

DAMPAK REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PENGEMBANGAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Febriani dan Lenny Hasan
Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
anifebri173@gmail.com

Abstract. *The company always expects good performance for employees, because employees are the key to success for the company. In order to get qualified employees, it is necessary to pay attention to the procedures for recruitment and selection. The purpose of the study was to find out how much the impact of recruitment and selection on increasing the work productivity of employees of the Settlement Development Unit of West Sumatra Province. The research method used is quantitative research methods. The population in this study were all employees of the Settlement Development Unit of West Sumatra Province totaling 48 employees. The sampling technique is the total sampling method that is using the entire population as the study sample. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the research obtained explain that recruitment and selection have a significant impact on the productivity of employees of the Settlement Development Unit of West Sumatra Province.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Productivity*

Abstrak. *Perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang baik bagi karyawan, karena karyawan merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perlu memperhatikan tatacara rekrutmen dan seleksi yang dilakukan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar dampak rekrutmen dan seleksi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah metode total sampling yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat.*

Katakunci: *Rekrutmen, Seleksi, Produktivitas*

Pendahuluan

Sebuah perusahaan yang tujuan utamanya mengoptimalkan profit, pengelolaan sumberdaya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan mengharapkan kinerja yang baik terhadap karyawan yang bekerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan bagi perusahaan merupakan kunci utama yang diperlukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki harus mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman kerja bagi karyawan. Pendidikan menjadi salah satu faktor yang mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk dapat

menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan mampu untuk memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik secara langsung dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Badriyah, 2015, Notoadmojo, 2015).

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumberdaya manusia bagi perusahaan adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah

memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan sebagai sarana untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Hal ini didukung dengan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Diantaranya harus memperhatikan pendidikan dan pengalaman dari pelamar sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan ditekuni. Selain itu yang menjadi permasalahan dilapangan adalah domisili, dimana perusahaan menginginkan tempat tinggal yang tidak jauh dari lokasi perusahaan. Permasalahan lainnya adalah ada beberapa calon pegawai yang direkomendasikan oleh pihak internal kantor dimana mereka merekomendasikan teman atau saudara, terkadang para calon pegawai tersebut tidak sesuai dengan profil yang direkomendasikan oleh pihak internal tersebut dengan pekerjaan yang akan ditekuni. Hal akan berdampak pada perusahaan yaitu pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan dapat merusak produktivitas.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah 1). Apakah rekrutmen memiliki dampak pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat?, 2). Apakah seleksi dampak pengaruh terhadap produktifitas kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat?

Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui rekrutmen memiliki dampak pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat?, 2). Untuk mengetahui dampak pengaruh seleksi terhadap produktifitas kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat?

Kajian Teori

Rekrutmen bertujuan untuk mendapat karyawan yang memiliki kemampuan dalam

bekerja. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Rachmawati, 2008 :84). Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan orang-orang yang berkualitas, berkualifikasi serta dapat meminimalkan biaya perusahaan (Simamora, 2006 :173). Oleh karena itu, pelamar yang *under qualified* akan dapat diberhentikan dari pekerjaannya karena tidak mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan yang *over qualified* (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan banyak mengundurkan diri dari pekerjaannya karena merasa harapan yang diinginkan tidak dapat diwujudkan oleh perusahaan sehingga kepuasan dalam bekerja tidak didapatkan dan lebih memilih mengundurkan diri dari pekerjaan.

Langkah yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan minat pelamar terhadap pekerjaan yang ditawarkan yaitu: 1) pastikan informasi yang disajikan jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan. 2) Format lamaran disajikan semenarik mungkin. 3) Pilihlah media yang tepat untuk menyampaikan informasi pelamar. 4). Menempelkan brosur pada perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang berkualitas (Kasmir, 2016:94).

Seleksi merupakan bagian operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya adalah pendidikan, pengalaman kerja,

kondisi fisik, dan kepribadian. Adapun teknis seleksi antara lain: interview, tes psikologi, pelatihan, biodata, referensi, tes yang berhubungan dengan pekerjaan dan grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Faktor yang mempengaruhi seleksi adalah 1) kondisi penawaran tenaga kerja (gaji, spesialisasi pekerja, persyaratan dan kualifikasi pelamar). 2) factor eksternal (etika, ketersediaan dana dan fasilitas dan kesamaan kesempatan. 3) Perangkat organisasi (analisis jabatan). Indikator seleksi adalah prosedur seleksi yang meliputi: Wawancara, pengisian formulir lamaran, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang (Simamora, 2004:307).

Produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas mengandung makna perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan seperti tenaga kerja, bahan, uang. (Sutrisno, 2009:99).

Peningkatan produktivitas seseorang dalam bekerja sangat penting, ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah pendidikan (pendidikan formal maupun informal), ketrampilan, disiplin kerja, sikap kerja dan etika kerja (Sedarmayanti, 2011). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena

kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Ha₁: Adanya dampak pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja pegawai

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang dampak rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumberdaya manusia (Samsudin.S, 2006). Rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Apabila pelamar menerima pekerjaan yang ditawarkan maka rekrutmen dapat dikatakan berhasil. Jika rekrutmen berhasil dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Renaldo Potale, Billy at all, 2016).

Ha₂: Adanya dampak seleksi terhadap produktivitas kerja pegawai

seleksi merupakan indikator terkuat dan terbukti dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Gatewood dan Field (2001) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Hasil penelitian yang dilakukan Yullyanti, 2009 juga memperoleh hasil bahwa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Koesioner yang digunakan untuk Rekrutmen mengadopsi dari Hasibuan (2014), seleksi mengadopsi dari Simamora (2014) serta produktivitas mengadopsi dari Sedarmayanti (2011:185), dengan indikator seperti pada Tabel1.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai satuan kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah metode total sampling yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Defnisi	Indikator
Rekrutmen (X ₁)	menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Hasibuan (2014 :110)	1. Perencanaan 2. Dasar Perekrutan 3. Sumber Perekrutan 4. Metode Perekrutan Hasibuan (2014:121)
Seleksi (X ₂)	seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Simamora (2004)	1. Wawancara 2. Pengisian formulir 3. Tes seleksi 4. Wawancara 5. Pemeriksaan fisik Simamora (2004))
Produktifitas (Y)	produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Sedarmayanti (2011 : 182)	1 Tindakan konsttruktif 2 Percaya diri 3 Bertanggung jawab 4 Memiliki Kontribusi 5 Kompetensi Sedarmayanti (2011:185)

Menurut Sugiyono (2012:173), insturmen yang valid adalah instrument yang dapat diukur. Instrumen yang valid jika nilai *corrected item total correlation* di atas 0,30 dan apabila nilai

corrected item total correlation dibawah 0,30 berarti instrument tidak dapat digunakan. Rumus yang digunakan untuk pengujian validitas adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

dimana :

$$R_{xy} = r_{hitung}$$

r = correlation product moment

x = skor rata-rata dari x

y = skor rata-rata dari y

n = jumlah responden

Uji reabilitas dilakukan dengan uji *cronbachalpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r_{tabel} (*cronbach alpha* lebih besar dari 0,60) maka instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan dan sebaliknya, dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\Sigma S_b^2}{S_t^2}\right)$$

dimana :

r₁₁ = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

S_t² = deviasi standar

ΣS_b² = jumlah deviasi standar butir

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian tentang Dampak Rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Pegawai Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2009: 89), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

e = Standar Error

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Rekrutmen (X ₁)	R 1	0,372	0,3610	Valid
	R 2	0,493	0,3610	Valid
	R 3	0,495	0,3610	Valid
	R 4	0,792	0,3610	Valid
Seleksi (X ₂)	S1	0,435	0,3610	Valid
	S2	0,512	0,3610	Valid
	S3	0,408	0,3610	Valid
	S4	0,472	0,3610	Valid
	S5	0,490	0,3610	Valid
Produktivitas (Y)	P1	0,657	0,3610	Valid
	P2	0,645	0,3610	Valid
	P3	0,539	0,3610	Valid
	P4	0,617	0,3610	Valid
	P5	0,772	0,3610	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Dari hasil uji validitas di atas dapat di ketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan memiliki nilai r_{hitung} > dari r_{tabel}. Hal ini menyatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid dan semuanya dapat disebar untuk dilakukan penelitian.

Selanjutnya pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila koefisien reliabilitas (r₁₁) > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas varibel rekrutmen dan seleksi terhadap produktivitas terhadap karyawan Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 di bawah dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel rekrutmen, seleksi dan produktivitas memperoleh nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,706	Reliabel
Seleksi (X ₂)	0,719	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,762	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2018)

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada pegawai satuan kerja Pengembangan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut. Tabel 4. dapat menjelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,138 + 1,117X_1 + 0,277X_2 + e$$

Artinya bahwa nilai konstanta sebesar 7,138 yang berarti bahwa apabila rekrutmen dan seleksi tetap atau tidak berubah, maka tingkat produktivitas (Y) adalah sebesar 7,138. 2. Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,117. Ini berarti jika koefisien regresi rekrutmen naik 1 % maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 1,117 satuan dengan asumsi bahwa seleksi bernilai tetap atau tidak berubah. 3. Seleksi memiliki nilai koefisien regresi sebesar

0,277. Hal ini berarti jika koefisien regresi seleksi naik 1 % maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,277 satuan dengan asumsi bahwa tingkat rekrutmen bernilai tetap atau tidak berubah.

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, berdasarkan hasil perhitungan dimana nilai signifikansi rekrutmen $0,000 < \alpha < 0,05$ dan diketahui nilai t hitung $12,851 > t_{tabel} 2,01410$, maka rekrutmen memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas. Selanjutnya seleksi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan dimana nilai signifikan seleksi $0,000 < \alpha < 0,05$ dan diketahui nilai t hitung $6,595 > t_{tabel} 2,01410$, maka seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja produktivitas.

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian secara bersamaan terhadap variabel bebas. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.138	3.152		2.265	.028
	Rekrutmen	1.117	.087	.792	12.851	.000
	Seleksi	.277	.042	.406	6.595	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.687	2	183.343	109.669	.000
	Residual	75.230	45	1.672		
	Total	441.917	47			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 109,669 dengan sig sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut ditemukan bahwa rekrutmen memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai satuan kerja Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengidentifikasi bahwa rekrutmen menentukan tingkat produktivitas pegawai satuan kerja kawasan pemukiman provinsi Sumatera

Barat. Artinya untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan pada perusahaan perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi terhadap pegawai agar tujuan dan saran dapat diwujudkan. Hal ini disebabkan karyawan merupakan kunci utama dalam peningkatan hasil dan profit perusahaan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.822	1.293
a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen				
b. Dependent Variable: produktivitas				

Sumber: Data primer diolah (2018)

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan akan terlaksana dengan baik akan memperoleh karyawan yang berkualitas dalam melakukan proses kerja. Artinya rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas jika dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Bagi perusahaan yang memiliki tujuan untuk memperoleh profit penting memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan indikator yang sudah ditentukan.

Daftar Pustaka

Badriyah. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia
 Hasibuan. 2008. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
 Hasibuan. 2014 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi , Jakarta : Bumi Aksara.
 Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada
 Notoadmojo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi . Yogyakarta: Rineka Cipta ,
 Pardede. 2014. Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rachmawati . I. K. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CV.Andi Offset.
 Renaldo Potale, Billy at all, 2016, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 6 No 4 tahun 2016 IPI [Indonesia Publication Index](#)
 Ridwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika untuk Penelitian Sosial Ekonomi Komonukasi dan Bisnis . Bandung : Alfabeta.
 Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung; CV. Pustaka Setia.
 Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Adiatama.
 Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
 Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
 T. Hani Handoko. 2014. Manajemen, edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
 Yullyanti, Ellyta. 2009, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai, Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol.16 No. 3 Sept –Des Faculty of Administrative science Universitas Indonesia.