**Role of Recruitment, Work Motivation and Job Training on Work Productivity of PT. Sinar Bima Sakti**

**[Peran Rekruitment, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Bima Sakti]**

Kiki Amelia1), Lilik Indrayani \*,2)

1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: lilik.indrayani@umsida.ac.id

***Abstract****. This research aims to determine the influence of recruitment, work motivation and job training on employee productivity at PT. Sinar Bima Sakti. This research design is quantitative with a descriptive approach. This study had a population of 71 employees and the sampling technique used was accidental sampling to obtain 71 respondents who were employees of PT. Sinar Bima Sakti. The analysis technique used in this research is a path analysis technique with the help of software for the operating system called SPSS (Statistical Program for Social Special) Version 2022. The results of this research show that the variables employee recruitment, work motivation and job training have a positive effect. on employee productivity at PT. Sinar Bima Sakti.*

***Keywords –*** *Rekruitmentt, Work Motivationt, Work Stres, Work Training, Employee Productifity.*

***Abstrak****. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutment, Mmotivasi Kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Bima Sakti. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini memiliki populasi sebanyak 71 pegawai dan teknik sampling digunakan Accidental sampling sehingga diperoleh 71 responden yang merupakan pegawai PT. Sinar Bima Sakti. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis alur (path analysis) dengan bantuan software untuk sistem operasi yang bernama SPSS (Statistical Program forSocial Special) Versi 2022. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel employee Rekrutmen, Motivasi kerja, dan Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Bima Sakti.*

***Kata Kunci –*** *Rekrutmen, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan.*

# I. 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 efesien 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 produkitvitas 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 [2]. 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 kebutuan 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 kebutuan 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 penelitihan terdahulu yang saling berlawanan. Pada variabel 1 yaitu rekrutmen berpengaruh pada produktivitas karyawan dapat terdapat gap seperti pada penelitihan 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 penelitihan 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 penelitihan dari anriza 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 menunjukan 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, halini berdasarkan penelitihan dari Erni Sukmawati1, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli.

# II. 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. [11].

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 [5], 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 prosespencarian calon karyawan baru dengan beberapakeahlian, kemampuan, dan keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian, proses rekrutmen dapat dilihat dariproses pada saat calon mulai dicari oleh perusahaan hingga berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan kepada perusahaan lalu diproses oleh perusahaan yang bersangkutan [8]. 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 karayawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x1), 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 efesiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan [6]. 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[7]. 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 [12]. Menurut bahri [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 [7].

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 pekerjaandan 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, Kualifikasih 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 menunjukan 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. [15].

Produktivits 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 personil yang dapat menampilkan produktivitas yang tinggi[18]. Produktifitas 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. Produktifitas 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. [1] Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno [3] adalah sebagai berikut Kemampuan, Meningkatkan hasil yang di capai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Kualitas, Efektifitas.

# II. Metode Penelitian

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 = N

1 + Ne²

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 = N

1 + Ne²

n = 246

1 + (246 ) (0,1)²

n = 246

1 + (246 ) (0.01)

n = 246

1 + (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, kualitasdan efektivitas.

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 instrumenuji 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 heteroskedaasitas dan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

# III. Hasil dan Pembahasan

1. **Analisis Data**
2. **Deskripsi Variabel**
3. **Rekrutmen**

**Tabel 1** Distribusi Frekuensi Rekrutmen

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | | | | | | | | 3.91 |

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.

1. **Motivasi Kerja**

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi 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 |

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.

1. **Pelatihan Kerja**

**Tabel 3** Distribusi Frekuensi 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 |

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 kuisioner.

1. **Produktivitas Kerja**

**Tabel 4** Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

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 tinggisebesar 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 Regresesi Linear berganda**

Analisis regresi linear berganda digunkan 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 :

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

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 :

1. Constant

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

1. 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.

1. 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.

1. 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 :

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar k = 3 dan df2 = n – k – 1 (70 – 3 – 1 = 66) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai:

* 1. 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.

* 1. 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.

* 1. 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.

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |  | | |

Berdasarkan tabel pengolahan diatas, secara simultan menunjukan Fhitung sebesar 19,818 sedangkan Ftabel terhadap 0.05 dan df sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (70-3= 66) sehingga Ftabel sebesar 2,707 dan dari tabel diatas memiliki signifikansi sebesar 0,000. Sehigga didapatkan Fhitung 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 (R2)**

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.

**Table 8.** *Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)* Output Data SPSS

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi berganda (R2) 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 menunjukan 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 proseduk 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 [25] dan [8] variable rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

1. **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 menunjukan 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 [6] dan [7] yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan. produktivitas karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahan 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..

1. **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 menunjukan 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 peryataan 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 produktivias 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 [16] dan [22] 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..

1. **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 menunjukan 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 peryataan 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 produktivias 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 produktivis, 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] , [26], dan [6] 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.

# IV. 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 lebihbaik 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 karna 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 hasilpadavariabel 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 dilakukansecara 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.

# V. Ucapan Terima Kasih

Dalam kata akhir, saya pribadi haturkan puji dan syukur serta terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta’ala , yang sudah memberikan kelancaran serta memudahkan dalam kegiatan menyelesaikan tugas akhir ini, serta kepada rekan-rekan Universitas atas dukungannya sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik, saya juga berterima kasih kepada staf FBHIS beserta jajarannya dan terutama kepada jurusan Manajemen yang menemani saya dalam menempuh pendidikan ini sejauh ini. Serta untuk bapak dan ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

# Referensi

[1] D. Nuraini and H. , RR Setyani Hidayati, “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS 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. Virgia Naila Syufa, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Nusant. J. Behav. Soc. Sci.*, vol. 2 No. 1, 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, “Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekononi, & Akuntansi) Page 151,” vol. 2, no. 3, 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] SHEILA MARIA 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, J. Manajemen, U. Sam, 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, “( Studi Pada Karyawan 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(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.

[26] D. I. Bursa and E. Indonesia, “Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2019,” *J. Kreat.*, vol. 5, no. 1, pp. 112–131, 2022.

***Conﬂict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or ﬁnancial relationships that could be construed as a potential conﬂict of interest.*