

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

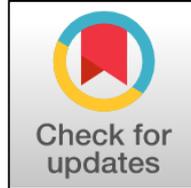
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Boosting Productivity through Recruitment, Motivation, and Training in Indonesia

Meningkatkan Produktivitas melalui Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan di Indonesia

Kiki amelia, candy4bulan@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lilik Indayani, lilik.indayani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the impact of recruitment, work motivation, and job training on employee productivity at PT. Sinar Bima Sakti. Utilizing a quantitative, descriptive approach, data were gathered from 71 employees through accidental sampling and analyzed using SPSS Version 2022. Results show that all three factors positively and significantly influence productivity, explaining 66.1% of its variance. The study suggests that improving recruitment practices, maintaining effective motivation strategies, and optimizing job training can significantly enhance employee productivity.

Highlights:

1. Positive Impact: Recruitment, motivation, and training boost employee productivity.
2. Significant Contribution: Factors explain 66.1% of productivity variance.
3. Improvement Needed: Enhance recruitment, maintain motivation, optimize training.

Keywords: recruitment, work motivation, job training, employee productivity, quantitative analysis

Published date: 2024-06-05 00:00:00

Pendahuluan

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa produktivitas kerja 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 [1]. Produktivitas kerja merupakan suatu aspek paling penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan[2]. Tingkat produktivitas kerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi serta kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik diperusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri [3].

PT Waskita Karya Tbk (WSKT) mengalami penurunan produktivitas akibat terbatasnya aktivitas pekerja di lapangan akibat pandemi covid-19. Sehingga dalam upaya mendorong produktivitas ini, WSKT menerapkan pola kerja baru kepada pekerja yang sesuai dengan protokol kesehatan [4]. Selain itu fenomena tersebut dapat menyebabkan pengurangan pada produktivitas ketika bekerja. Pengertian rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan [5]. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari PT. Sinar Bima Sakti tersebut. "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [6]. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja para karyawan PT. Sinar Bima Sakti pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja [7]. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja para karyawan PT. Sinar Bima Sakti pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini saya lakukan karena terdapat gap research yang saya teliti lebih dalam dari penelitian terdahulu yang saling berlawanan. Pada variabel 1 yaitu rekrutmen berpengaruh pada produktivitas karyawan dapat terdapat gap seperti pada penelitian yang menyatakan sesuai dengan rumusan masalah seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja secara partial, maka besar nya pengaruh ialah 47,195 sehingga Rekrutmen Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama-sama sedangkan pada penelitian dari Siti W.P.Noer, Irvan. Trang, Yantje Uhing menyatakan bahwa hasil uji t menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu terdapat gap pada variabel motivasi kerja yang berasal dari penelitian dari Ni Putu Pradita laksmiari yang menyatakan bahwa Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sedangkan gap terjadi karna penelitian dari arniza Julianry, rizal syarief, dan m. Joko affandi yang menyebutkan bahwa motivasikerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Pada variabel 3 juga terdapat gap yang terjadi pada penelitian Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana yang menyatakan hasil seperti Hasil penelitian menunjukkan bahwa

stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, sebaliknya pada penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini berdasarkan penelitian dari Erni Sukmawati¹, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli.

Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah proses dari mulai menanggapi bermacam-macam problematika yang terjadi didalam lingkungan kerja pegawai, buruh, hingga tenaga kerja lain agar bisa menjadi penunjang segala aktivitas didalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan secara baik. [8].

Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian sedangkan menurut Simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan [9], rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal dan rekrutmen ini sebuah proses pencarian calon karyawan baru dengan beberapa keahlian, kemampuan, dan keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian, proses rekrutmen dapat dilihat dari proses pada saat calon mulai dicari oleh perusahaan hingga berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan kepada perusahaan lalu diproses oleh perusahaan yang bersangkutan [9]. Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain adalah [9] , [10] Dasar Penarikan Karyawan, Spesifikasi pekerjaan yang dicantumkan perusahaan, Sumber Penarikan Karyawan, Sumber internal, sumber eksternal, Ke Metode Penarikan Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja baik secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mercolade yang berjumlah 2500 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) rekrutmen memiliki pengaruh baik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x_1), dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan [11].

Menurut motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab serta motivasi juga dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan keikutsertaan karyawan terhadap perusahaan sedangkan pada perusahaan motivasi merupakan salah satu wadah guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan [12]. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja maupun produktivitas, selain itu motivasi juga dapat memberikan aspek aspek perusahaan mendapatkan dampak baik seperti meningkatnya kinerja ataupun aspek lainnya [13]. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan [13]. Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja [14] , antara lain Penghargaan Diri, Kekuasaan, Kebutuhan Keamanan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [15].

Pelatihan Kerja adalah Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja [15]. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi [16]. Menurut Sri [16] Beberapa indikator-indikator dalam pelatihan menurut adalah sebagai berikut [17] Tujuan Pelatihan, Materi, Metode, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, Waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET di PT Namasindo Plas Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Stress Kerja. [18].

Produktivitas kerja karyawan adalah memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat serta Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan system pemberdayaan personal yang dapat menampilkan produktivitas yang tinggi [18]. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas

bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Ada dua faktor penting yang mendukung tercapainya tingkat produktifitas yaitu motivasi dan pengalaman kerja karyawan. produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. [19] Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno [19] adalah sebagai berikut Kemampuan, Meningkatkan hasil yang di capai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Kualitas, Efektifitas.

Metode

Jenis Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian survey. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi Rekrutmen (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Sinar Bima Sakti sebagai objek penelitian populasi karyawan dengan berjumlah 246 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu accidental sampling. Kriteria pertimbangan berdasarkan metode accidental sampling tersebut mencakup karyawan tetap PT. Sinar Bima Sakti. Kriteria tersebut dibuat dengan maksud karyawan tersebut lebih paham dalam proses kerjanya karena sudah berpengalaman. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

Sampel akan didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar [19], yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Figure 1.

Dimana :

n= Jumlah sampel

N= Ukuran Populasi

e= Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel pada penelitian

ini di tentukan sebesar 10%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{246}{1 + (246) (0,1)^2}$$

$$n = \frac{246}{1 + (246) (0,01)}$$

$$n = \frac{246}{1 + (2,47)}$$

$$n = \frac{246}{2,47}$$

$$n = \frac{246}{2,47}$$

$$n = \frac{246}{2,47}$$

$$n = \frac{246}{2,47}$$

$$n = 70,6$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang digunakan digenapkan menjadi 71 orang dengan teknik pengambilan sampel secara accidental sampling. Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisioner dengan total 18 pernyataan, yang terdiri dari rekrutmen sebanyak 3 indikator yaitu dasar penarikan karyawan, sumber penarikan karyawan, dan metode penarikan karyawan. Motivasi kerja terdapat 3 indikator yaitu penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. Pada variabel pelatihan kerja terdapat 6 indikator yaitu tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu. Pada variabel Y yaitu produktivitas terdapat 6 indikator sebagai berikut kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas dan efektifitas.

Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan

data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Sinar Bima Sakti, Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Terakhir adalah uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

1. Deskripsi Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Skor Indikator	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Rekrutmen (X1)	X1.1	0	0	28	23	20	276	3.89
	X1.2	0	0	24	27	20	280	3.94
	X1.3	0	0	30	19	22	276	3.89
Skor Rata-rata								

Table 1. *Distribusi Frekuensi Rekrutmen*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel rekrutmen yaitu jumlah rata rata adalah 3,91 dan masih dalam kategori tinggi atau baik, yang berada pada kisaran nilai 3,41 - 4,20 variabel rekrutmen dipengaruhi oleh ketiga indikator yaitu dasar penarikan karyawan, sumber penarikan karyawan, dan metode penarikan karyawan. dari ketiga indikator tersebut, indikator sumber penarikan karyawan yang paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sumber penarikan karyawan dapat mempengaruhi dalam proses pengambilan calon karyawan baru karna semakin luas sumber yang didapat maka semakin banyak kualifikasi karyawan yang akan didapat perusahaan. Nilai pada tabel distribusi yang paling besar terdapat pada indikator ketiga yaitu metode penarikan karyawan yang terletak pada jawaban netral sebanyak 30 responden, dapat kita simpulkan bahwa karyawan memilih jawaban netral karena dalam metode penarikan karyawan tidak begitu berperan besar dalam variabel rekrutmen.

b) Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Skor Indikator	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0	0	32	19	20	272	3.83
	X2.2	0	0	25	29	17	276	3.89
	X2.3	0	0	33	21	17	268	3.77
Skor Rata-rata								3.83

Table 2. *Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja yaitu jumlah rata rata adalah 3,83 dan masih dalam kategori tinggi atau baik, yang berada pada kisaran nilai 3,41 - 4,20 variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh ketiga indikator yaitu penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan keamanan kerja. dari ketiga indikator tersebut, indikator kekuasaan yang paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan karyawan dapat mempengaruhi dalam pemberian motivasi terhadap karyawan lainnya. Hasil dari data responden diketahui skor paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan keamanan kerja sebesar 33 responden, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral pada keamanan kerja karna pada kegiatan lapangan bahwa keamanan kerja tidak berpengaruh secara besar pada motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Sinar Bima Sakti.

c) Pelatihan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Skor Indikator	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0	0	36	17	18	266	3.75
	X3.2	0	7	35	18	11	246	3.43
	X3.3	0	10	29	26	6	241	3.39
	X3.4	0	14	22	25	10	244	3.43

	X3.5	0	10	27	27	7	244	3.43
	X3.6	0	14	21	26	10	245	3.45
Skor Rata-rata								3.48

Table 3. *Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja yaitu jumlah rata rata adalah 3,48 dan masih dalam kategori tinggi atau baik, yang berada pada kisaran nilai 3,41 - 4,20 variabel pelatihan kerja dipengaruhi oleh keenam indikator yaitu tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu.dari keenam indikator tersebut, indikator tujuan pelatihan yang paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan terhadap karyawan sangat tinggi karna dengan kejelasan dari tujuan pelatihan maka pelatihan akan dapat dilakukan dengan arah yang sesuai harapan. Selain itu, data pada tabel distribusi menunjukkan skor paling tinggi terdapat pada indikator tujuan pelatihan sebesar 36 responden, hal ini menunjukkan bahwa pada tujuan pelatihan ini memiliki peran yang tidak begitu besar karna banyak responden yang memilih jawaban netral kuisisioner.

d) Produktivitas Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Skor Indikator	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0	0	30	21	20	274	3.86
	Y.2	0	0	19	32	20	272	3.83
	Y.3	0	4	29	27	11	258	3.63
	Y.4	0	9	31	24	7	242	3.41
	Y.5	0	14	24	23	10	242	3.41
Skor Rata-rata								3.63

Table 4. *Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan*

Pada Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel produktivitas yaitu jumlah rata rata adalah 3,63 dan masih dalam kategori tinggi atau baik, yang berada pada kisaran nilai 3,41 - 4,20 variabel produktivitas dipengaruhi oleh keenam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri,kualitas, dan efektivitas.dari keenam indikator tersebut, indikator kemampuan yang paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas karna semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin mudah karyawan untuk mendapatkan produktivitas kerja. Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor paling tinggi sebesar 32 responden yang memilih setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan bahwa dengan meningkatkan hasil yang dicapai maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.567	2.029		0.772	0.443
Rekrutmen	0.307	0.110	0.197	2.770	0.007
Motivasi Kerja	0.387	0.116	0.244	3.338	0.001
Pelatihan Kerja	0.557	0.062	0.683	9.330	0.000

Table 5. *Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Output Data SPSS*

Berdasarkan tabel analisis regresi berganda yang dilakukan, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 1,567 + 0,307 X1 + 0,387 X2 + 0,557 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan makna masing-masing angka sebagai berikut :

a) Constant

Constant nilai pada data kuisioner menunjukkan 1,567. Hal ini berarti apabila nilai dari variabel bebas (rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja) adalah 0 maka nilai yang dihasilkan variabel terikat (produktivitas karyawan) adalah 1,567.

b) Rekrutmen

Nilai pada variabel Rekrutmen menunjukkan sebesar 0,307 yang berarti setiap kenaikan pada satu-satuan variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sebesar 0,307.

c) Motivasi kerja

Nilai pada variabel lingkungan kerja adalah 0,387 yang berarti setiap terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sejumlah 0,387.

d) Pelatihan kerja

Nilai pada variabel pelatihan kerja adalah 0,557 Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sebesar.

Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau variabel independent (X). Apakah variabel bebas (X1), (X2) dan (X3) mempunyai peran yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Bentuk pengujiannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial berperan terhadap Y. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Model	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,567	2,029		0,772	0.443
Rekrutmen	0.304	0.110	0.197	2,770	0.007
Motivasi Kerja	0.387	0.116	0.244	3,338	0.001
Pelatihan Kerja	0.577	0.062	0.683	9,330	0.000

Table 6. Hasil Uji Parsial (Uji T) Output Data SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($70 - 3 - 1 = 66$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai:

a. Peran Rekrutmen (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Rekrutmen menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.007. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Rekrutmen lebih kecil dari 0,05 ($0.007 < 0.05$). Sehingga pengujian ini menghasilkan Rekrutmen secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

b. Peran Motivasi kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$). Sehingga variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

c. Peran Pelatihan kerja (X3) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Pelatihan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Kriteria

variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan jika tingkat signifikansi < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel X berperan secara simultan terhadap Y.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresi	522.311	3	174.104	43.544	0,000
Residual	267,887	67	3.998		
Total	790,197	70			

Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) Output Data SPSS

Berdasarkan tabel pengolahan diatas, secara simultan menunjukkan F_{hitung} sebesar 19,818 sedangkan F_{tabel} terhadap 0.05 dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($70-3= 66$) sehingga F_{tabel} sebesar 2,707 dan dari tabel diatas memiliki signifikansi sebesar 0,000. Sehingga didapatkan F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} ($19,818 > 2.707$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel bebas (Rekrutmen, Motivasi kerja, pelatihan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: Xi; i = 1, 2, 3, 4, dst.) secara bersama-sama.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.813a	0.661	0.646	2.000

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Output Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini adalah 0.661 atau 66,1%. Sehingga dalam hal ini pada variabel bebas (rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas karyawan) serta 33,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama : Rekrutment berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini membuktikan bahwa proses rekrutmen yang tertata dengan baik akan meningkatkan produktivitas . Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa pertama yang menyatakan bahwa terdapat peran rekrutmen terhadap produktivitas karyawan PT.Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran rekrutmen terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada pernyataan yang menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan dengan baik dan benar sehingga membuat membuat setiap permasalahan yang ada saat melakukan perekrutan dapat diatasi sehingga karyawan juga mampu bekerja dengan lebih baik dan secara produktif selain itu perusahaan dalam pengambilan karyawan dilakukan secara mulut ke mulut antar karyawan selain itu terdapat jawaban paling besar pada variabel ini pada data kuisioner yaitu pada indikator metode penarikan karyawan sebesar 30 responden dengan jawaban netral yang dapat dilihat pada lapangan karyawan merasa bahwa metode dalampenarikan karyawan tidak memberikan pengaruh begitu banyak terhadap variabel rekrutmen ini, karna metode hanya sebuah formalitas. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa [20] dan [21] variable rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini membuktikan bahwa proses pemberian motivasi terhadap karyawan yang tertata dengan baik akan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa kedua yang menyatakan

bahwa terdapat peran motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada pernyataan yang menjelaskan bahwa perusahaan memberikan fasilitas bpjs untuk keamanan bekerja serta didukung oleh pernyataan selanjutnya yaitu atasan dan partner kerja memberikan dorongan dan atasan memberikan pekerjaan sesuai kemampuannya, jika statement tersebut menunjukkan motivasi yang didapatkan karyawan terbukti dapat meningkatkan semangat baru atau motivasi saat bekerja, implikasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam variabel motivasi dilakukan secara khusus terhadap karyawan baru sedangkan intensitas pada karyawan lama tidak begitu besar selain itu terdapat data kuisioner yang menunjukkan bahwa 33 responden memilih netral kepadaindikatorkeamanan kerja, sehingga dapat disimpulkan indikator keamanan kerja tidak memiliki peran yang begitu besar terhadap motivasi, karna perusahaan telah memberikan keamanan yang cukup baik kepada karyawan dan pada keamanan tersebut tidak berpengaruh begitu besar pada motivasi kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [21] dan [22] yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan. produktivitas karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki dukungan untuk saling memotivasi dalam kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan..

3. Hipotesis Ketiga : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini membuktikan bahwa proses pelatihan yang tertata dengan baik akan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa ketiga yang menyatakan bahwa terdapat peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepadapernyataan bahwa materi yang diberikan oleh karyawan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta intruktur pelatihan menguasai materi yang dilakukan dalam pelatihan dan sangat profesional selain itu jugadidukung dengan pernyataan seperti kemampuan karyawan untuk memahami dan mengatur materi yang telah disampaikan oleh instruktur dengan baik, dengan pernyataan tersebut jika dilakukan dengan baikmaka pelatihan yang dilakukan dapat berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri, implikasi praktis yang dilakukan perusahaan yaitu melakukan pelatihan dengan secara teratur kepada karyawan baru dan terhadap karyawan yang lebih memerlukan pelatihan secara khusus karna performa saat berkerja dirasa masih kurang,terdapat juga pada data kuisioner yang menunjukkan 36 responden menyatakan netral pada tujuan pelatihan, sehingga dapat dipahami bahwa pada indikator tujuan pelatihan banyak dilakukan hanya untuk memenuhi formalitas pada penilaian perusahaan sehingga tujuan pelatihan tidak memiliki pengaruh besar terhadap pelatihan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [22] dan [23] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. pelatihan kerja tiap devisi tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki semangat kerja yang tinggi karena pelatihan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai..

4. Hipotesis Keempat : Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja berperan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini membuktikan bahwa proses rekrutmen, pemberian motivasi serta proses pelatihan yang tertata dengan baik akan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa keempat yang menyatakan bahwa terdapat peran rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti secara simultan terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan yang terdapat pada variable rekrutmen yaitu pernyataan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan pada variabel motivasi kerja pernyataan yang menonjol bahwaperusahaan memberikan fasilitas bpjs untuk keamanan bekerja serta didukung oleh pernyataan selanjutnya yaitu atasan dan partner kerja memberikan dorongan dan atasan memberikan pekerjaan sesuai kemampuannya. selain itu pada variabel pelatihan kerja yaitu materi yang diberikan oleh karyawan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta intruktur pelatihan menguasai materi yang dilakukan dalam pelatihan dan sangat profesional selain itu jugadidukung dengan pernyataan seperti kemampuan karyawan untuk memahami dan mengatur materi yang telah disampaikan oleh instruktur dengan baik, dengan pernyataan tersebut jika dilakukan dengan baikmaka pelatihan yang dilakukan dapat berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri selain itu data responden yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki 36 jawaban setuju pada meningkatkan hasil yang dicapai hal tersebut dapat dipahami bahwa dengan meningkatkan hasil yang dicapai dapatmemberikan pengaruh terhadap produktivitas, karna banyak karyawan yang dituntun dalam meningkatkan hasil yang dicapai oleh perusahaan dan hal tersebut memberikan dampak bahwa produktivitas pada karyawan juga meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [23] , [24], dan [25] yang menyatakan bahwa rekrutmen, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. pelatihan kerja tiap devisi tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki semangat kerja yang tinggi karena pelatihan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar peran rekrutmen, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Rekrutmen memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti hasil ini dapat dilihat melalui hasil tanggapan responden mengenai proses rekrutmen, akan tetapi perusahaan PT. Sinar Bima Sakti tetap perlu memperketat dan memperbaiki beberapa hal seperti memberikan informasi yang lebih meluas kepada masyarakat sehingga calon kandidat dapat tersaring lebih banyak kualifikasi, sehingga mendapatkan calon kandidat yang lebih baik lagi. Motivasi kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti berdasarkan hasil yang saya teliti motivasi pada perusahaan ini dilakukan sangat baik sehingga motivasi pada perusahaan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena pemberian motivasi kerja sudah dilakukan secara merata melalui kegiatan apel pagi. Pelatihan kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti hasil pada variabel ini juga sudah sangat bagus namun perlu dioptimalkan lagi supaya perusahaan dapat mendapatkan hasil yang lebih optimal seperti mendapatkan kualitas karyawan yang bagus dan baik, dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sebaiknya dilakukan secara rutin supaya calon karyawan akan lebih berkualitas. Serta Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja peran terhadap PT. Sinar Bima Sakti. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berpengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 66,1%, sedangkan 33,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

References

1. D. Nuraini and R. R. Setyani Hidayati, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo," *Akun*, 2019.
2. M. S. Olbata, I. Trang, and R. T. Saerang, "The Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch," *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 801-810, 2021.
3. Y. Siswadi, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 01, pp. 124-137, 2021.
4. CNBC Indonesia, "Produktivitas Turun Kala Pandemi, WSKT Siapkan Strategi Baru," *Produktivitas*, 2021. [Online]. Available: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210112103943-19-215233/produktivitas-turun-kala-pandemi-wskt-siapkan-strategi-baru>.
5. N. Arviana and R. W. Ruswidiono, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF," *E-Jurnal Manaj. Trisakti Sch. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 61-70, 2022, doi: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1587.
6. Putu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 54-63, 2021. [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.
7. A. Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37-47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
8. I. K. D. Arya Winarta and I. G. Aryaba Mahayasa, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, pp. 562-569, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1839%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1839/1144>.
9. M. Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan," *J. Konsep Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1-8, 2019.
10. T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 246-253, 2022, doi: 10.17358/jabm.3.2.246.
11. E. P. Virginia Naila Syufa, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Nusant. J. Behav. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 1-8, 2023.
12. A. R. Saleh and H. Utomo, "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, no. 1, pp. 28-50, 2019, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
13. S. Bahri and Y. C. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 9-15, 2020.
14. S. S. Mukrimaa et al., "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, p. 128, 2020.
15. W. Z. A. S. R. Kusmana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rembaka," *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, p. 151, 2019.
16. S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91-96, 2019. [Online]. Available: <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>.
17. S. M. Belgis Putri Affiza, "Implementasi Pelatihan dan Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan di PTPN VI Pangkalan Koto Baru Kabupaten Lima Puluh Kota," *Manajemen*, no. 8.5.2017, pp. 2003-2005,

- 2022.
18. S. Sinaga, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan," *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 2, pp. 159-169, 2020, doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
 19. M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, and R. Manado, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2408-2418, 2019, doi: 10.35794/emba.v6i4.21009.
 20. K. R. dan H. N. U. Alfarez Fajar Sandhria, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang," *J. Adm. Bisnis*, vol. 37, no. 2, pp. 63-71, 2020. [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>.
 21. N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6-12, 2019.
 22. A. A. G. K. P. Putra and I. W. Suana, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Resort & Spa," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 9, p. 4971, 2019.
 23. D. Primajaya, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang," *J. Ilmu Adm. Bisnis S1 Undip*, vol. 1, no. 1, pp. 67-81, 2019.
 24. N. M. S. Nasution and M. DR, "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara," *J. Divers.*, vol. 3, no. 2, p. 25, 2020, doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
 25. R. A. Ghina, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja di Galleraj Kampoeng Radjoet Bandung," *Manajemen*, pp. 11-44, 2022.