

**REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGARUHNYA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. HAKKIAN WELLEM RUMANSI  
MINAHASA TENGGARA**

*EMPLOYEE RECRUITMENT AND TRAINING THE IMPACT ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY  
OF PT. HAKKIAN WELLEM RUMANSI SOUTH EAST MINAHASA*

By :

**Jinever Natalia Kindangen<sup>1</sup>  
Jantje L. Sepang<sup>2</sup>  
Christoffel Mardy O. Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[jinverkindangen@gmail.com](mailto:jinverkindangen@gmail.com)

<sup>2</sup>[jantjesepang@yahoo.com](mailto:jantjesepang@yahoo.com)

<sup>3</sup>[christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

**Abstrak :** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dan asosiatif. Populasi berjumlah 56 orang karyawan, sedangkan sampel berjumlah 56 responden dengan pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda, selanjutnya diikuti oleh uji hipotesis uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima atau terbukti. Secara parsial, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan juga pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima. Saran yaitu bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki dan meningkatkan rekrutmen karyawan yang lebih baik dan berkualitas serta pelatihan karyawan secara intensif dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

**Kata Kunci :** rekrutmen karyawan, pelatihan, produktivitas karyawan

**Abstract:** The purpose of the study was to determine the effect of employee recruitment and training simultaneously and partially on the productivity of PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Research methods are quantitative and associative methods. The population is 56 employees, while a sample of 56 respondents with sampling is a saturated sampling technique. Data analysis in the form of validity and reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis, then followed by testing the F test hypothesis and t test. The results showed that simultaneously, employee recruitment and training variables significantly influence employee productivity. Thus the hypothesis which states that employee recruitment and training have a significant effect on employee productivity is accepted or proven. Partially, employee recruitment and employee training variables significantly influence employee productivity. Thus, the hypothesis which states employee recruitment and employee training influences employee productivity is accepted. Suggestions are for companies to be able to increase employee productivity by improving and increasing better and better quality employee recruitment and intensive employee training in order to increase work productivity of employees who work in the company.

**Keywords:** employee recruitment, training, employee productivity

## PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, modal, teknologi, utamanya sumber daya manusia (tenaga kerja)

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang esensial, karena dalam suatu proses produksi tenaga kerja merupakan faktor utama, oleh karena itu di samping amat pentingnya juga amat kompleksnya, kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat yang dipakai melainkan juga pada manusia yang berada di balik pada alat-alat itu atau sumber daya lain nya, jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen personalia. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatan.

Kegiatan eksploitasi pertambangan merupakan salah satu kegiatan strategis guna menunjang pembangunan Indonesia, dan saat ini eksploitasi tambang mulai banyak diminati oleh investor dibidang energi dan sumber daya mineral. Hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari kondisi politik dan perekonomian Indonesia yang relatif stabil ditunjang dengan adanya kebijakan pemerintah yang mempermudah penanaman investasi baik usaha pertambangan.

PT Hakkian Welem Rumansi adalah perusahaan yang bergerak pada Sektor pertambangan di Minahasa Tenggara Dalam rangka ikut berperan aktif mensukseskan pembangunan nasional khususnya dibidang pertambangan, PT. Hakkian Wellem Rumansi terpanggil untuk melaksanakan kegiatan eksploitasi bahan tambang khususnya material mineral emas yang berlokasi di wilayah Kecamatan Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara Provinsi Sulawesi Utara. Tentunya dalam merealisasikan tujuan supaya bisa mewujudkan pembangunan nasional tersebut tidaklah mudah perlu ada SDM yang berkualitas yang mampu mengelola perusahaan. sampai saat ini PT.Hakkian Wellem Rumansi memiliki beberapa anggota tenaga kerja saja antara lain; dua direktur utama, dua manajer, satu sekretaris, sepuluh staff, dan tiga orang bagian keamanan (*security*). Dengan ketersediaan jumlah tenaga kerja yang sedikit sekiranya perlu adanya perhatian lebih manajer perusahaan agar produktivitas karyawan bisa terwujud.

Atas dasar asumsi di atas maka penulis mengangkat judul mengenai “Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara”.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Rekrutmen karyawan dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.
2. Rekrutmen karyawan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.
3. Pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Menurut Marwansyah, (2012) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Berdasar definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola manusia atau karyawan dalam usaha dalam mencapai tujuan perusahaan yang didukung oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

## Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan menurut Noe, (2011) adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan. Menurut Dessler, (2015) ada langkah- langkah yang dapat dilakukan dalam perekrutan antara lain sebagai berikut: (1) *Employment planning dan forecasting*, Perusahaan melakukan rencana pengadaan karyawan dengan mencari tahu posisi yang kosong yang ada di perusahaan; (2) *Recruiting: Build a pool of candidates*, Perusahaan membuat perkumpulan calon-calon kandidat untuk perusahaan; (3) *Applicants complete application forms*, Para pelamar mengisi formulir-formulir sebagai persyaratan; (4) *Use selection tools like tests to screen out most applicants*, Perusahaan melakukan seleksi untuk menyeleksi para pelamar dengan menggunakan test-test yang telah perusahaan sediakan sebagai alat penilaian; (5) *Supervisors and other interview final candidates to make final choice*, Para supervisor melakukan interview pelamar akhir untuk menentukan pilihan pelamar yang akan menjadi karyawan di perusahaan. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan Hasibuan, (2016). Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain adalah: (1) Dasar Penarikan Karyawan, Spesifikasi pekerjaan yang dicantumkan perusahaan; (2) Sumber Penarikan Karyawan, Sumber internal, sumber eksternal; (3) Metode Penarikan Karyawan.

## Pelatihan

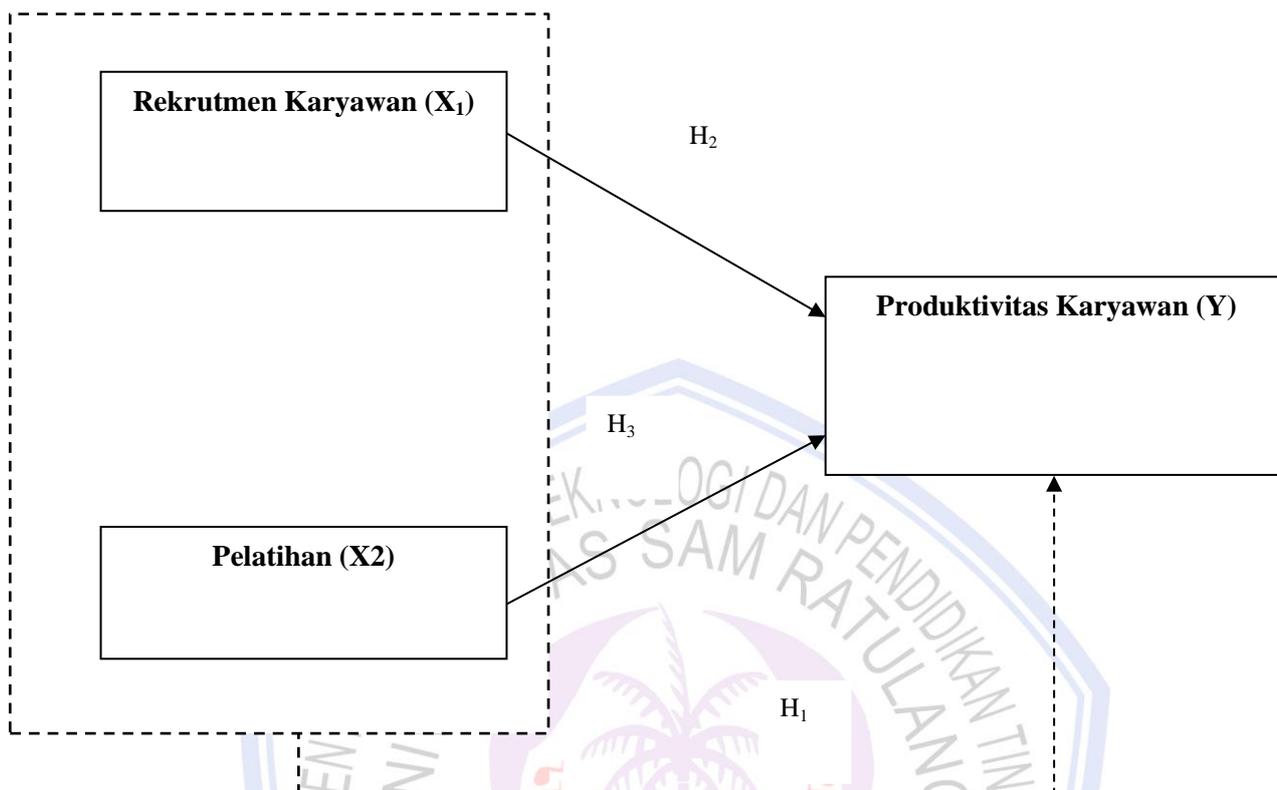
Menurut Bangun, (2015) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikula dalam Mangkunegara, (2015) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti, (2014) dan Sikula dalam Mangkunegara, (2015), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut: (1) Pendidikan; (2) Prosedur Sistematis; (3) Keterampilan teknis; (4) Mempelajari pengetahuan; (5) Mengutamakan praktek dari pada teori.

## Produktivitas Kerja

Menurut Sinullingga, (2010) produktivitas adalah *The Organization for European Economic Cooperation (OEEC)* pada tahun 1950 yaitu "*Productivity is the quotient obtained by dividing by one of the factors of production. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material, etc*". Mali P. (1978) dalam Sinullingga, (2010) mendefinisikan "*Productivity is the measure of how well resources are bought together in organization and utilized for accomplishing a set of result. Productivity is reaching the highest level of performance with the least expenditure of resource*". Fabricant (1962) dalam Sinullingga, (2010) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara output yang diperoleh dengan input yang digunakan. Kenderick dan Creamer (1965) dalam Sinullingga, (2010) mendefinisikan produktivitas dengan mengklasifikasikannya menjadi tiga jenis yaitu produktivitas total, produktivitas parsial, dan produktivitas total faktor. Produktivitas merupakan rasio antara output yang dapat diukur (*tangible output*) dan input yang dapat diukur (*tangible input*). Input dan output yang bersifat tidak terukur (*intangible*), tidak dapat digunakan untuk mengukur produktivitas. Menurut Simamora, (2011) indikator dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan; (2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan; (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

### Kerangka Konseptual

Model penelitian menggambarkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori, 2018*

### Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian terdapat tiga hipotesis penelitian yaitu:

- H<sub>1</sub> : Diduga rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.
- H<sub>2</sub> : Diduga Rekrutmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.
- H<sub>3</sub> : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variable Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Mulai dari pengajuan judul penelitian bulan maret 2017 sampai Juli 2017. penulis mengambil studi kasus pada Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara, yang berjumlah 56 orang karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi (Sugiyono, 2011:81), karena jumlah populasi tidak terlalu besar maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 56 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu dokumentasi dan survey menggunakan kuesioner. Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait penelitian ini melalui dokumen-dokumen. Sementara survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Basri, 2012).

### Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan Uji T-Sampel Bebas (Independent Sample T-Test ). Uji t Sampel Bebas ini untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua sampel yang saling bebas (*Independent Sample t-Test*). Melalui pengujian ini, dapat diketahui signifikansi perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak saling berhubungan (Boedijowono, 2011). Dalam perhitungan untuk melakukan analisis Independen Sample t-Test ini tidak dilakukan secara manual, melainkan akan dibantu bantuan paket program IBM SPSS untuk proses perhitungannya (Sugiyono, 2017).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

Pada beberapa tabel berikut merupakan deskripsi responden yang diteliti dalam penelitian ini. Tabel 1 berikut merupakan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	35	62,5
2	Wanita	21	37,5
Total		56	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Jenis kelamin mayoritas responden adalah pria sebanyak 35 responden atau 62,5% dari total responden, selanjutnya responden wanita adalah sebanyak 21 responden atau 37,5% dari total responden. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas didominasi oleh pria yaitu sebesar 62,5% dari total responden yang berjumlah 56 responden.

Pada Tabel 2. berikut merupakan deskripsi responden penelitian berdasarkan usia responden.

**Tabel 2. Usia Responden**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 25	7	12,5
2	26-35	20	35,7
3	36-45	18	32,1
4	46-50	10	17,9
5	> 50	1	1,8
Total		56	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 2 mayoritas responden kebanyakan adalah berusia antara 26-35 tahun sebanyak 20 responden atau 35,7% dari total responden, selanjutnya diikuti oleh responden berusia antara 36-45 tahun sebanyak 18 responden atau 32,1%. Selanjutnya diikuti oleh responden berusia antara 46-50 tahun sebanyak 10 responden, kurang dari 25 tahun sebanyak 7 responden dan terakhir lebih dari 50 tahun sebanyak 1 reponden.

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMU/SMK	31	55,4
2	Diploma/ Sarjana	19	33,9
3	Pascasarjana	1	1,8
4	Lainnya	5	8,9
Total		56	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 3 kebanyakan responden berpendidikan SMU/SMK atau sederajat sebanyak 31 responden yaitu 55,4% dari keseluruhan responden, diikuti dengan berpendidikan tinggi yaitu diploma/sarjana perguruan tinggi sebanyak 19 responden atau 33,9% dari keseluruhan responden dan terakhir diikuti oleh tingkat pendidikan lainnya.

**Tabel 4. Pengalaman Bekerja Responden**

No	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	1-2	8	14,3
2	2-3	12	21,4
3	3-5	26	46,4
4	> 5	10	17,9
Total		56	100

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar responden sudah bekerja 3-5 tahun sebanyak 26 responden atau 46,4%, diikuti dengan responden yang berpengalaman antara 2-3 tahun sebanyak 12 responden atau 21,4%, diikuti oleh responden yang berpengalaman selama lebih dari 5 tahun dan antara 1-2 tahun sebanyak masing-masing 10 responden dan 8 responden.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Kualitas Data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang disusun harus diukur validitasnya. Validitas keterkaitan item pertanyaan dalam satu variabel. Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  table, dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 56 orang, angka kritis dari  $r$  table (table  $r$  Product moment) pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,240.

Item valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,240)

Item tidak valid bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,240)

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitasnya menunjukkan konsistensi. Tingkat Reliabilitas berdasarkan  $\alpha$ .

**Tabel 5. Indikator Tingkat Reliabilitas**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
>0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
>0,60 s/d 0,80	Reliabel
>0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018)

Pada Tabel 6 berikut merupakan rangkuman dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk kualitas data yang dikumpulkan dari kuesioner penelitian.

**Tabel 6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Rekrutmen Karywan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,875	0,000	Valid	0,948	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,947	0,000	Valid		
	X <sub>1,3</sub>	0,938	0,000	Valid		
	X <sub>1,4</sub>	0,864	0,000	Valid		
	X <sub>1,5</sub>	0,927	0,000	Valid		
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,737	0,000	Valid	0,859	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,926	0,000	Valid		
	X <sub>2,3</sub>	0,874	0,000	Valid		
	X <sub>2,4</sub>	0,792	0,000	Valid		
	X <sub>2,5</sub>	0,733	0,000	Valid		
Produktivitas Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,961	0,000	Valid	0,970	Reliabel
	Y <sub>1,2</sub>	0,984	0,000	Valid		
	Y <sub>1,3</sub>	0,970	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 6 di atas menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata  $r$  hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ( $> CR$ ) sebesar 0,30. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  cronbach untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis ( $> CR$ ) yaitu 0,6 bahkan secara rata-rata nilainya di atas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable atau masuk dalam kriteria sangat reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 23 . Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada Tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7. Koefisien Regresi Uji t, Uji F**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
Rekrutmen karyawan	,223	,089	2,503	,015
Pelatihan	,172	,084	2,039	,046
Konstanta	= 4,411		t tabel	= 2,003
R Square	= 0,201		F hitung	= 6,679
Multiple R (r)	= 0,449		F tabel	= 1,557
n	= 56		Sig. F	= 0,003

Sumber: Data Olahan, 2018

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 4,411 + 0,223 X_1 + 0,172X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta a sebesar 4,411 memberikan pengertian bahwa jika variabel rekrutmen karyawan, dan pelatihan sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas karyawan adalah 4,411 satuan
2. Untuk variabel rekrutmen karyawan ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila rekrutmen karyawan semakin baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,223 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel rekrutmen karyawan merupakan variabel tertinggi yang berdampak terhadap produktivitas karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.
3. Untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila pelatihan semakin baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,172 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

#### Uji F

##### Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 4.8. Dari tabel 4.8 dapat dilihat hasil  $F_{hitung} = 6,679$  dan  $F_{tabel} = 1,557$ . Jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sig F =  $0,003 < 0,05$ , ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya rekrutmen karyawan ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### Uji t

##### Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen karyawan ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 2,503 > t_{tabel} = 2,003$  dan tingkat signifikan  $0,015 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau rekrutmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

##### Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,039 > t_{tabel} = 2,003$  dan tingkat signifikan  $0,046 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,449 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,201 atau 20,1% Artinya pengaruh semua variable bebas: rekrutmen karyawan ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variable independent produktivitas karyawan adalah sebesar 20,1% dan sisanya sebesar 0,799 atau 79,9% ( $100\% - 20,1\%$ ) di pengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu ukuran kinerja perusahaan yang menunjukkan seberapa baik pemanfaatan input menjadi output. Produktivitas mencakup input dari sumber daya yang ada seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, modal, energi, dan sebagainya yang selanjutnya ditransformasikan menjadi output atau luaran dengan tingkat kerusakan atau kesalahan yang rendah atau luaran yang efisien dan efektif. Semakin baik produktivitas kerja dari karyawan dalam suatu organisasi maka tingkat output dari kerja akan semakin baik dan berkualitas.

Produktivitas kerja yang baik tercermin dari kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Kuantitas kerja yang produktif dimana pekerjaan dengan hasil yang dicapai sesuai dengan harapan

terhadap jumlah tertentu bahkan melebihi jumlah yang diharapkan sesuai standar dari organisasi. Kualitas kerja yang produktif merupakan pencapaian mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan harapan standar yang diharapkan bahkan melebihi standar tersebut. Sedangkan ketepatan waktu yang produktif merupakan tingkat aktivitas penyelesaian hasil yang sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan dan diharapkan bahkan melebihinya.

Rekrutmen karyawan dan pelatihan dalam penelitian ini terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan PT. Hakkian Wellem Rumansi Minahasa Tenggara. Hal ini terlihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel sehingga uji hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti.

Secara bersama-sama hubungan antara kedua variabel yaitu rekrutmen karyawan, dan pelatihan berdasarkan koefisien korelasi hubungannya cukup kuat, sedangkan pengaruh antara rekrutmen karyawan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan lebih dari 20%, Sedangkan sekitar kurang dari 80% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

### **Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi rekrutmen karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila rekrutmen karyawan yang ada di PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara semakin baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Rekrutmen karyawan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Pelatihan merupakan sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila pelatihan yang ada di PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara semakin baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan, variabel rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima atau terbukti.
2. Secara parsial, variabel rekrutmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima. Rekrutmen karyawan merupakan variabel terkuat atau paling dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini.
3. Secara parsial, variabel pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima.

**Saran**

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki dan meningkatkan rekrutmen karyawan yang lebih baik dan berkualitas serta pelatihan karyawan secara intensif dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya karena penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel independen untuk memprediksi variabel produktivitas karyawan, maka pada penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih baik dan luas terkait faktor apa saja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan selain rekrutmen karyawan dan pelatihan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Basri, S. 2012. Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, dan Teknik-teknik Desain Penelitian. Diambil 26 Maret 2018, dari <http://setabasri01.blogspot.com/2012/04/metode-penelitian.html>
- Boedijoewono, N. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*. AMP YKPN, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Noe, R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinullingga, S. 2010. *Analisis dan Rekayasa Produktivitas*. Unknown, Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.