

## PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI KARYAWAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATAM TV, PROVINSI KEPULAUAN RIAU.

<sup>1)</sup>Sumardin, <sup>2)</sup>Rini Elfina, <sup>3)</sup>Suyatni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina

email: [sumardinibnusina@gmail.com](mailto:sumardinibnusina@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang responden. Adapun alat penelitian yang dipakai dalam mengunmmpulkan data adalah sebanyak 38 orang responden. Adapun alat analisis data yang dipakai adalah menggunakan SPSS 17.00. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Rekrutmen berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka Karena  $t_{hitung} (7,781) > t_{tabel} (1,688)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Rekrutmen Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Seleksi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka Karena  $t_{hitung} (10,788) > t_{tabel} (1,688)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Seleksi Karyawan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka Karena  $t_{hitung} (6,092) > t_{tabel} (1,688)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam Pengujian hipotesa apakah variabel Rekrutmen Karyawan, Seleksi Karyawan dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Uji Anova menghasilkan angka  $F_{hitung}$  sebesar  $43,986 > F_{tabel} 2,88$  dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka koefisien regresi Rekrutmen Karyawan, Seleksi Karyawan dan Penempatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan

### ABSTRACT

*This research was conducted at Batam TV Company, Riau Islands Province. The number of respondents used in this study were 38 respondents. The research tools used in collecting data were 38 respondents. The data analysis tool used is SPSS 17.00. In testing the hypothesis whether the Recruitment variable has an effect on Employee Work Productivity, because  $t_{count} (7.781) > t_{table} (1.688)$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning; Significant regression coefficient or Employee Recruitment variable has an effect on Work Productivity. In testing the hypothesis whether the employee selection variable has an effect on employee productivity, then because  $t_{count} (10,788) > t_{table} (1,688)$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning; The regression coefficient is significant or the Employee Selection variable has an effect on the Work Productivity variable. In testing the hypothesis whether the Employee Placement variable has an effect on Employee Work Productivity, then because  $t_{count} (6.092) > t_{table} (1.688)$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning; The significant regression coefficient or the Employee Placement variable has an effect on the Employee Productivity variable. In testing the hypothesis whether the variables of Employee Recruitment, Employee*

*Selection and Employee Placement simultaneously affect Employee Work Productivity. The ANOVA test resulted in a calculated F number of  $43.986 > F$  table 2.88 with a significance level (probability number) of 0.05.  $F$  count  $> F$  table then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Then the regression coefficients of Employee Recruitment, Employee Selection and Employee Placement together have a significant effect on the Work Productivity variable.*

**Keywords:** Work Productivity, Recruitment, Selection, Placement

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Bila para manajer menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada kinerja. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah budaya kerja. Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi, rekrutmen, seleksi maupun penempatan karyawan.

Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Rekrutmen karyawan sebuah perusahaan harus dapat mempertimbangkan nilai-nilai profesionalitas.

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalahnya sebagai berikut: (1) Apakah Terdapat Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau? (2). Apakah Terdapat Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau? (3). Apakah Terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau? (4). Apakah Terdapat Pengaruh Rekrutmen Kerja, Seleksi Kerja Dan Penempatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja Karyawan PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

### **Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional.

Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017).

Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018).

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

### **Pengertian Seleksi**

Menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Menurut Hasibuan (2011:177) Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Menurut Samsudin (2009:92) istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan yang cermat sesuai dengan yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

### **Pengertian Penempatan**

Adapun definisi penempatan kerja menurut beberapa ahli, yaitu Ardhana (2012:82), mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

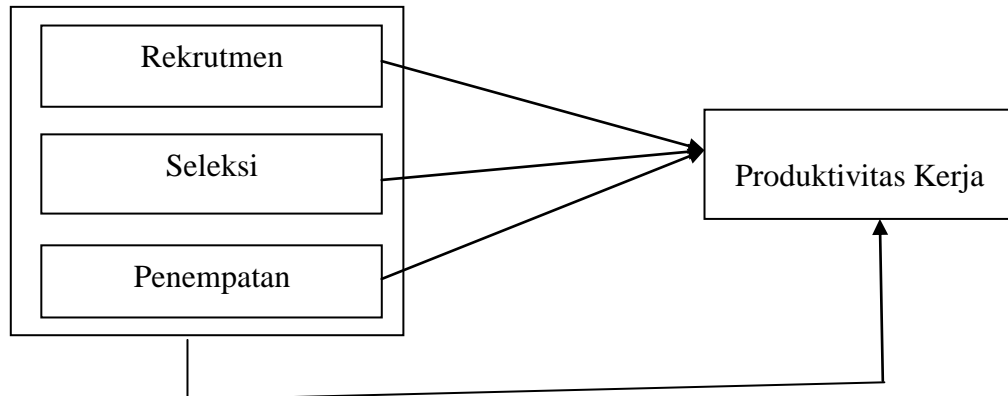
Sedangkan, penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (Lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115).

Selanjutnya, menurut Marihot T.E Hariandja (2013:92), Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya.

## Kerangka Pemikiran

Adapun Hubungan antara variabel secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar Kerangka Penelitian**

## Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif, maka penulis menyusun suatu dugaan sementara atau hipotesa bagi penelitian ini sebagai berikut: (1) Terdapat Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. (2). Terdapat Seleksi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. (3) Terdapat Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. (4). Terdapat Rekrutmen Kerja, Seleksi Kerja Dan Penempatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data, Responden dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dilingkungan PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan November 2021 sampai Januari 2022. Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data–data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis: Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan Karyawan PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Untuk melakukan penelitian tentu diperlukan sejumlah data dan untuk memperoleh data harus ada alat atau instrumennya.

Adapun jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang responden. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara membagi–bagikan kuesioner kepada Karyawan PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau yang menjadi responden penelitian ini,



kemudian memberikan kesempatan bagi responden untuk mengisi kuesioner selama beberapa hari serta menghimbau agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

Uji validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 17.00, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Rekrutmen Karyawan, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka digunakanlah rumus statistik Regresi dan Korelasi Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa dalam penelitian ini adalah Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Pada bagian ini menunjukkan metode yang digunakan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu " $X_1$  (Rekrutmen)" dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode "Enter".

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.617	1.297

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen Karyawan

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,792^2$  ialah sebesar 0,627. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,627 atau sama dengan 62,70%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 62,70% Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Rekrutmen Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 37,30% ( $100\% - 62,70\%$ ) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

### Analisa Pengaruh Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Seleksi Karyawan ( $X_2$ ), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu “X<sub>2</sub> (Seleksi Karyawan)” dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode “Enter”.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.757	1.032

a. Predictors: (Constant), Seleksi Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktivitas Kerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Seleksi Karyawan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,874^2$  sebesar 0,764. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,764 atau sama dengan 76,40%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 76,40% Produktivitas Kerja Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Seleksi Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 23,60% (100% - 76,40%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

**Analisa Pengaruh Penempatan Karyawan (X<sub>3</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Penempatan Karyawan (X<sub>3</sub>), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Penempatan Karyawan (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Wira Prima Utama, Batam.

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu “X<sub>3</sub> (Penempatan karyawan)” dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode “Enter”.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.508	.494	1.490

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktivitas Kerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Penempatan Karyawan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya



peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ).

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,712^2$ , yaitu sebesar 0,508. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,508 atau sama dengan 50,80%. Angka tersebut berarti sebesar 50,80% Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 49,20% ( $100\% - 50,80\%$ ) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

### **Analisa Korelasi Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ), Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) Dan Penempatan Karyawan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Tingkat Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ), Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) dan Penempatan Karyawan ( $X_3$ ) dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ke tiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu “Rekrutmen Karyawan, Seleksi Karyawan dan Penempatan Karyawan” dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode “Enter”.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.777	.989

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Seleksi Karyawan, Rekrutmen Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktivitas Kerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen secara simultan (Rekrutmen Karyawan, Seleksi Karyawan dan Penempatan Karyawan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,892^2$ ) sebesar 0,795. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,795 atau sama dengan 79,50%. Angka tersebut berarti sebesar 79,50% Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Rekrutmen Karyawan, Seleksi Karyawan dan Penempatan Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 20,50% ( $100\% - 79,50\%$ ) harus dijelaskan oleh faktor-faktor



penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.083	3	43.028	43.986	.000 <sup>a</sup>
	Residual	33.259	34	.978		
	Total	162.342	37			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Seleksi Karyawan, Rekrutmen Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka  $F_{hitung}$  sebesar  $43,986 > F_{tabel}$  2,88 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka koefisien regresi Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ), Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) dan Penempatan Karyawan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.947	1.882		2.035	.008
	Rekrutmen Karyawan	.487	.215	.468	2.264	.030
	Seleksi Karyawan	.742	.141	.730	5.266	.000
	Penempatan Karyawan	.316	.208	.300	2.519	.138

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$C = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,947 + 0,487X_1 + 0,742 X_2 + 0,716X_3$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Rekrutmen Karyawan

$X_2$  = Seleksi Karyawan

$X_3$  = Penempatan Karyawan

- a) Konstanta sebesar 1,947 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ), Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) dan Penempatan

- Karyawan ( $X_3$ ) maka Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 1,947
- b) Koefisien Rekrutmen Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,487 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Rekrutmen Karyawan maka Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 0,487
  - c) Koefisien Seleksi Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,742 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen pada Seleksi Karyawan, maka jumlah peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 0,742
  - d) Koefisien Penempatan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar 0,316 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Penempatan Karyawan maka Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Batam TV, Provinsi Kepulauan Riau akan mengalami meningkat sebesar 0,316

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermadin Deden. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Simbolon, Naeklan. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Belajar Peserta Didik*. Elementary School Journal PGSD FIP UNIMED, 1 (2): 14-15.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.