

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Denok Sunarsi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
denoksunarsi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mercolade yang berjumlah 2500 karyawan. Kemudian diambil sampel dengan slovin sehingga diperoleh sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikan 5% menggunakan program SPSS for Windows Version 20.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to influence the extent of recruitment, selection and training work to productivity either partially or simultaneous.

The population in this research is the entire existing employees at pt. Mercolade a numbered 2500 employees. Then swab with slovin sehingga sebanyak obtained at 100 employees. Analytical techniques used are test instruments, test the classical assumptions, multiple regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination with a 5% significant level using program spss for windows version 20.

Based on the results of this research first: a partial test (t) recruitment, selection, training has a good influence partially or simultaneous work to productivity karyawan pt mercolade tangerang. If seen from the results of the determination coefficient obtained 59.6% of productivity can be explained by the variables (x 1) recruitment, selection and training (x 2) (x 3) and the remaining 40.4% productivity (y) is affected by other variables not examined for example, motivation, leadership.

Keywords: recruitment, selection, training, work productivity

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan anggota keluarganya. Peningkatan SDM menjadi salah satu fokus utama. Untuk mewujudkan bangsa yang besar, bangsa Indonesia perlu memiliki SDM yang berkualitas dan berdaya saing yang kompetitif.

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 sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Dari permasalahan-permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Mercolade belum maksimal dengan data target penjualan dan realisasi penjualan pada tahun 2013 menunjukkan persentase yang di dapat sebanyak 88%, dan pada tahun 2014 sebanyak 93,7%, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menunjukkan hanya 89,6%, pada tahun 2016 mengalami peningkatan kembali menjadi 93,8%. Berdasarkan dari data kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara maksimal. Jadi penulis menyimpulkan bahwa kinerja yang terjadi di PT. Mercolade masih harus mengalami perbaikan agar kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat meningkat terus setiap tahunnya, tidak lagi mengalami penurunan seperti yang terjadi pada tahun 2015 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya menunjukkan pada angka persentase sebesar 89,6%.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi juga memerlukan adanya proses pelatihan yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan, seleksi dan pelatihan di dalam PT. Mercolade tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Mercolade juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Dengan adanya rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada tinjauan rekrutmen, seleksi dan pelatihan serta produktivitas kerja, sehingga penulis tertarik mengambil judul: “ **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mercolade Tangerang**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja?

2. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja ?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara simultan?

C. Batasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mercolade Tangerang dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja Pada PT. Mercolade Tangerang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti dalam:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen

Hasibuan (2014 :110) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2015: 96) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2014: 112) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Lebih jauh lagi, Rivai (2009:65) 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.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang

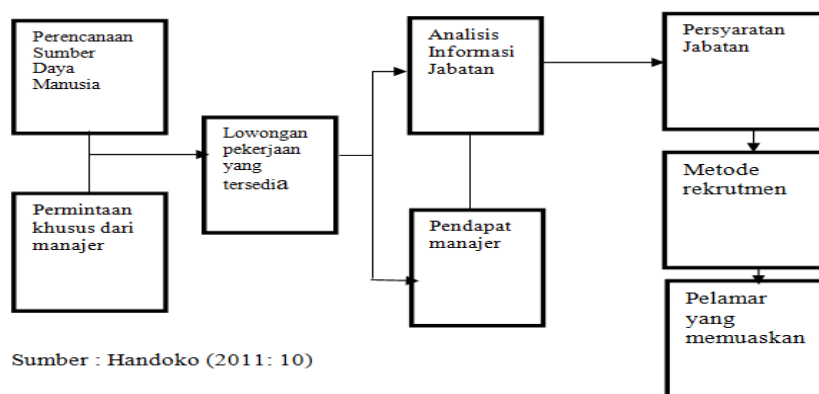
terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Menurut Handoko (2011:12), proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut :

B. Seleksi

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

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.



Gambar 2.1 Proses Rekrutment

C. Pelatihan

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007 : 16) sebagai : “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Gary Dessler (2006 : 280) bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

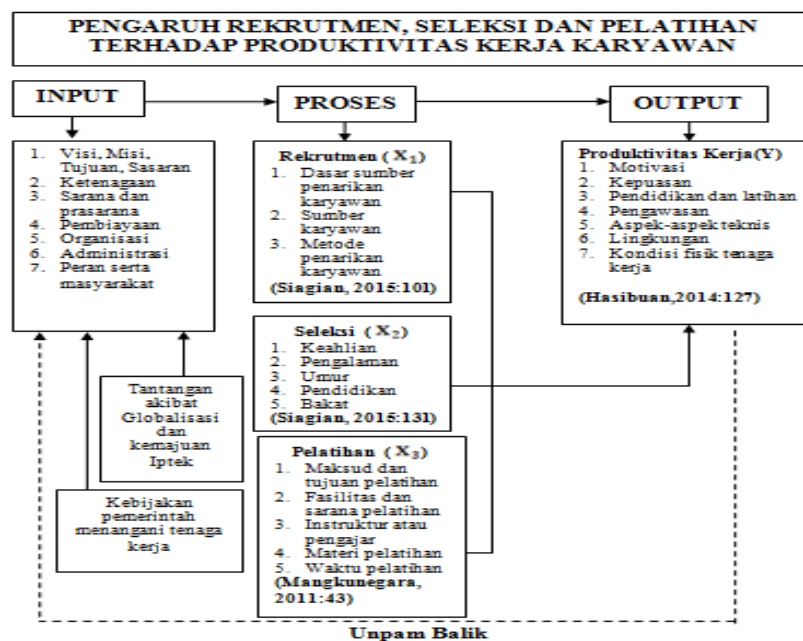
D. Produktivitas

Pengertian baku produktivitas menurut Laporan Dewan Produktivitas Nasional adalah :

1. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan harus lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang telah dioperasionalkan.
3. Produk dan produktivitas merupakan dua pengertian berbeda sebab peningkatan produk menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung arti penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.
4. SDM mempunyai peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.
5. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil senyatanya dengan hasil yang seharusnya dicapai.
6. Produktivitas tenaga kerja maupun dengan faktor lain : pendidikan, ketrampilan, kedisiplinan, motivasi, upah, jaminan sosial, teknologi dan lain-lain.
7. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultur serta sikap mental untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan. Secara umum, produktivitas karyawan adalah segala usaha yang bisa menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan sumber daya yang sama sehingga cenderung sebagai peningkatan efisiensi dan efektivitas proses menghasilkan suatu produk.

E. Kerangka Berfikir



Gambar. 2.2 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis Penelitian

- H₁ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja
- H₂ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap produktivitas kerja
- H₃ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja
- H₄ = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Mercolade Jl Raya Serang Km 13,8 Kawasan Industri Tristate Cikupa Tangerang. Phone : 6221-5962095. Fax : 6221-5962097. Email : adm_mero@yahoo.co.id., dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dengan teknik survey.

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Mercolade.

B. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mercolade yang berjumlah 2500 karyawan.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. Mercolade

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{2500}{1 + 2500 (10\%)^2}$$

n = 96,15384 ≈ 100 karyawan

C. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Rancangan Analisis

a. 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. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.
- *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<$ 0,10 atau sama dengan nilai $VIF >$ 10 (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pelatihan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Variabel dependen (produktivitas karyawan)
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi
- X1, X2, X3 = Variabel independen (rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja)
- e = *error* / variabel

E. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model.

Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- c.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabel)

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Menurut Sugiyono (2013:182) syarat minimum untuk memenuhi syarat $r = 0,3$ jadi jika $r > 0,3$ "Valid" dan sebaliknya jika $r < 0,3$ maka "Tidak Valid".

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

<i>Rekrutmen (X₁)</i>			
No Kuisisioner	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	0,892	0,300	Valid
2	0,894	0,300	Valid
3	0,902	0,300	Valid
4	0,853	0,300	Valid
5	0,825	0,300	Valid
<i>Seleksi (X₂)</i>			
1	0,890	0,300	Valid
2	0,888	0,300	Valid
3	0,812	0,300	Valid
4	0,638	0,300	Valid
5	0,682	0,300	Valid
<i>Pelatihan (X₃)</i>			
1	0,889	0,300	Valid
2	0,799	0,300	Valid
3	0,919	0,300	Valid
4	0,797	0,300	Valid
5	0,860	0,300	Valid
<i>Produktivitas (Y)</i>			
1	0,861	0,300	Valid
2	0,855	0,300	Valid
3	0,860	0,300	Valid
4	0,773	0,300	Valid
5	0,816	0,300	Valid

Sumber : Output SPSS yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:184) Suatu instrument dinyatakan *Reliabel* apabila koefiseinsi reliabelnya minimal 0,6.

Tabel 4.10
Rangkuman Analisa Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Syarat	Keterangan
1	Rekrutmen (X ₁)	0,916	0,6	Reliabel
2	Seleksi (X ₂)	0,846	0,6	Reliabel
3	Pelatihan (X ₃)	0,901	0,6	Reliabel
4	Produktivitas (Y)	0,890	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya.

Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99855383
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.049
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824

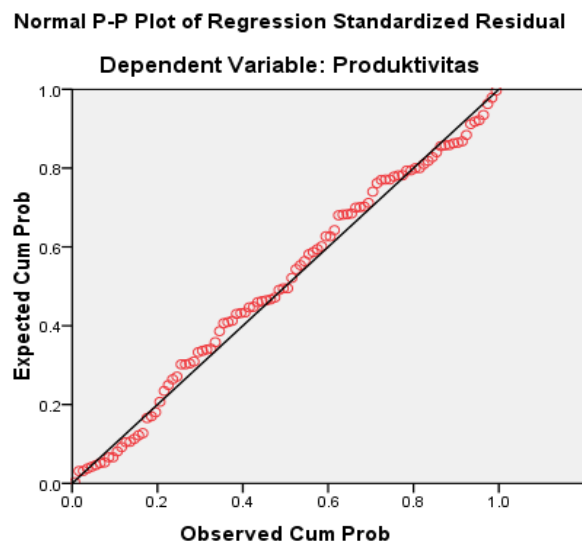
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,824 sehingga lebih besar dari 0,05 atau $0,824 > 0,05$, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Normalitas dapat dilihat pada Grafik Normal P-Plot sebagai berikut :



Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot

Pada grafik P-plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* > 10% atau 0.01 dan

nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.12
Hasil output SPSS uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.817	1.308			
	Rekrutmen	.684	.144	.698	.195	5.139
	Seleksi	.151	.170	.136	.179	5.576
	Pelatihan	.154	.165	.053	.163	6.139

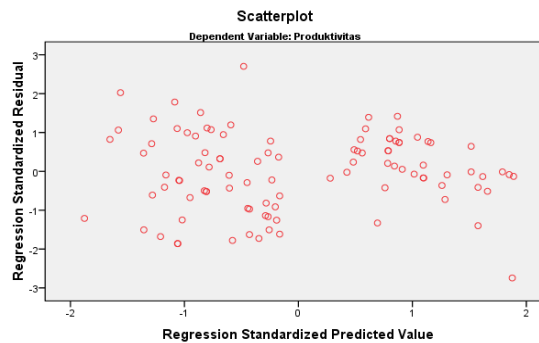
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Dari data tabel di atas nilai TV > 0,01 dan VIF <10,00 Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 20.0



Gambar 4.4 : Grafik Scatter plot

scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.817	1.308	
	Rekrutmen	.684	.144	.698
	Seleksi	.151	.170	.136
	Pelatihan	.105	.165	.053

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,817 + 0,684 X_1 + 0,151 X_2 + 0,105 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,817 menyatakan bahwa tanpa ada variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) maka *produktivitas* (y) tetap terbentuk sebesar 3,817 atau jika nilai *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) nilainya = 0 maka *produktivitas* tetap memiliki nilai = 3,817 . Yang artinya karyawan akan tetap bekerja sesuai prosedur perusahaan meski proses *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) tidak ada atau tidak sesuai dengan kriteria perusahaan..
2. Variabel *rekrutmen* (x_1) berpengaruh positif terhadap *produktivitas* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,684 . Artinya jika variabel *rekrutmen* (x_1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3), tetap, maka *produktivitas* (y) akan meningkat sebesar 0,684 .
3. Variabel *seleksi* (x_2) berpengaruh positif terhadap *produktivitas* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,151 . Artinya jika variabel *seleksi* (x_2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *rekrutmen* (x_1) dan *pelatihan* (x_3), tetap, maka *produktivitas* akan meningkat sebesar 0,151.
4. Variabel *pelatihan* (x_3) berpengaruh positif terhadap *produktivitas* (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,105 . Artinya jika variabel *pelatihan* (x_3) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel *rekrutmen* (x_1) dan *seleksi* (x_2), tetap, maka *produktivitas* akan meningkat sebesar 0,105.

D. Kolerasi Product Moment

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil kolerasi product moment seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi Produk Moment

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.772 ^a	.596	.583

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Nilai koefisien korelasi *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) terhadap *produktivitas* (y) sebesar 0,722 sehingga berada diantara 0,60-0,799,

sehingga *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) memiliki pengaruh yang KUAT terhadap *produktivitas* (y).

E. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Bhouno Agung (2005:50), “Koefisiensi determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen”.

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.583	3.045	2.053

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,596. Hal ini berarti 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan.

F. Pengujian Hipotesis

Analisis data untuk pengujian hipotesis ini dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda dengan variabel bebas variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3), serta produktivitas sebagai variabel terikat. Dalam analisis ini diuji secara parsial dan simultan

1. Uji Parsial (uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) dan dependen produktivitas (y).

Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi keputusan pembelian, sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.817	1.308		2.917	.004
	Rekrutmen	.684	.144	.698	4.746	.000
	Seleksi	.151	.170	.136	2.890	.003
	Pelatihan	.154	.165	.053	3.328	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Pengaruh dari masing-masing variabel x_1 (rekrutmen) dan x_2 (seleksi) dan pelatihan (x_3) terhadap produktivitas (y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi $< 0,05$. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi $0,05$ maka diperoleh t tabel $1,985$ atau $=TINV(0,05;96)$:

a. Pengaruh Rekrutmen (x_1) terhadap Produktivitas

Hasil uji parsial (uji t) antara rekrutmen terhadap produktivitas menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,746 > 1,985$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen terhadap produktivitas”

b. Pengaruh seleksi (x_2) terhadap produktivitas (y)

Hasil uji parsial (uji t) antara seleksi terhadap produktivitas menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,890 > 1,985$) dan $sig < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari seleksi terhadap produktivitas”

c. Pengaruh pelatihan (x_3) terhadap produktivitas (y)

Hasil uji parsial (uji t) antara pelatihan terhadap produktivitas menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,328 > 1,985$) dan $sig < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas”

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1312.819	3	437.606	47.195	.000 ^a
	Residual	890.141	96	9.272		
	Total	2202.960	99			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output spss yang di olah (2017)

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $47,195 > 2,70$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ maka "Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas secara bersama-sama"

G. Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh nilai pelanggan dan daya tarik iklan terhadap kepuasan pelanggan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan-temuan dalam penelitian ini.

1. Variabel Rekrutmen

a. Rekrutmen pada PT Mergolade Tangerang, mendapat respon dari karyawan yang baik, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh

karyawan yang berjumlah 100 orang dengan 10 pertanyaan yang menjawab “setuju” setuju dengan skor 160 (32,0%), namun masih terdapat 11 jawaban “Sangat Tidak Setuju” indikator “perusahaan merekrut karyawan dari sumber *eksternal* (iklan, *outsourcing*)” maka dari tapi kenyataannya masih terdapat karyawan yang drekrut berkadasakan internal atau di bawa oleh karyawan lain yang sudah lama bekerja di PT Mercolade Tangerang, maka dari itu sebaiknya PT Mercolade Tangerang lebih menekankan dan memberikan kesempatan untuk orang lain yang bekerja diperusahaan ini dari sumber eksternal seperti iklan di media.

- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 $r_{hitung} (0,892) > r_{tabel} (0,3)$ berarti butir pertanyaan no.1 variabel rekrutmen (X_1) dinyatakan Valid.
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner $r_{ca} (0,916) > r_{tabel} (0,6)$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ Sugiyono (2013:184), maka varians butir item variable rekrutmen (X_1) dapat dinyatakan Reliabel
- d. Hasil uji parsial (uji t) antara rekrutmen terhadap produktivitas menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,746 > 1,985$) dan sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen terhadap produktivitas”

2. Variabel Seleksi

- a. Proses seleksi pada PT Mercolade Tangerang, mendapat respon dari karyawan yang baik, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang dengan 10 pertanyaan yang jawaban “setuju” setuju dengan skor 199 (39,8%), dan masih terdapat 15 jawaban “Sangat Tidak Setuju” indikator “Materi yang di ajukan saat test berkaitan dengan pekerjaan yang akan saya kerjakan” karena banyak karyawan yang mengerjakan soal test yang diberikan pada saat seleksi tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka lamar, maka dari itu sebaiknya PT Mercolade Tangerang, memberikan soal test seusai dengan job atau posisi yang dilamar oleh karyawan agar karyawan dapat memperoleh gambaran tentang pekerjaan yang akan di lakukannya nanti ketika diterima bekerja di PT Mercolade Tangerang.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 $r_{hitung} (0,890) > r_{tabel} (0,3)$ berarti butir pertanyaan no.1 variabel selski (X_2) dinyatakan Valid.
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner $r_{ca} (0,846) > r_{tabel} (0,6)$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ Sugiyono (2013:184), maka varians butir item variable seleksi (X_2) dapat dinyatakan Reliabel.
- d. Hasil uji parsial (uji t) antara daya tarik iklan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,890 > 1,985$) dan sig $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari seleksi terhadap produktivitas”

3. Variabel Pelatihan

- a. Proses pelatihan pada PT Mercolade Tangerang, mendapat respon dari karyawan yang baik, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang dengan 10 pertanyaan yang jawaban “setuju” setuju dengan skor 201 (40,2%), dan masih terdapat 15 jawaban “Sangat Tidak Setuju” indikator “Pelatihan dapat mendorong saya untuk inisiatif dan mengembangkan kreativitas” karena masih terdapat karyawan yang sudah diberikan pelatihan bekerja yang tidak mengembangkan

keaktifitasnya dimana banyak karyawan yang bekerja hanya menekuni satu bagian saja dan tidak mau berusaha untuk belajar tentang bagian lain, maka dari itu pihak PT Mercolade Tangerang harus dapat lebih tegas kepada karyawannya yang bekerja agar dapat memahai dan mengerti tentang pekerjaan yang di jalani nya dengan baik.

- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 $r_{hitung} (0,889) > r_{tabel} (0,3)$ berarti butir pertanyaan no.1 variabel pelatihan (X_3) dinyatakan Valid.
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner $r_{ca} (0,901) > r_{tabel} (0,6)$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ Sugiyono (2013:184), maka varians butir item variable pelatihan (X_3) dapat dinyatakan Reliabel.
- d. Hasil uji parsial (uji t) antara daya tarik iklan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,328 > 1,985)$ dan $sig < 0,05 (0,004 < 0,05)$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas”

4. Produktivitas

- a. Produktivitas kerja karyawan pada PT Mercolade Tangerang, mendapat respon dari karyawan yang baik, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang dengan 10 pertanyaan yang menjawab “setuju” dengan skor 196 (39,2%), dan masih terdapat 14 jawaban “Sangat Tidak Setuju” indikator “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya” karena masih terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan hasil kerja yang diperoleh nya karena tidak mencapai target yang memag nya harus diselesaikan. Maka dari itu sebaiknya PT Mercolade Tangerang dapat memberikan semangat kerja untuk karyawan nya agar dapat mencapai target kerja yang ditentukan dengan memberikan motivasi dan kompensasi bagi karyawan yang berhasil mencapai target nya.
- b. Berdasarkan hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 $r_{hitung} (0,861) > r_{tabel} (0,3)$ berarti butir pernyataan no 1 variabel produktivitas (Y) dinyatakan Valid.
- c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner $r_{ca} (0,890) > r_{tabel} (0,6)$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ Sugiyono (2013:184), maka varians butir item variabel produktivitas (Y) dapat dinyatakan Reliabel.
- d. Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $47,195 > 2,70$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ Maka "Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama-sama "

KESIMPULAN

1. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja ialah 4,746 sehingga rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.
2. Sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja ialah 2,890 dimana seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.
3. Sesuai dengan rumusan masalah seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja ialah 3,328 sehingga pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.
4. Sesuai dengan rumusan masalah seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara simultan, maka besarnya pengaruh ialah 47,195 sehingga Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Secara Bersama-sama.

SARAN

1. PT Mercolade Tangerang lebih menekankan dan memberikan kesempatan untuk orang lain yang bekerja diperusahaan ini dari sumber eksternal seperti iklan di media lain.
2. Sebaiknya PT Mercolade Tangerang, memberikan soal test seusai dengan job atau posisi yang dilamar oleh karyawan agar karyawan dapat memperoleh gambaran tentang pekerjaan yang akan di lakukannya nanti ketika diterima bekerja di PT Mercolade Tangerang.
3. PT Mercolade Tangerang harus dapat lebih tegas kepada karyawannya yang bekerja agar dapat memahai dan mengerti tentang pekerjaan yang di jalani nya dengan baik.
4. Sebaiknya PT Mercolade Tangerang dapat memberikan semangat kerja untuk karyawannya agar dapat mencapai target kerja yang ditentukan dengan memberikan motivasi dan kompensasi bagi karyawan yang berhasil mencapai target nya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh (2005). *Psikologi Indrustri*. (Edisi IV). Yogyakarta. Liberty.
- Gomes (2005). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Riduwan, (2009), *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Alfabeta, Bandung
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, , Alfabeta, Bandung.