
**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI PT.HM.SAMPOERNA.TBK**

*THE EFFECT OF RECRUITMENT, SELECTION, AND WORK PLACEMENT ON WORK
PRODUCTIVITY IN PT. HM. SAMPOERNA. TBK*

Oleh :
Siska Tjut Nya Din¹
Jacky S.B Sumarauw²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[siska.umar31@yahoo.com¹](mailto:siska.umar31@yahoo.com)

[Jq_sbs@yahoo.com²](mailto:Jq_sbs@yahoo.com)

Abstrak : Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.HM.Sampoerna.Tbk baik secara simultan maupun parsial. Metode analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh. Saran yang diberikan adalah untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan pada PT. HM Sampoerna Kota Manado, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.

Kata Kunci : *rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, produktivitas kerja*

Abstract : *Management of Human Resources (HR) is an important thing in achieving goals. Generally company leaders expect good performance from each employee in carrying out the tasks assigned by the company. The company realizes that Human Resources (HR) are the basic capital in the process of development of companies and even nationally, therefore the quality of human resources must always be developed and directed so as to achieve the goals set by the company. As for these human resource management activities consist of: human resource planning, procurement, direction, development, maintenance and dismissal. This is intended so that companies can manage good human resources effectively and efficiently. The purpose of this study is to examine the effect of recruitment, selection, and work placement on the work productivity of PT. HM. Sampoerna.Tbk employees both simultaneously and partially. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study state that simultaneous recruitment, selection and placement affect work productivity, but partially recruitment has no effect.*

Keywords: *recruitment, selection, job placement, work productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna. Tbk.
2. Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna. Tbk.
3. Seleksi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna. Tbk.
4. Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna. Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013:40), rekrutmen adalah: Serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekuangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Seleksi

Menurut Simamora (2004:54) Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari sekelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:198), penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta.

Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Penelitian Terdahulu

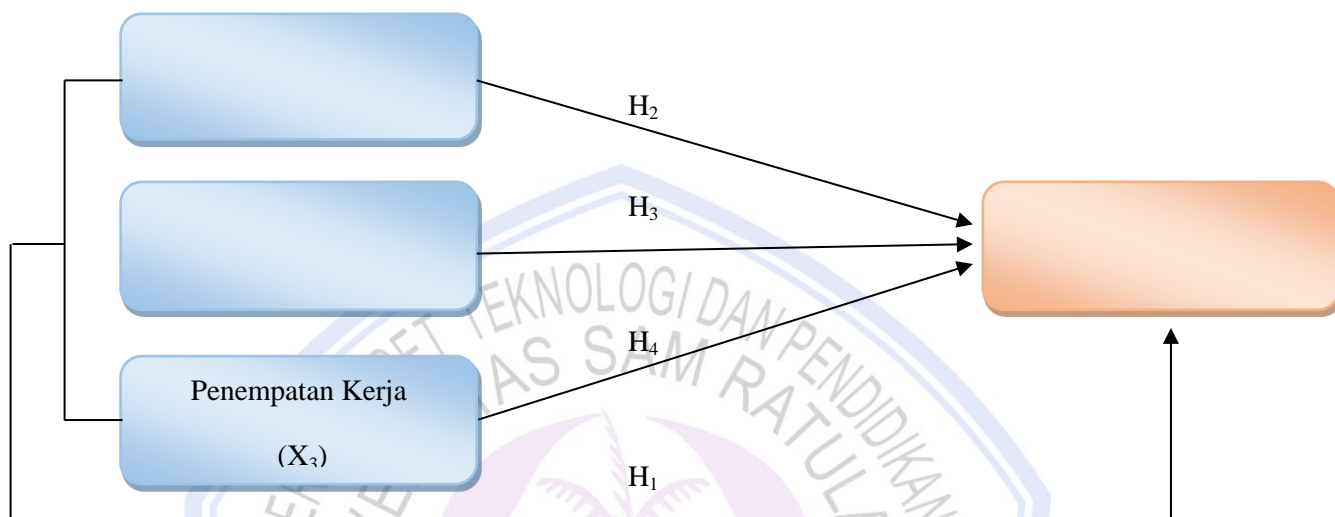
Potale (2016) mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SULUTGO yang bertujuan Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank SULUTGO. Metode yang digunakan dalama penelitian ini adalah metode kuantitatif. Persamaan pada Variabel Independen X1 dan X2 sedangkan perbedaanya pada Objek penelitian dan pada Variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Yulasma (2016) mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja

karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini mempunyai Persamaan pada Variabel Independen X1, X2 dan X3 sedangkan berbeda pada objek penelitian dan variabel (Y) Dependen.

Kristanu (2013) mengenai Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang yang bertujuan Untuk menganalisa rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Persamaan pada Variabel Independen X1, X2 dan X3 dan Perbedaan pada objek penelitian.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna.Tbk.
- H₂: Diduga rekrutmen secara Parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna.Tbk.
- H₃: Diduga seleksi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna.Tbk.
- H₄: Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HM. Sampoerna.Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang di lakukan adalah penelitian asosiatif. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:11), adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.HM.Sampoerna.Tbk.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan Mulai dari pengajuan judul penelitian bulan maret 2017 sampai dengan Agustus 2018. Penulis mengambil studi kasus pada PT. HM. Sampoerna.Tbk.

Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2010:118), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. HM. Sampoerna. Tbk sebanyak 73 orang. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. HM Sampoerna yaitu sebanyak 73 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

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

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53).

Uji Realibilitas

Menurut Saifuddin (2012:110), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten atau tidak berubah-ubah. Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti.

Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi klasik adalah tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas yang berada dalam satu model. Pengujian asumsi ini untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi maupun untuk menunjukkan ada tidaknya derajat kolinearitas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau Tolerance menjauhi 1 pada output Coefficient. Jika antar variabel bebas berkorelasi dengan sempurna maka disebut multikolinearitasnya sempurna (perfect multicollinearity), yang berarti model kuadrat terkecil tersebut tidak dapat digunakan. Pengujian terhadap Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu saling berkorelasi. Ada hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun pengertian analisis regresi linear berganda menurut Narimawati (2010:5) adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

- Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:
 - a. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Penempatan Kerja (X_3) dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
 - b. $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Penempatan Kerja (X_3) dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:
 - a) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t (secara parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013).

- a) $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b) $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Corelation | Status | Cronbach Alpha | Status |
|---------------------|------------|--------------------|--------|----------------|----------|
| Rekrutmen X1 | X1.1 | 0,667 | Valid | 0,797 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,677 | Valid | | Reliabel |
| | X1.3 | 0,862 | Valid | | Reliabel |
| | X1.4 | 0,723 | Valid | | Reliabel |
| | X1.5 | 0,778 | Valid | | Reliabel |
| Seleksi X2 | X2.1 | 0,885 | Valid | 0,807 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,862 | Valid | | Reliabel |
| | X2.3 | 0,642 | Valid | | Reliabel |
| | X2.4 | 0,658 | Valid | | Reliabel |
| | X2.5 | 0,743 | Valid | | Reliabel |
| Penempatan Kerja X3 | X3.1 | 0,666 | Valid | 0,740 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,663 | Valid | | Reliabel |

| | | | | | |
|---------------------------|------|-------|-------|-------|----------|
| | X3.3 | 0,637 | Valid | | Reliabel |
| | X3.4 | 0,776 | Valid | | Reliabel |
| | X3.5 | 0,721 | Valid | | Reliabel |
| Produktivitas Karyawan(Y) | Y1.1 | 0,553 | Valid | 0,719 | Reliabel |
| | Y1.2 | 0,580 | Valid | | Reliabel |
| | Y1.3 | 0,743 | Valid | | Reliabel |
| | Y1.4 | 0,637 | Valid | | Reliabel |
| | Y1.5 | 0,666 | Valid | | Reliabel |

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

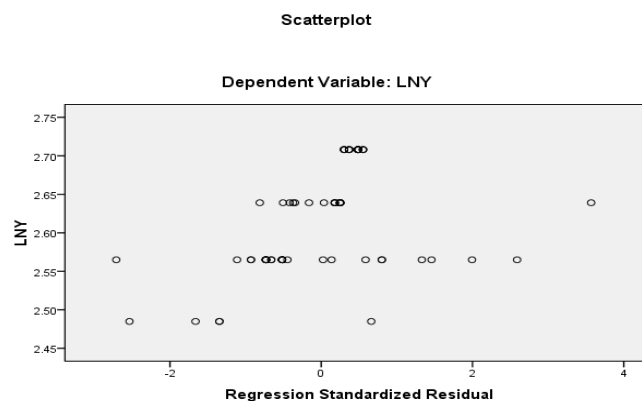
| Model | Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------------|------------|---------|-------------------------|------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | .490 | 1.524 | | .322 | .749 | | | | | |
| x1 | .005 | .067 | .007 | .079 | .937 | .641 | .010 | .004 | .435 | 2.300 |
| x2 | .707 | .087 | .690 | 8.143 | .000 | .869 | .700 | .455 | .435 | 2.300 |
| x3 | .287 | .108 | .242 | 2.654 | .010 | .745 | .304 | .148 | .375 | 2.668 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Dari tabel 2. terlihat bahwa semua dimensi yaitu Rekrutmen(X_1), Seleksi (X_2), Penempatan Kerja(X_3), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



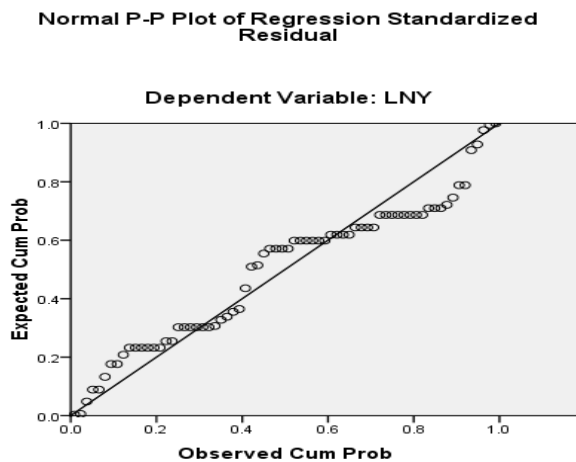
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 23.0, 2018

Gambar 2. grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Karyawan(Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Olahan data SPSS 23.0, 2018

Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|----------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part Tolerance | VIF | |
| | 1 (Constant) | .490 | 1.524 | | .322 | .749 | | | | |
| x1 | .005 | .067 | .007 | .079 | .937 | .641 | .010 | .004 | .435 | 2.300 |
| x2 | .707 | .087 | .690 | 8.143 | .000 | .869 | .700 | .455 | .435 | 2.300 |
| x3 | .287 | .108 | .242 | 2.654 | .010 | .745 | .304 | .148 | .375 | 2.668 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olahan data SPSS 23.0, 2018

Hasil pengujian Tabel 3. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0.490 + 0,005X_1 + 0.707X_2 + 0.287X_3$

Dimana:

- X_1 = Rekrutmen
- X_2 = Seleksi
- X_3 = Penempatan Kerja
- Y = Produktivitas Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,155 memberikan pengertian bahwa jika faktor Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Karyawan adalah 0,490%.
2. Untuk variabel Rekrutmen (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Rekrutmen (X_1) Meningkatkan 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,005%.

3. Untuk Seleksi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Seleksi (X_2) meningkat 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,707%.
4. Untuk Penempatan Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Penempatan Kerja (X_3) meningkat 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,287%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F, H_0 akan ditolak jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,1 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0,1 maka H_0 diterima.

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Squares | ANOVA ^a | | | |
|--------------|----------------|--------------------|-------------|--------|-------------------|
| | | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 165.989 | 3 | 55.330 | 83.773 | .000 ^b |
| Residual | 45.572 | 69 | .660 | | |
| Total | 211.562 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Berdasarkan tabel 4 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 23.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (83.773) > F tabel (1.481) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), penempatan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 5 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------------|------------|---------|-------------------------|------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Zero-order | Partial | Part Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | .490 | 1.524 | | .322 | .749 | | | | | |
| x1 | .005 | .067 | .007 | .079 | .937 | .641 | .010 | .004 | .435 | 2.300 |
| x2 | .707 | .087 | .690 | 8.143 | .000 | .869 | .700 | .455 | .435 | 2.300 |
| x3 | .287 | .108 | .242 | 2.654 | .010 | .745 | .304 | .148 | .375 | 2.668 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olahan data SPSS 23.0, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 5 Menyatakan bahwa:

1. Hubungan antara Rekrutmen (X_1) dengan Produktivitas karyawan (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (0.079) < t tabel (1,993) maka Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Maka secara parsial Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
2. Hubungan antara Seleksi (X_2) dengan Produktivitas karyawan (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (8.143) > t tabel (1.993) maka Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Maka secara parsial Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

3. Hubungan antara Penempatan Kerja (X₃) dengan Produktifitas Karyawan (Y).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.654) > t tabel (1.993) maka Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas karyawan. Jadi secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square yang terdapat pada tabel Model summary. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

| Model Summary ^b | | Change Statistics | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|-------------|---------------|
| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. Change | Durbin-Watson |
| 1 | .886 ^a | .785 | .81269 | .785 | 83.773 | 3 | 69 | .000 | 1.969 |

a. Predictors: (Constant), x₃, x₂, x₁
 b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Pada hasil tabel 6. dapat dilihat Nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,785. Hal ini berarti 78% besarnya pengaruh Rekrutmen (X₁), Seleksi (X₂), Penempatan Kerja (X₃), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Karyawan (Y), sementara sisanya 22% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

Pembahasan

Uji t terhadap variable Rekrutmen (X₁) didapatkan t hitung (0.005) < t tabel (1,993) dengan signifikansi t sebesar 0,079 karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga H₀ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Rekrutmen (X₁) terhadap variabel Produktifitas Karyawan (Y) dan H₁ di tolak maka secara parsial Variabel Rekrutmen (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas karyawan. Untuk setiap kontribusi dari Variabel (X₁) yang indikatornya (Dasar Perekrutan, Sumber perekrutan, dan Metode perekrutan) akan mempengaruhi Produktifitas karyawan sebesar 0.005 satuan yang berarti jika ada peningkatan dari variable Rekrutmen maka Produktifitas karyawan akan meningkat sebesar 0.05 % dengan asumsi variabel bebas lainnya (X₂, X₃ = 0) atau Ceteris Paribus. Hasil pada penelitian ini berbeda dengan yang di dapati pada penelitian sebelumnya Yayuk (2016) yang mendapati ada pengaruh antara rekrutmen dan produktivitas kerja karyawan.

Uji t terhadap Variabel Seleksi (X₂) didapatkan t hitung (8.143) > t tabel (1.993) maka Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas karyawan dengan signifikansi t sebesar 0.00, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga H₀ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Seleksi (X₂) terhadap variabel Produktifitas kerja (Y) ditolak maka secara parsial Seleksi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja atau H_a diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Seleksi (X₂) yang indikatornya (wawancara, pengisian formulir, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, dan wawancara tahap akhir) akan mempengaruhi Produktifitas karyawan sebesar 0.000 satuan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Seleksi maka Variabel Produktifitas Karyawan akan meningkat sebesar 0% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X₁, X₃=0) atau Ceteris Paribus. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Muhammad (2012) yang mendapati ada pengaruh antara variabel seleksi dan produktivitas kerja karyawan.

Uji t terhadap Variabel Penempatan Kerja (X₃) didapatkan t hitung (2.654) > t tabel (1.993) dengan signifikansi t sebesar 0,010 karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H₀ yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Penempatan Kerja (X₃) terhadap variabel Produktifitas karyawan (Y) ditolak maka secara parsial Penempatan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Karyawan atau H₀ diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Penempatan Kerja (X₃) yang indikatornya (Promosi, Transfer demosi dan *job posting*) akan mempengaruhi Produktifitas Kerja sebesar 0.010 satuan yang berarti jika ada peningkatan dari Variabel Penempatan kerja maka Produktifitas karyawan akan meningkat sebesar 0,10% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X₁, X₂, X=0) atau Ceteris Paribus. Hasil yang di dapati dari penelitian ini

sama dengan apa yang di dapati pada penelitian sebelumnya Adhi (2017) dan Bahrian (2014) yang mendapati ada pengaruh antara penempatan kerja dan produktifitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. HM. Sampoerna di Kota Manado, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.
2. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.
3. Hasil penelitian ini mendapati variabel Seleksi berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.
4. Hasil penelitian ini mendapati variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.

Saran

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

1. Untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan pada PT. HM Sampoerna Kota Manado, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja,.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel- variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktifitas Karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, B. 2017. Analisis Pengaruh Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Agora*. <https://media.neliti.com/>. Diakses tanggal 28 Juni 2018
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bahrian. 2014. Study Tentang Prinsip- Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu. *Ejournal Fisip Unmul*. <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/>. Diakses tanggal 28 Juni 2018.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- IBM SPSS Versi 23.0
- Kristanu, O. Y. 2013. Analisis Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT Nyonya Meneer di semarang. *Jurnal Agora*. <https://media.neliti.com/>. Diakses tanggal 28 Juni 2018
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Muhammad, N. A. 2012. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar. *Jurnal Agora*. <https://media.neliti.com/>. Diakses tanggal 28 Juni 2018
- Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Penerbit Genesis, Jakarta.
- Rivai dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Potale, R. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank SULUTGO. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 28 Juni 2018.
- Saifuddin, A. B. 2012. *Panduan Praktis Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal*. EGC, Jakarta.
- Simamora, B. 2004. *Panduan riset perilaku konsumen*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yayuk, Y. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian umum PT Bank Jatim. *Artikel Skripsi Universitas PGRI Kediri*. <http://simki.unpkediri.ac.id/>. Diakses 28 Juni 2018
- Yulasmu. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan UPI YPTK 2016. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*. <http://lppm.upiyptk.ac.id>. Diakses 28 juni 2018