



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15358-15371

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Wawancara dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu

Nirwani Sri Devi Sitorus³, Remus Silalahi² Maludin Panjaitan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
pmbmethodist@gmail.com¹, eem.silalahi@gmail.com², maludinp@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menjelaskan hubungan antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 113 orang, dengan sampel sebanyak 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin serta teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan proses rekrutmen yang tepat, pelaksanaan seleksi yang efektif, teknik wawancara yang baik, serta peningkatan kemampuan kerja karyawan secara berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Wawancara, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan industri pengolahan kelapa sawit, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelancaran operasional dan pencapaian produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat serta didukung oleh kemampuan kerja yang memadai.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan produktivitas kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan atau produk, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan daya saing di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Produktivitas kerja juga berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang produktif cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga menciptakan kerja sama tim yang lebih efektif dan suasana kerja yang positif. Selain itu, produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan manfaat bagi karyawan maupun organisasi, seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, peluang pengembangan karier, serta efisiensi

biaya operasional perusahaan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, penurunan kualitas hasil kerja, dan berkurangnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mendorong peningkatan produktivitas melalui pelatihan, motivasi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkelanjutan.

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Wawancara dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu

Rekrutmen memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas karyawan karena proses ini menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat, terbuka, dan berbasis kompetensi akan menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minatnya, mereka cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang selektif dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, rendahnya semangat kerja, serta meningkatnya tingkat absensi dan turnover, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi. Rekrutmen yang baik juga membantu perusahaan membangun tim kerja yang solid, karena setiap individu dipilih berdasarkan kompetensi dan kesesuaian budaya organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang efektif dan sistematis berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan, karena mampu menghadirkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan karena proses ini bertujuan untuk memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui tahapan seleksi yang sistematis, seperti tes kemampuan, wawancara, serta penilaian kepribadian dan pengalaman kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa individu yang diterima memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakter yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang lolos seleksi secara tepat cenderung mampu memahami tugas dengan lebih cepat, bekerja secara efisien, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik. Proses seleksi yang efektif juga membantu meminimalkan risiko kesalahan penempatan kerja. Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya, tingkat kesalahan kerja dapat ditekan dan kualitas hasil pekerjaan meningkat. Selain itu, seleksi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, seleksi yang kurang objektif dapat menyebabkan organisasi menerima karyawan yang tidak kompeten, sehingga membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama dan berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, seleksi yang dilakukan secara profesional, objektif, dan berbasis kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Wawancara memiliki pengaruh yang penting terhadap produktivitas karyawan karena merupakan salah satu tahapan seleksi yang bertujuan menggali informasi lebih mendalam mengenai kemampuan, pengalaman, kepribadian, serta motivasi calon karyawan. Melalui wawancara yang terstruktur dan objektif, perusahaan dapat menilai kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan tuntutan pekerjaan serta budaya organisasi. Ketepatan dalam menilai aspek tersebut akan membantu perusahaan memperoleh karyawan yang benar-benar siap bekerja dan mampu memberikan kontribusi optimal. Wawancara yang efektif juga memungkinkan perusahaan mengidentifikasi soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, kemampuan problem solving, dan sikap profesional. Karyawan yang memiliki soft skills yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu bekerja secara kolaboratif, serta menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas individu maupun tim. Sebaliknya, wawancara yang dilakukan secara tidak terstruktur atau subjektif dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan. Jika karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka kinerja dan produktivitas dapat menurun. Oleh karena itu, wawancara yang profesional dan berbasis kompetensi berperan penting dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas karyawan karena kemampuan kerja mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Kemampuan kerja juga memengaruhi tingkat efisiensi dalam bekerja. Karyawan yang memahami prosedur kerja dan memiliki keterampilan teknis yang memadai akan lebih sedikit melakukan kesalahan, sehingga waktu dan biaya operasional dapat diminimalkan. Selain itu, kemampuan kerja yang tinggi membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, serta menemukan solusi terhadap permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Sebaliknya, kemampuan kerja yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan kemampuan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih

produktif, memberikan kontribusi maksimal, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Permasalahan rekrutmen karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu masih menjadi tantangan strategis dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan. Salah satu kendala utama adalah terbatasnya ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis sesuai dengan kebutuhan pabrik kelapa sawit, seperti keahlian dalam pengoperasian mesin, pemeliharaan alat produksi, dan pengendalian mutu. Banyak pelamar yang memenuhi syarat administrasi, namun belum memiliki pengalaman praktis di industri pengolahan sawit. Selain itu, proses rekrutmen yang cenderung birokratis dan memerlukan waktu relatif lama menyebabkan keterlambatan pemenuhan posisi kosong.

Kondisi ini berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan yang ada serta potensi penurunan produktivitas. Penyebaran informasi lowongan kerja juga belum sepenuhnya memanfaatkan platform digital secara optimal, sehingga jangkauan pelamar masih terbatas pada wilayah tertentu. Permasalahan lainnya adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pelamar dengan kebutuhan kompetensi spesifik di lapangan. Akibatnya, perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk pelatihan dan adaptasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang lebih transparan, cepat, dan terintegrasi dengan teknologi agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan siap menghadapi tuntutan industri.

Permasalahan seleksi karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu masih menjadi perhatian penting dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi yang dilakukan terkadang belum sepenuhnya mampu mengukur kompetensi teknis dan kemampuan kerja calon karyawan secara menyeluruh. Penilaian yang masih berfokus pada aspek administrasi dan wawancara umum menyebabkan potensi ketidaksesuaian antara kemampuan kandidat dengan tuntutan pekerjaan di lapangan. Selain itu, keterbatasan penggunaan metode seleksi berbasis kompetensi, seperti uji praktik kerja atau assessment center, membuat perusahaan kurang optimal dalam menilai kesiapan calon karyawan menghadapi kondisi operasional pabrik yang dinamis.

Proses seleksi yang memerlukan waktu cukup lama juga berpotensi menyebabkan kandidat potensial memilih perusahaan lain yang memiliki proses penerimaan lebih cepat. Permasalahan lainnya adalah kurangnya standar penilaian yang terintegrasi antar tim seleksi, sehingga keputusan penerimaan karyawan berisiko dipengaruhi oleh subjektivitas penilai. Hal ini dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang diterima serta meningkatnya tingkat adaptasi kerja di awal masa kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem seleksi yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi agar mampu menghasilkan karyawan yang profesional, produktif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Permasalahan dalam tahap wawancara karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu masih memerlukan perhatian khusus agar proses seleksi berjalan lebih efektif dan objektif. Salah satu kendala utama adalah belum adanya pedoman wawancara yang terstruktur dan berbasis kompetensi, sehingga pertanyaan yang diajukan cenderung umum dan kurang menggalang kemampuan teknis maupun perilaku kerja calon karyawan secara mendalam. Akibatnya, hasil wawancara belum sepenuhnya mencerminkan kesiapan kandidat dalam menghadapi tuntutan operasional pabrik kelapa sawit. Selain itu, perbedaan persepsi antar pewawancara dalam menilai kandidat juga berpotensi menimbulkan subjektivitas.

Kriteria penilaian yang belum terstandarisasi dapat menyebabkan keputusan penerimaan lebih dipengaruhi oleh kesan pribadi dibandingkan indikator kompetensi yang terukur. Permasalahan lainnya adalah keterbatasan waktu wawancara, sehingga proses pendalaman pengalaman kerja dan kemampuan problem solving kandidat tidak dilakukan secara maksimal. Kurangnya pelatihan bagi tim pewawancara dalam teknik behavioral interview juga menjadi faktor yang memengaruhi kualitas hasil seleksi.

Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu?
2. Apakah seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu?
3. Apakah wawancara secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu?
4. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu?

5. Apakah rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh seleksi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh wawancara secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi, wawancara, kemampuan kerja, dan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan (PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu)

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam memperbaiki serta meningkatkan sistem rekrutmen, seleksi, dan pengembangan kemampuan kerja karyawan agar produktivitas semakin optimal.

- b. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang, khususnya dalam topik pengaruh faktor-faktor SDM terhadap produktivitas kerja.

- c. Bagi Penulis Sendiri

Sebagai sarana penerapan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang manajemen SDM.

Kajian Teori

Kerangka Teori

Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sadikin dkk (2020:161) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Adapun menurut Rivai (2021) SDM adalah seseorang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen

Menurut Simamora (2023), penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menyebutkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar dengan motivasi dan kemampuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan perusahaan.

Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2020:42) rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta.

Indikator Rekrutmen

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:61) dalam Roidah Lina (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi

3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis Pekerjaan

Seleksi

Pengertian Seleksi

Menurut Rivai (2021:159), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Yusuf (2021; 135) Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang - orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Indikator Seleksi

Menurut Malik dkk (2023: 373-387) Beberapa indikator seleksi karyawan yang umum digunakan:

1. Pendidikan
Tujuan mengenai pendidikan dan pengalaman dari seorang pelamar melalui proses seleksi. Sekalipun pendidikan dan pengalaman merupakan kriteria yang penting, tetapi bisa digunakan untuk tujuantujuan penting lainnya.
2. Referensi
Referensi merupakan metode seleksi yang penting untuk mengevaluasi terutama kelakuan baik seorang pelamar.
3. Pengalaman
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.
4. Kesehatan
Merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Tes Tertulis
Tes tertulis dalam pelaksanaannya lebih menekankan pada penggunaan kertas dan pensil sebagai instrumen utamanya, sehingga tes mengerjakan soal atau jawaban ujian pada kertas ujian secara tertulis, baik dengan cara tulisan tangan maupun komputer.
6. Tes Wawancara
Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

Wawancara

Pengertian Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:44), wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pertemuan dan tanya jawab antara dua orang atau lebih, bertujuan bertukar informasi dan ide untuk mengonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Menurut Kriyantono (2020:19) paradigma merupakan cara pandang kita dalam menafsirkan peristiwa atau perilaku orang lain.

Indikator Wawancara

Indikator wawancara adalah faktor-faktor yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan atau kualitas wawancara. Berikut beberapa indikator wawancara Menurut Sugiyono (2020:167):

1. Kualitas pertanyaan
Pertanyaan yang baik harus relevan, jelas, dan tidak ambigu.
2. Kemampuan mendengarkan
Kemampuan mendengarkan adalah kunci untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.
3. Kemampuan membangun rapport
Membangun rapport dengan responden sangat penting untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.
4. Kemampuan mengelola waktu
Kemampuan mengelola waktu adalah penting untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dalam waktu

yang efektif.

Kemampuan Kerja

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:110), Kemampuan kerja adalah hasil dari sinergi antara potensi individu berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Wibowo (2021:94) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan

Indikator Kemampuan Kerja

1. Menurut Mangkunegara (2020:302) Mangkunegara menjelaskan bahwa kemampuan Pengetahuan (Knowledge): pemahaman seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Keterampilan (Skill): kemampuan teknis dan praktik yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
3. Sikap Kerja (Attitude): perilaku positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2021:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*).

Menurut Sedarmayanti (2020), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020:87) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Mutu
4. Meningkatkan hasil yang dicapai
5. Pengembangan diri
6. Efisiensi

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2020) mengatakan bahwa metode kuantitatif sebagai metode positivistik berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN 4 regional 2 PKS Sawit Hulu yang menjadi karyawan tetap perusahaan.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi merupakan domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti di terapkan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan.

Kuesioner

Kuesioner, teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui secara pasti variabel apa yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert's di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial.

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian

Penelitian ini mengkaji empat variabel independen dan satu variabel dependen. Sugiyono, (2020:61) menjelaskan variabel independen ialah variabel yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel dependen ialah yang menjadi akibat dari variabel independen.

Uji Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Uji yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023:267) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi atau keajegan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu. Menurut Ghozali (2021:47) "Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan".

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi norma atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu, variabel efikasi diri dan minat menjadi guru ekonomi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:107) "menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain".

1. Apabila nilai signifikansinya $>$ 0,05 tidak terjadi heteroskedasitas
2. Apabila nilai signifikansinya $<$ 0,05 terjadi heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:99) "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen". Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel dan membandingkan probabilitas/sig. Jika P value $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika P value $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:98) "Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent".

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya 38 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan amat terbatas. Rumusan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

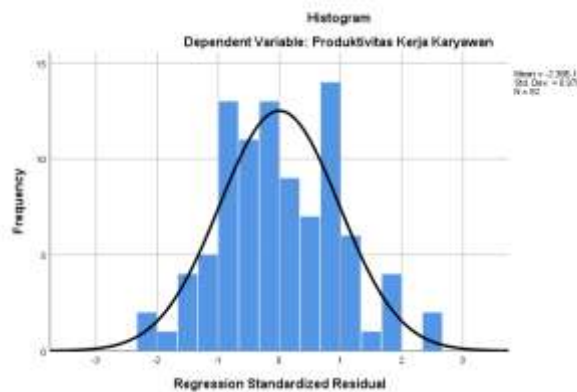
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85660484
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.055
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

Sumber: Data Diolah (2026)

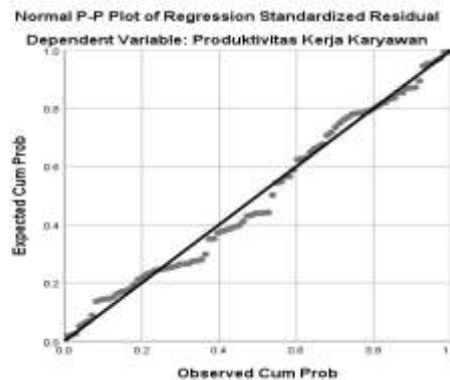
Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 yang lebih besar atau di atas nilai 0.05, maka disimpulkan sebaran data berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari gambar di atas terlihat batang pada histogram secara umum berada di bawah kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil uji normalitas menggunakan *P-P Plot* yang menunjukkan bahwa data-data bergerak mendekati garis diagonal, yang artinya ditemukan bahwa sebaran data berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.139	1.407		
	Rekrutmen	.076	.025	.951	1.051
	Seleksi	.211	.018	.934	1.071
	Wawancara	.219	.025	.898	1.114
	Kemampuan Kerja	.106	.024	.980	1.020

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF rekrutmen sebesar 1,051, seleksi sebesar 1,074, wawancara sebesar 1,114, dan kemampuan kerja sebesar 1,020. Hasil tersebut menunjukkan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas

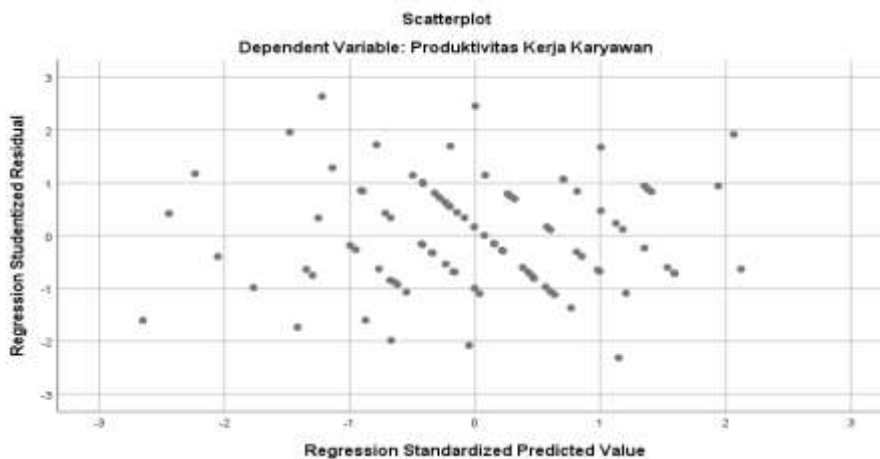
Tabel 3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.144	.779		1.468	.146
	Rekrutmen	.002	.014	.017	.160	.873
	Seleksi	-.004	.010	-.041	-.377	.707
	Wawancara	-.015	.014	-.124	-1.106	.272
	Kemampuan Kerja	.004	.013	.033	.308	.759

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 3.4 memperlihatkan bahwa nilai sig. rekrutmen sebesar 0,873, seleksi sebesar 0,707, wawancara sebesar 0,272, dan kemampuan kerja sebesar 0,759 dimana keempat variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. *plot* sebagai berikut:



Gambar 3.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3.3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.5 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.139	1.407		12.181	.000
	Rekrutmen	.076	.025	.148	3.029	.003
	Seleksi	.211	.018	.581	11.753	.000
	Wawancara	.219	.025	.447	8.872	.000
	Kemampuan Kerja	.106	.024	.214	4.442	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Berikut adalah model persamaan berdasarkan nilai *Coefficients* dari tabel diatas:

$$Y = 17,139 + 0,076X_1 + 0,211 X_2 + 0,219X_3 + 0,106X_4$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 17,139, yang berarti jika produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain akan tetap bernilai 17,139.
2. Koefisien rekrutmen (X_1) bertanda positif sebesar 0,076, yang berarti peningkatan satu satuan dari rekrutmen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,076 satuan.
3. Koefisien seleksi (X_2) bertanda positif sebesar 0,211, yang berarti peningkatan satu satuan dari seleksi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,211 satuan.
4. Koefisien wawancara (X_3) bertanda positif sebesar 0,219, yang berarti peningkatan satu satuan dari wawancara dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,219 satuan.
5. Koefisien kemampuan kerja (X_4) bertanda positif sebesar 0,106, yang berarti peningkatan satu satuan dari kemampuan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,106 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.139	1.407		12.181	.000
	Rekrutmen	.076	.025	.148	3.029	.003
	Seleksi	.211	.018	.581	11.753	.000
	Wawancara	.219	.025	.447	8.872	.000
	Kemampuan Kerja	.106	.024	.214	4.442	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung rekrutmen sebesar 3,029 > t tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung seleksi sebesar 11,753 > t tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung wawancara sebesar 8,872 > t tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa wawancara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung kemampuan kerja sebesar $4,442 > t$ tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3.7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.662	4	67.415	87.837	.000 ^b
	Residual	66.773	87	.768		
	Total	336.435	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Rekrutmen, Seleksi, Wawancara

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $87,837 > F$ tabel 2,48 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.895 ^a	.802	.792	.876	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Rekrutmen, Seleksi, Wawancara

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,792 atau 79,2% pengaruh rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan 20,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel rekrutmen sebesar 3,029 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh positif tersebut mencerminkan bahwa proses rekrutmen yang tepat mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang direkrut melalui prosedur yang jelas dan selektif cenderung lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, rekrutmen yang baik juga dapat meminimalkan kesalahan penempatan tenaga kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa rekrutmen merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel seleksi sebesar 11,753 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan proses seleksi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa proses seleksi yang dilakukan secara objektif, sistematis, dan sesuai dengan kriteria jabatan mampu

menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kecocokan dengan pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang lolos melalui tahapan seleksi yang ketat cenderung memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang lebih baik, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta pengurangan tingkat kesalahan kerja. Selain itu, seleksi yang tepat juga membantu perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa seleksi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.

Pengaruh Wawancara Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel wawancara sebesar 8,872 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa wawancara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan wawancara yang baik berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa proses wawancara yang dilakukan secara terstruktur dan objektif mampu menggali informasi yang mendalam mengenai kemampuan, pengalaman, serta sikap calon karyawan. Melalui wawancara, perusahaan dapat menilai kesesuaian karakter, motivasi kerja, dan kesiapan calon karyawan dalam menjalankan tugas yang akan diemban. Karyawan yang direkrut melalui proses wawancara yang efektif cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara optimal. Selain itu, wawancara yang berkualitas juga membantu perusahaan meminimalkan risiko kesalahan dalam penerimaan karyawan. Hal ini berdampak pada terciptanya tenaga kerja yang lebih kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa wawancara merupakan tahapan penting dalam proses rekrutmen yang berperan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 4,442 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Pengaruh positif tersebut mencerminkan bahwa kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, kemampuan kerja yang baik juga memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan metode kerja, penggunaan teknologi, serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Karyawan yang kompeten akan lebih percaya diri dalam bekerja dan mampu mengurangi kesalahan kerja. Kondisi tersebut mendorong efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor penting yang perlu terus dikembangkan oleh manajemen.

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Wawancara, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 87,837 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,48 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kemudian diperkuat dengan seleksi yang tepat dan wawancara yang efektif untuk memastikan kesesuaian kompetensi dan karakter. Selanjutnya, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan menjadi faktor utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara optimal. Apabila seluruh proses tersebut dijalankan secara terpadu dan konsisten, maka perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan produktif. Hal ini

berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan rekrutmen, seleksi, wawancara, dan pengembangan kemampuan kerja secara simultan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung rekrutmen sebesar $3,029 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung seleksi sebesar $11,753 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung wawancara sebesar $8,872 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa wawancara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung kemampuan kerja sebesar $4,442 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $87,837 > F$ tabel $2,48$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar $0,792$ atau $79,2\%$ pengaruh rekrutmen, seleksi, wawancara, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan $20,8\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini. Disarankan kepada manajemen PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu untuk terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menerapkan sistem rekrutmen yang lebih terencana, transparan, dan berbasis kebutuhan jabatan. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan proses seleksi yang objektif dan terstruktur. Setiap tahapan seleksi sebaiknya disesuaikan dengan standar kompetensi jabatan, sehingga karyawan yang diterima memiliki kemampuan dan kecocokan kerja yang tinggi. Disarankan agar proses wawancara dilakukan secara lebih mendalam dan terstandar dengan melibatkan pewawancara yang kompeten. Wawancara tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga sikap kerja, motivasi, dan kesiapan calon karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Program pelatihan yang relevan dengan pekerjaan akan membantu karyawan meningkatkan kompetensi, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan efisiensi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu mengelola seluruh proses rekrutmen, seleksi, wawancara, dan pengembangan kemampuan kerja secara terpadu. Selain itu, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan manajemen yang baik juga sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target perusahaan.

Referensi

1. Billy Renaldo Potale. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulotgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 no.04 Tahun 2021
2. Busro, M. (2021). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler. Florida International University*. Florida: Pearson.
4. Denok Sunarsi. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prokduktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 14–31.
5. Ellyta Yullyanti. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi* Vol.16: No.3
6. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariaet dengan Program IBM SPSS 26. (10th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
7. Mangkunegara (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
8. Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
9. Robbins, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Mangkunegara. Jakarta: Erlangga.
10. Roby Pratama. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTPN IV Regional II, Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Baru Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.

12. Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
13. Simamora, Henry. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
14. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
16. Supomo, R., & Eti, N. (2020). *Manajemen Sumebrdaya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandug: Yrama Widya.
17. Supomo dan Nurhayati Eti, 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Yrama Widya.
18. Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.