

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. HOLI KARYA SAKTI GROBOGAN

Oleh :

Reva Nurul Firdausa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNDARIS)

Email:

nurulfirdausa67@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja di PT. Holi Karya Sakti Grobogan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Holi Karya Sakti. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*, dengan responden sebanyak 133 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,699 artinya 69,9 % perubahan produktivitas dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja, sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji F sebesar $103,199 > 2,67$, dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga kerja, produktivitas kerja

Abstract: This study tries to analyze the effect of recruitment, selection, and placement of workers at PT. Holi Karya Sakti Grobogan which aims to determine the effect of recruitment, selection and placement of labor on the work productivity of employees at PT. Holi Karya Sakti. The type of research used is explanatory. The sampling technique used a stratified random sampling technique, with 133 respondents. The data collection technique used was a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used is descriptive analysis and inferential analysis with the help of SPSS version 20. The results of this study concluded that the value of the correlation coefficient of 0.699 means that 69.9% of changes in productivity are influenced by recruitment, selection and employment, while the remaining 30.1% is influenced by variables or other factors outside the model used in this study. Based on hypothesis testing with the F test of $103.199 > 2.67$, with a significant value of 0,000, it can be concluded that the variables of recruitment, selection and work placement together have a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: recruitment, completion, workforce placement, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan di PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas karyawan di PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
4. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Holi Karya Sakti Grobogan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Hasibuan dalam Sunarni (2018), menyatakan bahwa rekrutmen yaitu usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Seleksi

Menurut Simamora dalam Din dan Smarauw (2018), menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari kelompok pelamar, orang atau orang-orang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini.

Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Siswanto (2015) mendefinisikan penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan (2014) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Penelitian Terdahulu

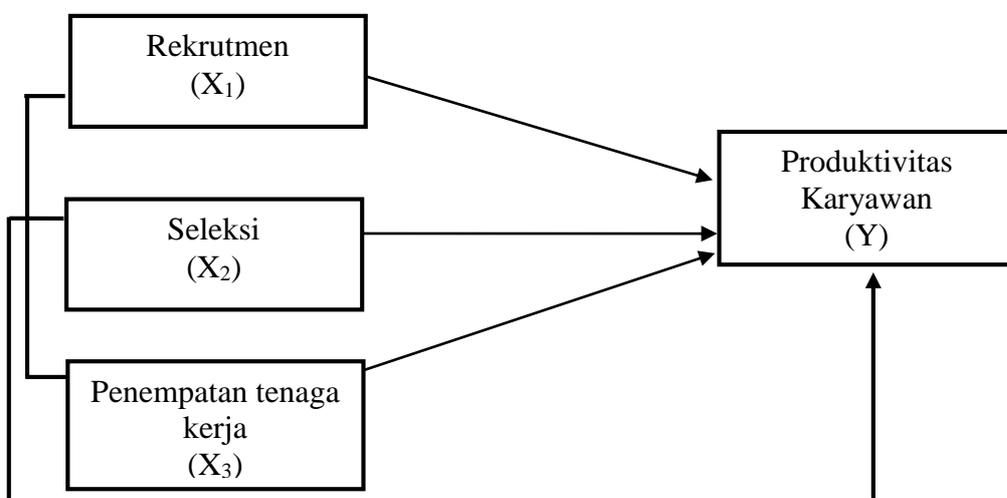
Wisdalia Maya Sari (2018), Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau Regresi Linier Berganda Rekrutmen (X_1) dan penempatan tenaga kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau

Astria Rama Atmajati dan Mansur (2017), Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Papua Jayapura Analisis regresi linier berganda Variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Penempatan tenaga kerja yang paling mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Siska Tjut Nya Din dan Jacky S.B Sumarauw (2018), Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. HM. SAMPOERNA.TBK, Regresi Linier Berganda, Secara Simultan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Siti Machmudah Zainuri (2019), Unsur pendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai di balai diklat keagamaan Surabaya, Regresi Linier Berganda, Unsur pendorong peningkatan produktivitas kerja berpengaruh penting terhadap mendorong produktivitas kerja pegawai.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara rekrutmen karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara seleksi karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh antara rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Menurut Sugiyono (2016) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis, orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungann dan pengaruh antar variabel.

Sesuai dengan pendapat Sugiyono diatas, fokus pada penelitian ini lebih pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kasual (sebab-akibat). Sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen (sebab) dan dependen (akibat), selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Holi Karya Sakti Jl. Raya Semarang – Purwodadi, No. KM 28, Area sawah, Mangunsari, Kec Tegowanu, Kab Grobogan, Jawa Tengah pos (58165).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penarikan sampel perlu dilakukan bila dirasa populasi terlalu besar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 orang karyawan bagian produksi yang berada di gedung 1.

Teknik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *stratified random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya (Demokrawati, 2014).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan secara lisan yang di berikan kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2016).

Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Usman dan Akbar, 2011).

Uji Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait (Ghozali, 2016).

Uji t (persial)

Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat (Y).

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah)
 - a) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja) secara persial terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).
 - b) $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja) secara persial terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).
- 2) Rumus Test Statistik menurut Usman dan Akbar (2011)

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

- \bar{x} = rata-rata ada yang ada
- μ_0 = rata-rata sekarang
- s = simpangan baku
- n = jumlah data sampel

- 3) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$ dan tingkat signifikansi 0,05
 - a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Menentukan t_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS
- 5) Kesimpulan
 - a) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja) secara persial terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

- b) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja) secara persial terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Kriteria dalam pengujian uji F sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).
 - b) $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).
- 2) Test statistik menurut pendapat Usman dan Akbar (2011)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

- R^2 = koefisien determinasi
 K = banyaknya variabel bebas
 n = jumlah data

- 3) Menentukan F_{hitung} dengan rumus $df = n-k-1$ dan tingkat signifikansi 0,05.
 - a) Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b) Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Menentukan F_{hitung} diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS.
- 5) Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012)
 - a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).
 - b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas nilai r tabel sebesar 0,631 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Jika nilai alpha di atas 0,70 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	<i>croncbach alpha</i>	Status
1	Rekrutmen	X1.1	0,778	0,631	Valid	0,786	Reliabel
		X1.2	0,739	0,631	Valid		
		X1.3	0,822	0,631	Valid		
		X1.4	0,908	0,631	Valid		
		X1.5	0,651	0,631	Valid		
		X1.6	0,704	0,631	Valid		
2	Seleksi	X2.1	0,930	0,631	Valid	0,812	Reliabel
		X2.2	0,883	0,631	Valid		
		X2.3	0,929	0,631	Valid		
		X2.4	0,918	0,631	Valid		
		X2.5	0,929	0,631	Valid		
		X2.6	0,769	0,631	Valid		
3	Penempatan Tenaga Kerja	X3.1	0,944	0,631	Valid	0,807	Reliabel
		X3.2	0,914	0,631	Valid		
		X3.3	0,647	0,631	Valid		
		X3.4	0,890	0,631	Valid		
		X3.5	0,947	0,631	Valid		
		X3.6	0,759	0,631	Valid		
4	Produktivitas	Y.1	0,888	0,631	Valid	0,815	Reliabel
		Y.2	0,915	0,631	Valid		
		Y.3	0,921	0,631	Valid		
		Y.4	0,888	0,631	Valid		
		Y.5	0,901	0,631	Valid		
		Y.6	0,921	0,631	Valid		

Sumber : Hasil olahan SPSS 20, 2020

Korelasi Berganda dan Uji Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,699	,85515

a. Predictors: (Constant), Penempatan Tenaga Kerja, Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Hasil olahan SPSS 20, 2020

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan tenaga kerja (X3) (positif) terhadap produktivitas (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,840. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan tenaga kerja (X3) (secara simultan) terhadap produktivitas (Y) adalah 69,9% sedangkan 30,1% ditentukan oleh variabel lain.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

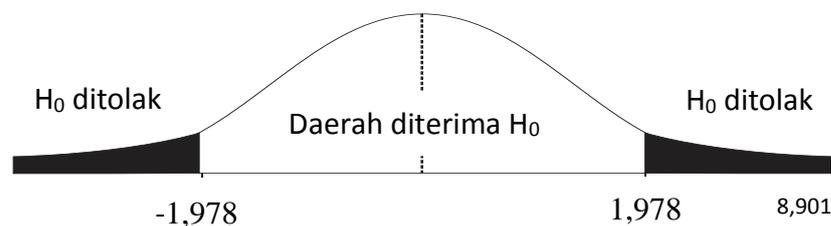
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,614	1,503		-1,740	,084
1 Rekrutmen	,575	,065	,511	8,901	,000
Seleksi	,228	,062	,223	3,699	,000
penempatan tenaga kerja	,265	,055	,282	4,823	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil olahan SPSS 20, 2020

- Uji t antara rekrutmen terhadap produktivitas. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
 Ho: Tidak ada pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas di PT. Holi Karya Sakti (Y)
 H1: Ada pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas di PT. Holi Karya Sakti (Y)

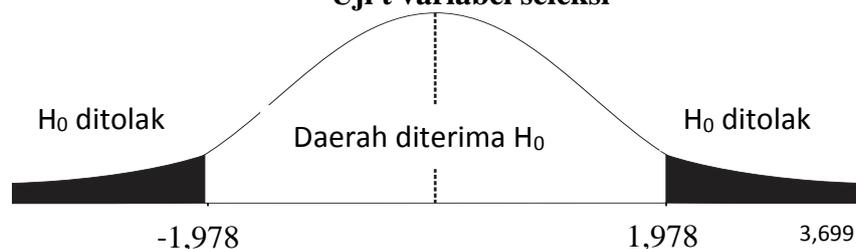
Gambar 1.
Uji t variabel rekrutmen



Berdasarkan gambar 1 dibawah, didapatkan hasil bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $8,901$ yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar $1,978$ ($8,901 > 1,978$) dan nilai signifikansi (p) sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT. Holi Karya Sakti atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.

- Uji t antara seleksi terhadap produktivitas. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
 Ho: Tidak ada pengaruh seleksi (X_2) terhadap produktivitas di PT. Holi Karya Sakti (Y)
 H2: Ada pengaruh seleksi (X_2) terhadap produktivitas di PT. Holi Karya Sakti (Y)

Gambar 2.
Uji t variabel seleksi

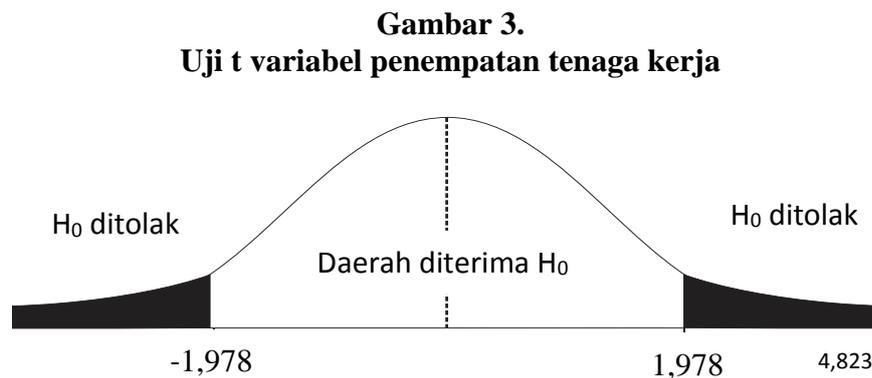


Berdasarkan gambar 2 dibawah, didapatkan hasil bahwa variabel seleksi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,699 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,978 ($3,699 > 1,978$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Holi Karya Sakti atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

3. Uji t antara penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh penempatan tenaga kerja (X3) terhadap produktivitas PT. Holi Karya Sakti (Y)

H3: Ada pengaruh penempatan tenaga kerja (X3) terhadap produktivitas PT. Holi Karya Sakti (Y)



Berdasarkan gambar 3 didapatkan hasil bahwa variabel penempatan tenaga kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,823 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,978 ($4,823 > 1,978$) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel penempatan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Holi Karya Sakti atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.

1) Uji F

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel rekrutmen (X₁), seleksi (X₂) dan penempatan tenaga kerja (X₃) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Holi Karya Sakti pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang (df_1) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 133 - 3 - 1 = 129$, sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,67. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	226,402	3	75,467	103,199	,000 ^b
1 Residual	94,335	129	,731		
Total	320,737	132			

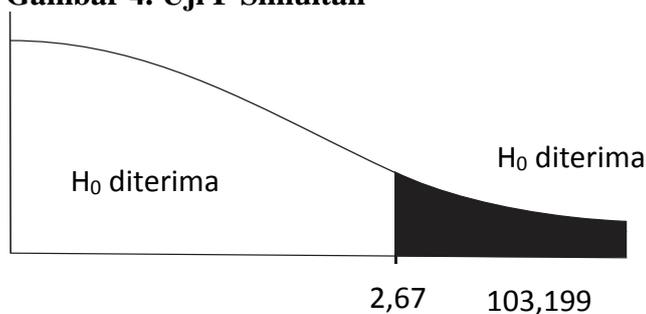
a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan Tenaga Kerja, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 103,199 yang lebih besar dari pada F tabel (R^2 atau $df = n - k - 1 = 133 - 3 - 1 = 129$) yaitu sebesar 2,67 ($103,199 > 2,67$), dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan penempatan tenaga kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Holi Karya Sakti. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.

Gambar 4. Uji F Simultan



Pembahasan

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,754 atau dapat diartikan bahwa hubungannya kuat, dan nilai signifikannya 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar 0,849 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,901 > 1,978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan seleksi (X_2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,632 atau dapat diartikan bahwa hubungannya kuat, dan nilai signifikasinya 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,699 > 1,978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan bahwa korelasi atau hubungan penempatan tenaga kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,637 atau dapat diartikan bahwa hubungannya kuat, dan nilai signifikasinya 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif. Dan regresinya sebesar 0,599 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4,823 > 1,978$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel 103,199 > 2,67 dan nilai sig sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa angka R^2 sebesar 0,699 yang dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), penempatan tenaga kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y) adalah positif. Hal ini berarti 69,9% variasi dari produktivitas bisa dijelaskan oleh variasi dari X , sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Holi Karya Sakti Grobogan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
2. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
3. Hasil penelitian ini mendapati variabel Seleksi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.
4. Hasil penelitian ini mendapati variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Holi Karya Sakti Grobogan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Grobogan, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Astriana, Rama Atmajati dan Mansur. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jayapura: FUTURE.
- Din, Siska dan S.B Sumarauw. 2018. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. SAMPOERNA. TBK". *EMBA*. Vol. 6 No. 4. Manado: ISSN: 2303-1174.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Sari, Wisdalia Maya. 2018. "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau". *COSTING*. Lubuklinggau: e-ISSN: 2597-5234.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.
- Sunarni, Denok. 2018. "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *KREATIF*. Pamulang: e.ISSN: 2339-0689.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Pengantar Statistika Edisi kedua*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Zainuri, Siti Machmudah. 2019. *Unsur Pendorong Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.