

Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk

Windha Agustin¹, Yasir Arafat², Tri Darmawati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, windhagus08@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, watyayasir@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and job training on the work productivity of employees of PT. Astra international Tbk partially and simultaneously. The population in this study are all employees of PT. Astra International Tbk. The sampling technique in this study used saturated sampling, which is a sampling technique if all members of the population are used as samples with a sample of 40 respondents. Data collection techniques using questionnaires and observation. The measurement scale uses a Likert Scale. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS Version 22. The results of the study based on hypothesis testing using SPSS Version 22 recruitment did not have a significant effect partially on the work productivity of PT. Astra International Tbk. For job training partially significant effect on work productivity of PT. Astra International Tbk. And simultaneously that recruitment and job training have a significant effect simultaneously on work productivity.

Keywords: Recruitment, Job Training and Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra international Tbk secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Astra International Tbk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji coba instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan *SPSS Versi 22*. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menggunakan *SPSS Versi 22* rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk. Untuk pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Astra International Tbk. Dan secara simultan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM 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.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Tanpa tenaga kerja manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dan mendorong agar produktivitas kerja memenuhi tujuan perusahaan.

Agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan perusahaan sejak awal sudah selektif dalam proses rekrutmen. Menurut Siagian (2015: 102), rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu perusahaan. Melalui rekrutmen akan diperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya.

Selain faktor rekrutmen terdapat juga pelatihan kerja yang menjadi bahasan dalam penelitian ini. Menurut Hariandja (Sudaryo dkk, 2018:123) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan serta cara untuk mengubah sikap karyawan terhadap suatu objek pekerjaan. Pelatihan juga merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Menurut Yusuf (2016:282) produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identitas dari hasil kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ialah kurang memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses rekrutmen. Dalam perekrutan karyawan dari dalam dan luar yang kurang memperhatikan kualitasnya begitu pula pelatihan yang belum optimal dan hanya di adakan untuk karyawan pada masa training saja dengan waktu yang sangat kurang maksimal. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja yang berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan pelatihan kerja bagi perusahaan.

Dari segi rekrutmen seperti rekrutmen karyawan belum sesuai dengan bagian yang ada, masih ada karyawan menduduki jabatan dan pekerjaan belum tepat dengan pendidikannya. Dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat. Namun pelatihan yang diberikan karyawan kurang efektif disebabkan karyawan kurang mampu menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja yang baru, Sehingga kesalahan-kesalahan kecil selalu muncul. Selain itu, Pelatihan yang maksimal belum diberikan kepada beberapa karyawan karena ada target yang harus dicapai begitu banyak dan harus diselesaikan sehingga beberapa karyawan tidak dapat mengikuti program pelatihan dari kantor pusat.

B. KAJIAN TEORI

1. Rekrutmen

Menurut Rivai dan Sagala (Lijan, 2016:120) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk seleksi dan dipilih. Selain itu , rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk

mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Singodimedjo (Sutrisno, 2019:45) mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Saputra (2017:18) mengemukakan Rekrutmen juga merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di suatu perusahaan yang didapatkan melalui dua sumber yakni sumber dari luar (eksternal) atau dari dalam (internal) perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Bangun (2012:201), pelatihan kerja adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

3. Produktivitas Kerja

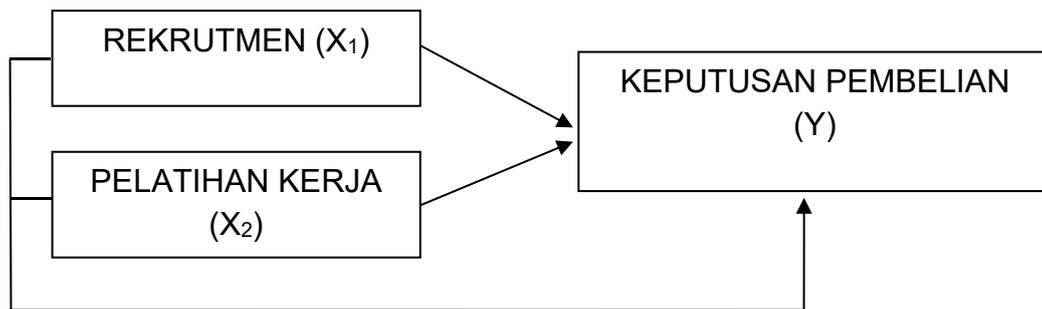
Menurut Kussrianto (Sutrisno, 2019:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran sertatenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Wibowo (2016:93) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran datau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivas kerja dalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

4. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas maka bisa di buat kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar Kerangka Berfikir

C. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:15) metode penelitian kuantitatif merupakan metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metode penelitian survei yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:37) asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan..

Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan perusahaan.	a) Dasar Perekrutannya b) Sumber Perekrutan c) Metode Perekrutan (Saputra 2017:40)	Skala Likert
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan	a) Instruktur b) Peserta c) Materi d) Metode e) Tujuan f) Sasaran. (Sudaryo dkk 2018:135)	Skala Likert
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivas kerja dalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.	a) Kemampuan, b) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai c) Semangat Kerja d) Pengembangan Diri e) Mutu f) Efisiensi (Sutrisno 2019:104)	Skala Likert

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk yang berjumlah 40 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer atau sumber data langsung.

Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data merupakan tehnik yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner (angket).

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) produktivitas kerja, dan variabel bebas (X1) rekrutmen, dan (X2) pelatihan kerja, maka dalam penelitian ini regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Produktivitas Kerja
- a : nilai konstanta
- X₁ : Rekrutmen
- X₂ : Pelatihan Kerja
- b₁ : koefisien regresi X₁
- b₂ : koefisien regresi X₂

Siregar (2017:358) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau kolerasi yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Untuk menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

Rumus

$$R = (r^2 \times 100\%)$$

Keterangan :

- R : Koefisien determinasi
- r² : Kuadrat koefisien korelasi

Menurut pendapat Priyanto (2018:127) uji asumsi klasik dapat dilakukan agar regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas data adalah suatu hal yang harus dipenuhi dalam menganalisis parametrik. Normalitas data adalah salah satu hal yang sangat penting, data tersebut dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*.

- a. Jika Nilai Sig < α = 0,05 distribusi data adalah tidak normal
- b. Jika Nilai Sig > α = 0,05 distribusi data adalah normal

Dalam uji asumsi klasik dapat diterapkan dalam menganalisa regresi berganda yang terdiri dari dua atau tiga variabel bebas atau independen variabel. Dimana akan

diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF).

- a. Jika Nilai VIP > 10 tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika Nilai VIP < 10 terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat di uji dengan uji *Glejser*.

- a. Jika sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian hipotesis terdiri dari uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

Sujarweni (2015:161) mengatakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a. $H_0 : b_i = 0$
- b. $H_0 : b_i \neq 0$

Sujarweni (2015:83) menyatakan uji f merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Kriteria pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan > 0,05. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validasi kuesioner

Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan kepada 40 responden yang telah diambil menjadi sampel dalam penelitian ini. Jika nilai Corrected Item-Total Correlation > $r_{tabel} = 0,312$ maka dianggap butiran pertanyaan memiliki validasi yang baik, dan jika < $r_{tabel} = 0,312$ maka butiran pertanyaan tidak memiliki validasi yang baik. Uji validasi dalam penelitian ini akan dilakukan pada semua variabel rekrutmen (X_1), pelatihan kerja (X_2), produktivitas kerja (Y).

Tabel Uji Validasi Variabel Rekrutmen

Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Ket
1	0,772	0,312	Valid
2	0,777		Valid
3	0,804		Valid
4	0,729		Valid
5	0,785		Valid
6	0,630		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua item pertanyaan variable rekrutmen (X_1) $> r_{tabel} = 0,312$ dengan taraf signifikan 5% dengan demikian seluruh butir pertanyaan diatas dikatakan valid. Dengan ini pertanyaan yang dijadikan indikator variabel rekrutmen telah sah dan dapat digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel Uji Validasi Variable Pelatihan Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Ket
1	0,691		Valid
2	0,700		Valid
3	0,688		Valid
4	0,596		Valid
5	0,757		Valid
6	0,660	0,312	Valid
7	0,533		Valid
8	0,659		Valid
9	0,595		Valid
10	0,568		Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua item pertanyaan variable pelatihan kerja (X_2) $> r_{tabel} = 0,312$ dengan taraf signifikan 5% dengan demikian seluruh butir pertanyaan diatas dikatakan valid. Dengan ini pertanyaan yang dijadikan indicator variable pelatihan kerja telah sah dan dapat digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel Uji Validasi Variable Produktivitas Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Ket
1	0,714		Valid
2	0,719		Valid
3	0,609		Valid
4	0,580		Valid
5	0,770		Valid
6	0,658	0,312	Valid
7	0,550		Valid
8	0,692		Valid
9	0,624		Valid
10	0,615		Valid
11	0,797		Valid
12	0,783		Valid

Sumber : Data Primer Dioalah, Tahun 2021

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada semua item pertanyaan variable produktivitas kerja (Y) $> r_{tabel} = 0,$

254 dengan taraf signifikan 5% dengan demikian seluruh butir pertanyaan diatas dikatakan valid. Dengan ini pertanyaan yang dijadikan indicator variable produktivitas kerja telah sah dan dapat digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

b. Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas kuesioner penelitian atau butir pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* 0,60 dengan syarat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *SPSS Versi 22* dan untuk hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian variabel X_1, X_2, Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel uji reliabilitas

No	Variabel	Cronback Alpha > 0,60	Ket
1	Rekrutmen (X_1)	0,840	Reliabel
2	Pelatihan Kerja (X_2)	0,841	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,891	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variable rekrutmen (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel produktivitas kerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel diatas dikatakan reliabilitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidaknya. Normalitas data sangat penting karena data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* variabel-variabel yang mempunyai *Asymp (2tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka data tersebut dianggap normal.

Tabel Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov Test

Variabel	$\alpha = 0,05$	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,05	0,200	Normal
Pelatihan Kerja (X_2)	0,05	0,200	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,05	0,193	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,200, pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,200 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,193. Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,5, jika lebih besar dari 0,5 dikatakan normal dan jika hasil kecil dari 0,5 dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil diatas maka dalam penelitian ini semua data variabel $X_1, X_2,$ dan Y memiliki normalitas karena semua lebih besar dari signifikan 0,05.

d. Multikolinearitas

Uji multikoliniraritas merupakan suatu keadaan dimana pada model regresi yang dihasilkan atau ditemukan adanya suatu korelasi yang sempurna antara variabel independen. Metode Uji multikoliniraritas dalam penelitian ini menggunakan tolerance dan variabel inflation factor (VIF) pada model regresi.

Tabel Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collnearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	0,524	1.910
2	Pelatihan Kerja	0,524	1.910

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan nilai *variance inflation factor* (VIF) Pada variabel rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) 1.910 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* rekrutmen (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) 0,524 lebih besar dari 0,1. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa antara variabel independen di atas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

e. Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig	A	Keterangan
1	Rekrutmen	0,803	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskeastisitas
2	Pelatihan Kerja	0,233	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskeastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa total nilai signifikan untuk variabel rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,803 dan untuk nilai signifikan variabel pelatihan kerja (X_2) adalah sebesar 0,233 dengan demikian berdasarkan hasil diatas nilai kedua variabel yang didapat lebih besar dari 0,05 maka demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi dengan uji *Glejser*.

f. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Nilai
1	Kostanta	2.618
2	Rekrutmen	0.063
3	Pelatihan Kerja	1.225

Sumber : Data Yang Diolah, Tahun 2021

Nilai persamaan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.618 + 0,063X_1 + 1.225X_2$$

Dimana :

A	: 2.618
b_1	: 0,063
b_2	: 1.225
X_1	: Rekrutmen
X_2	: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dari uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai *constant* adalah 2.618, artinya jika variabel rekrutmen dan pelatihan kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk ada sebesar 2,618.

2. Nilai koefisien regresi dari rekrutmen sebesar 0,063, artinya jika variabel rekrutmen (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk meningkat sebesar 0,63%.
3. Nilai koefisien regresi dari pelatihan kerja sebesar 1.225, artinya jika variabel pelatihan kerja (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel rekrutmen (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk meningkat sebesar 12,25%.

g. Analisis Koefisien Determinasi

No	Keterangan	Nilai
1.	R	0,978
2.	R Square	0,957
3.	Adjusted R Square	0,955

Dari hasil perhitungan SPSS versi 22 pada tabel diatas juga menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel *dependent*. Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,957 atau 95,7% yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 95,7% sedangkan sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

h. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	A	Signifikan
Rekrutmen	0,05	0,463

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,742 < 2,024$ dengan nilai dengan nilai signifikan $0,463 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk

Variabel	A	Signifikan
Pelatihan Kerja	0,05	0,000

Sumber: data primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $20,328 > 2,028$ dengan nilai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk.

i. Hasil uji F

Variabel	α	Signifikan
Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja	0,05	0,000

Sumber : data primer diolah, tahun 2021

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 414,974. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,24. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu $414,974 > 3,24$. Maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel Rekrutmen dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk.

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, variabel rekrutmen mempunyai nilai signifikan $0,463 > 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Siska & Jacky (2018) yang menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. HM. Sampoerna Tbk. Hasil penelitian ini justru tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Syaidah Fitriani (2019) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk.

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS versi 22 dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai signifikan variabel pelatihan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan kerja X_1 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja Y. Pelatihan kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena pelatihan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dan dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giska Anggia Putri (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk.

Berdasarkan hasil uji f menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan variabel rekrutmen dan pelatihan kerja memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti hasilnya bisa diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk. Hal ini

menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus dilakukan secara bersama-sama agar produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Syaidah Fitriani (2019) yang menunjukkan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) yang menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Astra International Tbk, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa Rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk.
3. Secara bersama-sama dengan menggunakan uji F diperoleh hasil bahwa Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk.

b. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik perkuliahan dan peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi PT. Astra International Tbk
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya efisiensi dan efektifitas dalam proses perekrutan. Sehingga penulis menyarankan melakukan perencanaan lebih baik lagi dimulai dari identifikasi jabatan hingga jumlah tenaga yang dibutuhkan. Pengawasan perlu dilakukan karena saat pelamar sudah menjadi karyawan maka yang bersangkutan perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal. Sehingga ketika langka-langka ini dilaksanakan dengan efektif dan efisien diharapkan rekrutmen meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk. Untuk pelatihan kerja pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur yang profesional dan kompeten dalam pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Din, S.T.N & Sumarauw J.S.B. (2018). The effect of recruitment, selection, and work placement on work productivity in PT. HM. Sampoerna. Tbk. [*Jurnal EMBA : Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 4053 – 4062*].
- Fitriani, N.S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada Toserba Pajajaran Kota Banjar). [*Jurnal UNIGAL, Volume 1, Nomor 2*].
- Handayani, M. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Jaya Makmur Tulungagung. [*Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*]
- Hasibuan, S.P.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Putri, G.A. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceanering Batam. [*JOM FEKON Vol. 2 No. 1*]
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan BNI KCU Makassar. [*Skripsi Prodi Manajemen UIN Alaudin Makassar*].
- Sari, W.M. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. [*Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING) Volume 1 Nomor 2, Juni 2018*].
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cetakan Kedua.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. [*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 17, No.01, April 2016*].
- Sudarjat, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. [*Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Pasir Pengaraian*].
- Sudaryo, Y. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yoyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.

- Sujarweni, v. Wiratna. (2015). *Metodelogi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupres.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. [*Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018*].
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group. Cetakan ke-10.
- Suryani, P. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. [*Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh*].
- Suwatno, & Priansa, D.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.