabel menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$.

Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,007.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,142 dengan nilai Sig. t sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,142 > 2,007$) dan nilai Sig. t $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian hasilnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,056 dengan nilai Sig. t sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,056 < 2,007$) dan nilai Sig. t $> 0,05$ ($0,296 > 0,05$). Dengan demikian hasilnya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Seleksi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,079 dengan nilai Sig. t sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,079 > 2,007$) dan nilai Sig. t $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hasilnya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Durbin-Estimate</i>	<i>Watson</i>
1	.757 ^a	.574	.549	1.85968	1.812

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 di atas bahwa diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,574 atau menunjukkan bahwa Koefisien Determinasinya $0,574 \times 100 = 57,4\%$. Hasilnya menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *independent* (Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 57,4%. Atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model regresi (Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 57,4% variasi variabel *dependent* (Produktivitas Kerja Karyawan). Sedangkan 42,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara parsial variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin baik Rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawannya. Dengan kata lain, hasil analisis penelitian menyatakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama diterima. Menurut Bangun (2012), pada tujuan rekrutmen salah satunya menyatakan bahwa melakukan evaluasi terhadap efektivitas berbagai teknik yang dilakukan penarikan tenaga kerja. Jadi, teknik-teknik yang dipakai dalam rekrutmen akan menentukan apakah karyawan yang direkrut sesuai dengan bidang yang diminati dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan nantinya.

Menurut Sutrisno (2019), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengadakan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penilaian kuesioner yang telah dilakukan, rata-rata skor tertinggi pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 4,54 dengan kategori sangat setuju yaitu “Saya telah melewati proses pemanggilan kandidat oleh perusahaan sebagai tahapan proses rekrutmen”. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka telah melewati proses pemanggilan oleh perusahaan sebagai tahapan proses rekrutmen. Dan hasil rata-rata skor terendah pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 3,92 dengan kategori setuju. “Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan”, dapat diartikan bahwa mayoritas responden setuju bahwa mereka mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan seperti jasa perekrutan, media sosial, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syafitri dan Chairael (2019), yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang. Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara parsial variabel Seleksi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tidak berpengaruh signifikan dalam hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin baik Seleksi yang dilakukan perusahaan, maka

tidak akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawannya. Dengan kata lain, hasil analisis penelitian menyatakan Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua ditolak. Menurut Hasibuan (2011), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Dengan kata lain, seleksi yang dijalankan perusahaan tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan nantinya.

Menurut Simamora dalam Sunarsi (2018), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Berdasarkan penilaian kuesioner yang telah dilakukan, rata-rata skor tertinggi pada pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 4,43 dengan kategori sangat setuju yaitu “Saya menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi tentang diri saya”. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka menjalani proses tes wawancara untuk mengetahui informasi tentang diri mereka sebagai bahan pertimbangan perusahaan lolos atau tidak pelamar tersebut. Nilai skor tertinggi yang sama juga pada pernyataan nomor 11 yaitu sebesar 4,43 dengan kategori sangat setuju yaitu “Saya merasa bahwa tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya”. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka merasa tes wawancara yang diujikan untuk mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka saat dinyatakan lolos. Dan hasil rata-rata skor terendah pada pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 3,85 dengan kategori sangat setuju. “Saya memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalaman”, dapat diartikan mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalamannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Wirasena Cipta Reswara.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin baik Kemampuan Kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerjanya. Dengan kata lain, hasil analisis penelitian menyatakan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima. Menurut Ramadhani (2018), untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya.

Menurut Robbins dalam Rino (2015), bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan kerja dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan penilaian kuesioner yang telah dilakukan, rata-rata skor tertinggi

pada pernyataan nomor 17 yaitu sebesar 4,52 dengan kategori sangat setuju yaitu "Saya selalu bekerja secara totalitas". Dapat diartikan mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka selalu bekerja secara totalitas dan mengeluarkan segala kemampuannya. Dan hasil rata-rata skor terendah pada pernyataan nomor 12 yaitu sebesar 3,83 dengan kategori sangat setuju yaitu "Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan", dapat diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju jika pendidikan dan pengetahuan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo dan Riswati (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara simultan (bersama-sama) Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengaruh Positif dan signifikan diartikan bahwa jika rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan sudah benar serta semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan hipotesis keempat diterima (H_4 diterima).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarsi (2018), yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh baik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Dan penelitian oleh Fatimah (2019), yang menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra. Serta penelitian oleh Prasetyo dan Riswati (2019), yang menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep. Serta penelitian oleh Alfitra (2020), menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Seleksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni yang diharapkan dapat

menjadi masukan dan pertimbangan dalam menilai produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan:

Mayoritas responden mendapatkan informasi rekrutmen dari pihak luar perusahaan seperti iklan lowongan media masa atau elektronik, media sosial dan jasa-jasa perekrutan karyawan. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti rekrutmen yang dilakukan perusahaan gagal dan kurang peminatnya, akan tetapi informasi tentang rekrutmen harus lebih gencar dan lebih luas lagi jangkauan penyebarannya. Oleh karena itu, rekrutmen melalui pihak eksternal harus tetap ada dan dijalankan serta informasi yang terperinci tentang spesifikasi calon pelamar agar pelamar lebih banyak mengetahui dan memahami spesifikasi apa yang sesuai yang mereka miliki.

Mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja di perusahaan sebelumnya sehingga responden dengan mudah beradaptasi di perusahaan sekarang dengan pengalaman yang dimiliki. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti seleksi yang dilakukan perusahaan tidak efektif, akan tetapi seleksi yang dilakukan harus sesuai dengan standar operasi perusahaan agar seleksi yang dijalankan perusahaan tidak sia-sia karena seleksi membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang tidak sebentar. Oleh karena itu, seleksi yang mengikuti standar operasi perusahaan akan berjalan sesuai dengan rencana dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Mayoritas responden memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani saat ini. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti setiap karyawan tidak memiliki kemampuan kerja. Akan tetapi, tujuannya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan produktivitas kerjanya selalu meningkat.

Mayoritas responden memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan. Meski pernyataan tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah, bukan berarti produktivitas kerja karyawan perusahaan menurun, akan tetapi produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya dan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Wilayah Makassar*. (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Atikawati, Ena dan Udjang, Raswan (2016). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: JPSB Vol.4 No.1.
- Bambang, D. H & Zubaidah. (2017). *The Influence Of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)*. *International Journal Of Economics, Business and Management Research*. Vol. 1, No. 1.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Ekwoaba, J.O., Ikeje, U.U., and Ufoma, N. (2015). *The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organizational Performance*. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3, No. 2.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fatimah. (2019). *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra*. *Jurnal Panca Budi*. Vol. 1, No.1.
- Febriani dan Hasan, Lenny. (2019). *Dampak Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*. Vol.14, No.1.
- Fitri, R.L., Handaru, A.w., dan Yohana, C. (2021). *The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance*. *The International Journal of Social Sciences World*. Vol. 3, No. 2.
- Garaika dan Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Vol.17, No.2.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 2. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Hindriari, Reni. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. Vol. 2, No. 1.
- Manullang. (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardianto, Adi. (2014), *Management Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis, Robert. L., dan Jackson, Jhon. H. (2013). *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 1. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6012>
- Saputra, A. R. P., Iswara, D., Azman, M. N. A., & Hajimia, H. (2022). Green tourism during the COVID-19 pandemic: Health protocol moderation analysis. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 11(3), 3. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v11i3.21689>
- Paramita, R. W. D., & Rizal, Noviansyah. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: Azyan Mitra Media.
- Potato, B.R., lengkong, V., dan Moniharapon, S. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16, No.4.

- Prasetyo, Indra dan Riswati, Fatimah. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (MAP). Vol. 2, No. 2.
- Raharjo, S., Paramita, P.D., & Warso, M.M. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management. Vol. 2, No.2.
- Ramadhani, Rina. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara*. E-jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol.6, No.4.
- Rino, Silfa. (2015). *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan/Bagian/Produksi pada PT. MaritalMakmul Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis*. Jurnal: JOM FEKON. Vol.2, No.12.
- Rivai, V., dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sari, W. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau*. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting. Vol.1, No.2.
- Sarinah, Gultom, R.S., dan Thabah, A.A. (2016). *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air*. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog). Vol. 03 No. 1.
- Setiani, Baiq. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya. Vol.1, No.1.
- Siagian, Sondang, P. (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Diskusi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal semarak. Vol. 1 (1).
- Sunarto, Ading dan Aprianda, Diva (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok indah Don Bosco*. Jurnal Arastirma. Vol.1, No.1.
- Sutrisno, Edy. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafitri, Tari. J.N., dan Chairael, L. (2019). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)*. Jurnal Benefita. Vol. 4, No.3.
- Utomo, S. B., dan Nuraeni, S. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup*

- Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 4, No. 12.
- Wulandari, Ristiana. (2016). *Pengaruh, Rekrutmen, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5, No.4.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulianti. (2015). *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)*. *Journal of Management*. Vol. 1, No.1.