

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PADANG)

Tari JN Syafitri¹⁾ dan Lucy Chairael²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas, Padang, Indonesia

email: ¹tarijns97@gmail.com

²lucy.chairoel69@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment, selection, work placement and quality of human resources on work productivity on employees of Bank Syariah Mandiri KC Padang. The population and sample in this study are 80 employees, the sampling technique is called population research or census where if the population is smaller than 100 respondents, all of them should be taken as samples. The data analysis technique used is the multiple linear regression method using the SPSS 23.0 program. From the results of the study found partially the recruitment, selection and placement of work have a significant and positive effect on work productivity while the quality of human resources partially does not significantly influence work productivity. However, simultaneously recruitment, selection, work placement and quality of human resources have a significant effect on work productivity.

Keywords: *quality of human resources; recruitmen; selection; work placement; work productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Populasi dan sampel dalam penelitian iniberjumlah 80 karyawan, teknik pengambilan sampelnya disebut penelitian populasi atau sensus, dimanaapabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23,0. Dari hasil penelitian ditemukan secara parsial rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja sedangkan kualitas SDM secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara simultan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: kualitas SDM; produktivitas kerja; penempatan kerja; rekrutmen; seleksi

Detail Artikel :

Diterima : 2 April 2019

Disetujui : 11 Oktober 2019

[DOI : 10.22216/jbe.v4i3.4090](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090)

PENDAHULUAN

Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang kian ketat dan sengit yang saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam era globalisasi.

Menurut Bangun (2012), manajemen SDM berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Puspitasari(2015), peningkatan kualitas SDM dan produktivitas adalah kunci untuk dapat mengatasi permasalahan SDM di bidang pembiayaan syariah di Indonesia, bukan hanya untuk bersaing di tataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan yang produktif dengan merubah masukan menjadi keluaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan SDM, untuk dapat memperoleh SDM berkualitas yang mempunyai produktivitas kerja, maka dibutuhkan adanya penarikan tenaga kerja (rekrutmen), seleksi, dan penempatan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen diidentifikasi sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan. Setelah dilakukan proses rekrutmen, tahap kedua yaitu seleksi karyawan yang bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya. Demikian juga halnya dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Sedangkan kualitas SDM merupakan individu yang dapat memberikan distribusi kepada perusahaan dengan aspek yang ditentukan berdasarkan pendidikan dan pengalamannya.

Dalam industri keuangan syariah, untuk mendapatkan serta menempatkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya tidaklah mudah. Permasalahan yang sering terjadi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah sulitnya pihak bank syariah untuk merekrut SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang bekerja masih didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang konvensional (90%), yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah dan sekitar 10% yang berlatar belakang syariah (Amalia, 2012). Kondisi semacam ini secara tidak langsung menjadi salah satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia, demikian halnya yang juga terjadi pada Bank Syariah Mandiri (BSM).

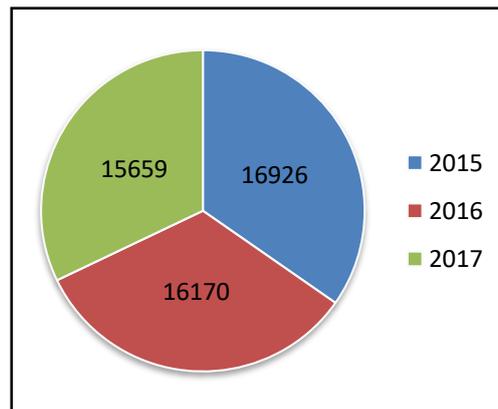
Berdasarkan kutipan dari *annual report* BSM(2017), sebagai salah satu bank syariah, BSM memiliki peran yang signifikan dan salah satu motor penggerak pembangunan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan. BSM menyadari bahwa pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan sejatinya bertujuan untuk terciptanya kesejahteraan rakyat. Dengan meningkatnya kesejahteraan rakyat, BSM memiliki peluang pertumbuhan usaha di masa depan yang menjanjikan. Peran yang besar dalam perbaikan roda perekonomian tersebut, mendorong BSM memiliki "Semangat Perubahan" untuk segera berbenah menjadi semakin baik, sehingga tercapai pertumbuhan kinerja Bank dan peningkatan terhadap kontribusi pembangunan secara berkelanjutan.

BSM meyakini bahwa SDM yang andal mampu memberikan kontribusi penting bagi kinerja dan kesinambungan kinerja perusahaan. Kehadiran SDM yang baik akan membuat BSM mampu mewujudkan visi dan misi serta rencana kerja berkelanjutan yang telah ditetapkan.

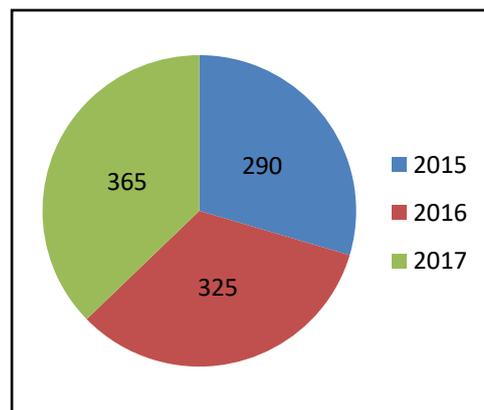
Berdasarkan hal tersebut, manajemen BSM memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pengelolaan dan pengembangan kompetensi SDM. Perhatian tersebut dimulai sejak rekrutmen, pengelolaan, hingga pengembangan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Dikutip dari data *annual report* BSM tahun 2017, jumlah karyawan BSM sampai akhir tahun 2017 sebanyak 15.659 orang, berkurang 3,16% dari 16.170 orang pada akhir tahun 2016.

Pada tahun 2017 BSM membukukan laba bersih sebesar Rp 365,17 miliar, tumbuh sebesar Rp39,76 miliar (12,22%) dibandingkan laba bersih tahun 2016 yang tercatat sebesar Rp325,41 miliar. Jumlah karyawan yang turun mengindikasikan bahwa telah dilakukan pemangkasan dan tidak dilakukan kembali proses rekrutmen untuk menambah karyawannya. Namun demikian, meskipun jumlah karyawan turun, laba bersih yang didapatkan BSM justru meningkat yang bisa diidentifikasi bahwa produktivitas karyawan tetap meningkat. Hal tersebut akan disajikan dalam grafik 1 dan grafik 2 sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik 1 Jumlah Karyawan BSM



Gambar 2
Grafik 2 Laba Bersih BSM

Dilandaskan data dan uraian yang telah dipaparkan, serta agar lebih terarah dalam pembahasan penelitian ini, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Untuk itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kualitas SDM yang dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan yang ada di Bank Mandiri Syariah KC Padang, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Padang?

2. Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Padang?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Padang?
4. Apakah kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Padang?
5. Apakah rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kualitas SDM berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Padang?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh dari rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KC Padang.

Telaah Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini oleh Sari(2018) yang dilakukan pada karyawan PT Sindang Brothers Kota Lubuklinggau dengan populasi dan sampelnya yaitu 47 orang responden yang hasilnya adalah rekrutmen dan penempatan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

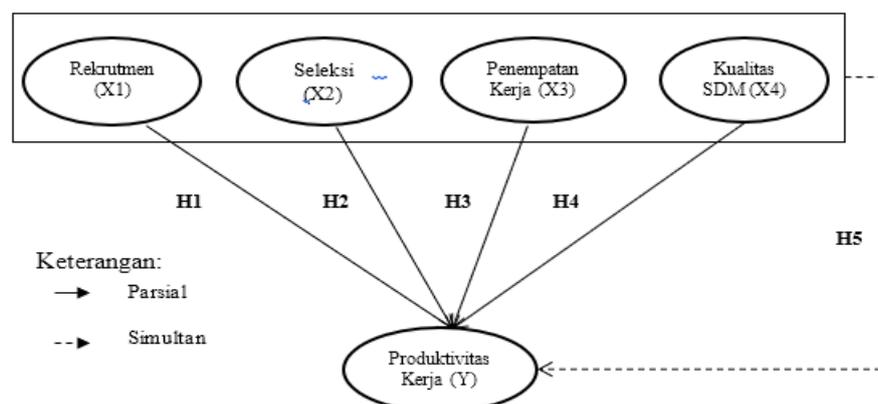
Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi(2018) yang dilakukan pada karyawan PT Mercolade dengan responden yang berjumlah 100 orang, mendapatkan hasil bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Atmajati dan Mansur(2017) pada karyawan PT Bank Papua Jayapura yang memiliki sampel sebanyak 91 orang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Pranutoko(2016) pada karyawan UD Berkah Mulia Kediri dengan jumlah sampelnya 30 orang serta hasil penelitiannya adalah Proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan proses perekrutan melalui info lowongan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Nurdin(2012) pada karyawan PT. Hanagraha Abadi yang memiliki sampel sebanyak 50 orang responden dengan hasil penelitiannya adalah Kualitas SDM dan besarnya insentif secara parsial maupun simultan memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan kerangka berpikir serta hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2
Kerangka Berfikir

- H1 : diduga rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H2 : diduga seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H3 : diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H4 : diduga kualitas SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H5 : diduga rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hamdi (2014), penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Didalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Bank Mandiri Syariah KC Padang yang beralamatkan Jl. Belakang Olo No. 47, Kel. Kampung Jawa, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat yang jumlah popualasinya adalah 80 orang.

Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian seperti ini dinamakan penelitian populasi atau sensus(Arikunto, 2010).

Berdasarkan yang telah dipaparkan oleh Arikunto, maka dalam penelitian ini akan mengambil model penelitian atau sensus dimana seluruh populasi yang ada akan menjadi sampel penelitian yang berjumlah 80 orang. Adapun cara pendistribusiannya adalah bertatap muka langsung dengan para responden serta memintanya untuk mengisi kuesioner yang telah ditetapkan.

Adapun rancangan kuesioner menggunakan modifikasi skala likert sebanyak empat skala yang dinilai bahwa penggunaan instrumen kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan empat skala memiliki kelebihan dapat menjaring data penelitian lebih akurat.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator serta skala pengukuran dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan benar. Secara lengkap operasional variabel dijelaskan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Ukuran |
|----|----------------|---|---|--------------|
| 1 | Rekrutmen (X1) | Proses mencari individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebanyak-banyaknya. | <ul style="list-style-type: none"> • Dasar perekrutan • Sumber perekrutan • Metode perekrutan (Hasibuan, 2014) | skala likert |
| 2 | Seleksi (X2) | Kegiatan dalam memilih calon tenaga kerja yang memang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan perusahaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pendidikan • Referensi • Pengalaman • Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris | skala likert |

| | | | | |
|---|-------------------------|---|--|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Kesehatan • Tes tulis • Tes wawancara (Simamora, 2011) | |
| 3 | Penempatan Kerja (X3) | Kegiatan yang menempatkan pekerja yang sudah diterima ke bidang yang memmang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. | <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi akademik • Pengalaman kerja. • Jumlah tanggungan • Tanggung jawab (Komang dan Dkk, 2012) | skala likert |
| 4 | Kualitas SDM (X4) | Individu yang memiliki kemampuan dan sudah berada dalam perusahaan serta dapat dikembangkan lagi kemampuannya. | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas intelektual • Pendidikan dan pelatihan (Rahardjo, 2010) | Skala likert |
| 5 | Produktivitas Kerja (Y) | Perbandingan antara hasil yang diperoleh dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Hasil yang dicapai • Semangat kerja • Membangun diri • Mutu • Efisiensi (Mulyadi, 2012) | skala likert |

Teknik Analisis Data

Uji Validitas & Reliabilitas

Validitas adalah mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2013). Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan yang tidak valid. Maka untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Reliabilitas adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2013). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari kelompok individual, maupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas (Kurniawan 2014).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi

yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Kurniawan, 2014).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013), analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji Hipotesis

1. Uji t

Diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t_{hitung} yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan Uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $(\alpha) = 5\%$ (0.05). Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X_1, X_2 , terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas & Reliabilitas

Untuk mempertajam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan mendistribusikan kuesioner kepada 30 responden yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah yang berguna untuk mengukur keabsahan demi kelanjutan penelitian ini.

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 23.0, maka dapat diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

| Variabel | No. Butir | r_{hitung} | $r_{tabel} 5\%$ | Status |
|------------------------|-----------|--------------|-----------------|--------|
| | | N = 30 | Df = N = 30 | |
| Rekrutmen (X_1) | 1 | 0,768 | 0,3494 | Valid |
| | 2 | 0,414 | 0,3494 | Valid |
| | 3 | 0,725 | 0,3494 | Valid |
| | 4 | 0,684 | 0,3494 | Valid |
| | 5 | 0,57 | 0,3494 | Valid |
| | 6 | 0,62 | 0,3494 | Valid |
| Seleksi (X_2) | 1 | 0,626 | 0,3494 | Valid |
| | 2 | 0,46 | 0,3494 | Valid |
| | 3 | 0,682 | 0,3494 | Valid |
| | 4 | 0,684 | 0,3494 | Valid |
| | 5 | 0,663 | 0,3494 | Valid |

| | | | | |
|------------------------------------|---|-------|--------|-------|
| | 6 | 0,465 | 0,3494 | Valid |
| | 7 | 0,517 | 0,3494 | Valid |
| | 1 | 0,692 | 0,3494 | Valid |
| Penempatan Kerja (X ₃) | 2 | 0,631 | 0,3494 | Valid |
| | 3 | 0,715 | 0,3494 | Valid |
| | 4 | 0,809 | 0,3494 | Valid |
| Kualitas SDM (X ₃) | 1 | 0,723 | 0,3494 | Valid |
| | 2 | 0,778 | 0,3494 | Valid |
| | 3 | 0,764 | 0,3494 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | 1 | 0,7 | 0,3494 | Valid |
| | 2 | 0,48 | 0,3494 | Valid |
| | 3 | 0,722 | 0,3494 | Valid |
| | 4 | 0,669 | 0,3494 | Valid |
| | 5 | 0,485 | 0,3494 | Valid |
| | 6 | 0,616 | 0,3494 | Valid |

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 30$ yang menunjukkan angka 0,3494, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel rekrutmendinyatakan “*valid*”.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | N=30 | | Rule of Thumb | Keputusan |
|------------------------------------|------------------------|------------------|---------------|-----------|
| | Jumlah Item Pertanyaan | Cronbach's Alpha | | |
| Rekrutmen (X ₁) | 6 | 0,702 | 0,6 | Reliabel |
| Seleksi (X ₂) | 7 | 0,676 | 0,6 | Reliabel |
| Penempatan Kerja (X ₃) | 4 | 0,675 | 0,6 | Reliabel |
| Kualitas SDM (X ₄) | 3 | 0,621 | 0,6 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 6 | 0,669 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realibel* (handal).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian. Pada penelitian ini terdapat 80 kuesioner yang disebarkan kepada 80 orang responden yang akan dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

Tabel 0
Karakteristik Responden

| Keterangan | Frekuensi | Precentage |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 29 | 36% |
| Perempuan | 51 | 64% |
| Usia | | |
| <20 tahun | 7 | 9% |
| 20-30 tahun | 20 | 25% |
| 31-40 tahun | 22 | 27% |
| 41-50 tahun | 16 | 20% |
| > 50 tahun | 15 | 19% |
| Lama Bekerja | | |
| < 1 tahun | 31 | 39% |
| 1-3 tahun | 25 | 31% |
| > 3 tahun | 24 | 30% |

Sumber: Data primer (diolah)

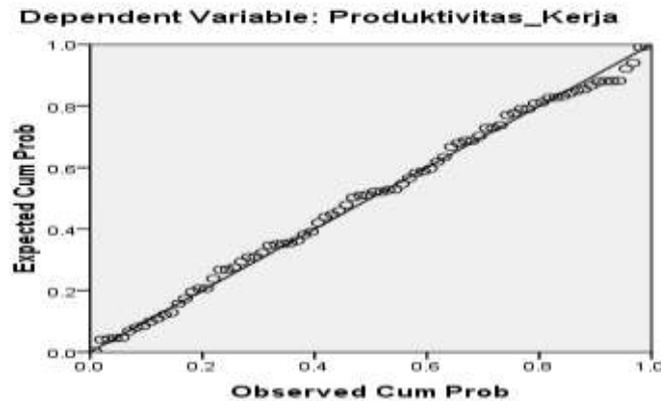
Berdasarkan Tabel 4 jika dilihat dari jenis kelaminnya dapat disimpulkan bahwa yang berjenis kelamin pria sebanyak 29 orang dengan persentase 36 %, dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 51 orang dengan persentase 64%. Dapat dilihat bahwa karyawan pada BSM KC Padang mayoritas berjenis kelamin wanita sebanyak 51 orang dengan persentase 64%.

Dilihat dari pengelompokan usianya, usia < 20 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 9%, usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 25 %, lalu usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 28%. usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 20%. Dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 19 %. Dapat dilihat bahwa karyawan pada BSM KC Padang mayoritas berusia 31-40 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 28%.

Kemudian untuk kelompok lama bekerja selama <1 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 39%, bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 31%, dan yang bekerja >3 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 30%. Dapat dilihat bahwa karyawan pada BSM KC Padang mayoritas lama bekerja selama <1 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 39%.

Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Sekunder (Diolah)

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Dari gambardiatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada garis diagonal *Probability-Plot*.Maka dapat dikatakan bahwa data distribusi data adalah normal. Hasil pengujian normalitas jugadidukung dengan uji Kolmogorov Smirnov pada tabel berikut.

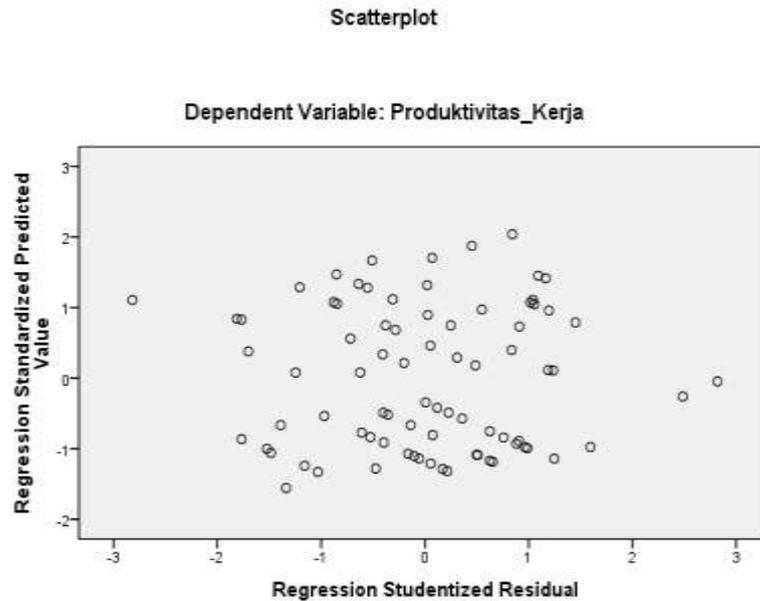
Tabel 5
Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Unstandardized Residual

| | | |
|--------------------------------|----------------|------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.58144286 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .062 |
| | Positive | .062 |
| | Negative | -.040 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .553 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .920 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data sekunder (diolah)

Pada hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* terlihat pada tabel 5 bahwa nilai signifikansi uji tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,920. Hal ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam regresi berdistribusi normal.



Sumber: Data Sekunder (Diolah)

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki kesamaan varian atau bersifat homokedastitas karena titik-titik menyebar pada di daerah positif dan negatif serta tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Rekrutmen | .502 | 1.991 |
| Seleksi | .525 | 1.906 |
| Penempatan_Kerja | .525 | 1.906 |
| Kualitas_SDM | .628 | 1.591 |

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Sekunder (Diolah)

Dari Tabel 6 diatas menjelaskan bahwa variabel rekrutmen memiliki *Tolerance* sebesar 0,502 dan VIF sebesar 1,991, variabel seleksi memiliki *Tolerance* sebesar 0,525 dan VIF sebesar 1,906, variabel penempatan kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,525 dan VIF sebesar 1,906. Dan variabel kualitas SDM memiliki *Tolerance* sebesar 0,628 dan VIF sebesar 1,591. Di dalam data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen karena tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, Maka dapat dikatakan telah memenuhi uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.450 | 1.204 | | 2.034 | .045 |
| Rekrutmen | .239 | .076 | .284 | 3.159 | .002 |
| Seleksi | .210 | .071 | .260 | 2.954 | .004 |
| Penempatan_Kerja | .533 | .121 | .386 | 4.396 | .000 |
| Kualitas_SDM | .085 | .120 | .057 | .707 | .482 |

Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$$

$$Y = 2,450 + 0,239X_1 + 0,210X_2 + 0,533X_3 + 0,085X_4$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,450 artinya apabila rekrutmen (X₁), seleksi (X₂), penempatan kerja(X₃) dan kualitas SDM (X₄) tidak ada maka produktivitas kerja (Y) tetap sebesar konstanta 2,450.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,239 artinya apabila rekrutmen (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi seleksi (X₂), penempatan Kerja(X₃) dan kualitas SDM (X₄) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,239.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,210 artinya apabila seleksi (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi rekrutmen (X₁), penempatan kerja(X₃) dan kualitas SDM (X₄) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,210.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,533 artinya apabila penempatan kerja(X₃) ditingkatkan sebesar satu-satuan, dengan asumsi rekrutmen (X₁), seleksi(X₂), dan kualitas SDM (X₄) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,533.
5. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,085 artinya apabila kualitas SDM (X₄) ditingkatkan sebesar satu-satuan, dengan asumsi rekrutmen (X₁), seleksi (X₂) dan penempatan kerja(X₃) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,085.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

| Faktor Independen | t-hitung | t-tabel | Signifikan |
|------------------------------------|----------|---------|------------|
| Rekrutmen (X ₁) | 3,159 | 1,665 | 0,002 |
| Seleksi (X ₂) | 2,954 | 1,665 | 0,004 |
| Penempatan Kerja (X ₃) | 4,396 | 1,665 | 0,000 |
| Kualitas SDM (X ₄) | 0,707 | 1,665 | 0,482 |

Note: nilai t-hitung dan signifikan didapatkan dari Tabel 7
Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $3,159 > 1,665$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Pengaruh seleksi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $2,594 > 1,665$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Seleksi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Pengaruh penempatan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X_3) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $4,396 > 1,665$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti penempatan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
4. Pengaruh kualitas SDM (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM (X_4) dengan nilai signifikan $0,482 > 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , $0,707 < 1,665$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti kualitasSDM (X_4) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 452.612 | 4 | 113.153 | 42.953 | .000 ^a |
| Residual | 197.576 | 75 | 2.634 | | |
| Total | 650.188 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kualitas_SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan dengan nilai f_{hitung} 42,953, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), penempatan kerja (X_3) dan kualitas SDM (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Pengujian Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .834 ^a | .696 | .680 | 1.62307 | 1.632 |

a. Predictors: (Constant), Kualitas_SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,680 atau 68%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), penempatan kerja (X_3) dan kualitas SDM (X_4) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) sebesar 0,68 atau 68 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,32 atau 32 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang. Maka dapat dibahas pada pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja

Rekrutmen yang dimaksud disini adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Dari hasil penelitian terhadap 80 karyawan yang bekerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang didapatkan informasi tentang pendapat responden terhadap rekrutmen terhadap produktivitas kerja melalui karyawan Bank Mandiri Syariah KC Padang. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda diketahui bahwa pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah sebesar 0.239 dengan tingkat signifikan lebih kecil terhadap probabilitas yaitu sebesar $0,002 < 0,050$. Yang artinya rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Mandiri Syariah KC Padang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dan Sunarsi (2018) yang juga menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja

Seleksi adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam memilih calon tenaga kerja yang memang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan perusahaan. Dari hasil penelitian terhadap 80 karyawan yang bekerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang didapatkan informasi tentang pendapat responden mengenai seleksi terhadap produktivitas kerja melalui karyawan Bank Mandiri Syariah KC Padang. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda diketahui bahwa pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah sebesar 0.210 dengan tingkat signifikan lebih kecil terhadap probabilitas yaitu sebesar $0,004 < 0,050$. Yang artinya seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Syariah Mandiri. Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dan Senarsi (2018) yang juga menyatakan bahwa seleksi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penempatan Kerja adalah suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar-pelamar yang cakap untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses rekrutmen dan berakhir pada penerimaan surat keputusan penerimaan pegawai. dalam buku ini, yang dimaksud dengan penempatan adalah penunjukan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan. Dari hasil penelitian terhadap 80 karyawan yang bekerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang didapatkan informasi tentang pendapat responden mengenai penempatan kerja terhadap produktivitas kerja melalui karyawan Bank Mandiri Syariah KC Padang. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda diketahui bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah sebesar 0,553 dengan tingkat signifikan lebih kecil terhadap

probabilitas yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Mandiri Syariah KC Padang. Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansur (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Kualitas SDM yang dimaksudkan merupakan individu yang telah berada didalam suatu perusahaan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memang sesuai dengan bidangnya serta dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan. Dari hasil penelitian terhadap 80 karyawan yang bekerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang didapatkan informasi tentang pendapat responden mengenai kualitas SDM terhadap produktivitas kerja melalui karyawan Bank Mandiri Syariah KC Padang. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda diketahui bahwa pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas kerja pada Bank Mandiri Syariah KC Padang yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah sebesar 0.085 dengan tingkat signifikan lebih besar terhadap probabilitas yaitu sebesar $0,428 > 0,05$. Yang artinya kualitas SDM tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Mandiri Syariah KC Padang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2012) menyatakan bahwa kualitas SDM mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tidak adanya pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang mengartikan bahwa tidak banyak pelatihan dan pendidikan yang diberikan sehingga banyak karyawan belum merasakan dampak dari kualitas SDM itu sendiri. Hal ini terbukti pada tabel 4 yaitu tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja bahwa mayoritas karyawan yang bekerja masih dibawah 3 tahun yang berjumlah 56 orang sedangkan diatas 3 tahun berjumlah 24 orang, pada tahun-tahun ini wajar jika siperusahaan masih belum memberikan pelatihan dan pendidikan mengingat jangka waktu mereka bekerja masih tergolong baru. Wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan disana juga membuktikan hal tersebut, yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan hanya untuk 1 atau 2 orang perwakilan dari cabang saja.

5. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 42,953 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), penempatan kerja (X_3) dan kualitas SDM (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hal ini berarti rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM secara bersama-sama dapat dijadikan pedoman untuk memprediksi perubahan produktivitas kerja dan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan penilaian produktivitas.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang. 2) Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang. 3) Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang. 4) Tidak Terdapat pengaruh dan signifikan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah Mandiri KC Padang. 5) Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan Kerja Bank Syariah Mandiri KC Padang.

Implikasi dari hasil penelitian diatas yaitu: 1) Bank Syariah Mandiri KC Padang diharapkan dapat meningkatkan Rekrutmen dengan cara mencari individu yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan. 2) Bank Syariah Mandiri KC Padang diharapkan dapat meningkatkan Seleksi dengan memilih individu yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. 3) Bank Syariah Mandiri KC Padang diharapkan dapat meningkatkan Penempatan Kerja karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang baik untuk memicu semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahh-Nya, serta kepada pihak-pihak yang turut serta ikut membantu sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang)” dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E. (2012) *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*. Tersedia pada: <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html>.
- Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmajati, A. R. dan Mansur (2017) “Pengaruh Rekrutmen , Seleksi , dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5 (1), hal. 1–7.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank Syariah Mandiri (2017) *Annual Report*. Tersedia pada: syariahamandiri.co.id.
- Hamdi, A. S. E. B. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Hasibuan, M. S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komang, A. I. dan Dkk (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, A. (2014) *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, S. (2012) *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurdin (2012) “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hanagraha Abadi,” hal. 103–112.
- Pranutoko, B. (2016) “pengaruh pelaksanaan perekrutan terhadap produktivitas kerja di UD. Berkah Mulia Kediri,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1 (1), hal. 40–45.
- Puspitasari, R. (2015) “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri,” *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01(11), hal. 1–16. doi: 10.1.03.03.0022.
- Rahardjo, M. D. (2010) *Intelektual, Intelegensia dan perilaku politik bangsa*. Bandung: Mizan.
- Sari, W. M. (2018) “pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sindang Brothers Kota Lubuklinggau,” *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), hal. 300.
- Simamora, H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D. (2018) “Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan,” *Jurnal KREATIF*, 6(1), hal. 18–29.