



**ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. MULTI KENCANA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
1415310632**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
NPM : 1415310632
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISA REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MULTI KENCANA
MEDAN"

Medan, Januari 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, SH, M.Hum)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
NPM : 1415310632
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISA REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENEMPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MULTI KENCANA
MEDAN"

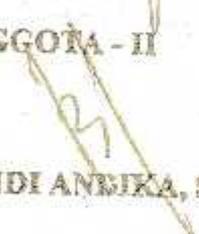
MEDAN, Januari 2020

KETUA

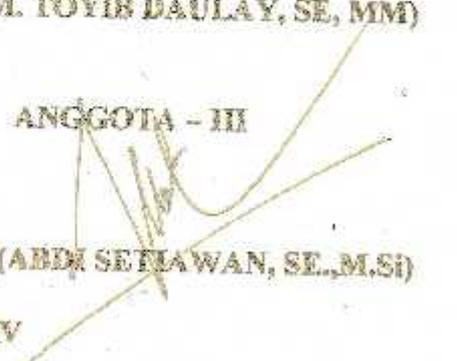

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si) (Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

ANGGOTA I

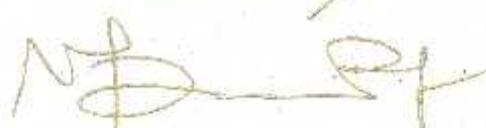
ANGGOTA - II


(RINDI ANRIKA, SE., MM)

ANGGOTA - III


(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV


(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
NPM : 1415310632
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISA REKRUTMEN, SELEKSI DAN
PENUMPATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. MULTI KENCANA
MEDAN"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2020



PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
Tempat/Tanggal Lahir : Pekan Baru, 17 Oktober 1995
NPM : 1415310632
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen (SDM)
Alamat : Perum. Pondok Nusantara, Jl. Balai Desa, Blok A
No. 8, Marindal 2, Patumbak, Deli Serdang, Sumut

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebcnarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2020

Yang membuat pernyataan



(PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG)

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme... 55 %

Medan, 06 FEBRUARI 2020

an. Ka. LPMU
THARMIDI HAKIM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Februari 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB-Medan
Di -
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 06 / 02 / 2020

an. Teguh Waiyono

TEGUH WAIYONO, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 17 Oktober 1995
Nama Orang Tua : MARIJANGAN SITANGGANG
No. P. M : 1415310632
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082255221254
Alamat : Jl Tritura Lk IV Harjosari II

Tatang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegatisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidlan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [??1] Bebas I.A.P	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

06/02-2020

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

M

Hormat saya

PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
1415310632



- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astri) - Mhs.ybs.

Telah Diperiksa oleh UKM-C

Medan 06/02/2020

an. Ka. UKM-C

Roro Rian Agustini, S.Sos., Msp.



Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

Analyzed document: 02/04/20 08:57:48

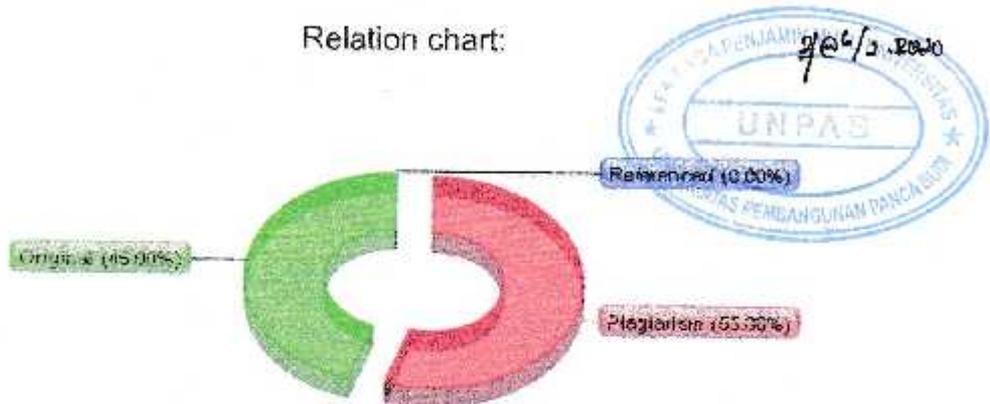
"PAULO OCTAVIANUS

SITANGGANG_1415310632_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

134	wrds: 13440	http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/122462-8%205279-Faktor-faktor%20yang-Lamp...
135	wrds: 5350	http://jurnal.mudraindura.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-PERSONAL-SELLI...
136	wrds: 2797	http://e-repository.perpus.minaalattiga.sc.id/3197/1/skripsi%20Fix.pdf

Other Sources:]

Processed resources details:

142 - Ok / 13 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Active References (Urls Extracted from the Document):

Extracted

Excluded Urls:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Tasyir Dautay - SE, MM.
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika - SE, MM.
 Nama Mahasiswa : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310632
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MUJI KENCANA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/2020	BAB I BAB II BAB III BAB IV		Ace permana
01/2020	Simpulan Kesimpulan dan Pembahasan		Ace permana
01/2020	Ace dan Meja Kerja		Ace permana M. Hum (D) 20

Medan, 26 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. Muhammad Tosiq Daulay, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andriana, SE, MM
 Nama Mahasiswa : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310632
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Perencanaan, Seleksi dan Pemantauan Terhadap Produktivitas
 Kersa Karyawan PT. MULTI KENCANA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/01/20	perula Bab 2 20/01/20 20/01/20	31	
20/01/20	perula kersa putar dan saran home kersa	h	
20/01/20	Acc kersa mega kersa	h	

Medan, 26 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG

Tempat/Tgl. Lahir

: Pekanbaru / 17 Oktober 1995

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1415310632

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 121 SKS, IPK 3.00

Nomor Hp

: 082255221254

Sehingga ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.

Judul

1. Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan

Disetujui/Ditensi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 31 Oktober 2019

Pemohon,

(Paulo Octavianus Sitanggang)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 29/10/19

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafriana Sitanggang, SE., M.Si.)

Tanggal : 31/10/2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Muhammad Troylb Daulay, SE,MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rindi Andika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyyib Daulay, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rinda Andika - SE, MM
 Nama Mahasiswa : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310632
 Bidang Pendidikan : SI
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Rekrutmen Seleksi dan Perempataran Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
30/10/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		ACC persabtu
1/10/2019	Acc pembahasan proposal		ACC Sabtu

Dr. M. Toyyib Daulay SE, MM

Medan, 25 Oktober 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Pr. Muhammad Toyyib Daulay, SE, MM.
 Dosen Pembimbing II : Rud. Andika, SE, MM.
 Nama Mahasiswa : PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310632
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis ketenagakerjaan, seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi bencana Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
28/10/19	BAB I BAB II BAB III } rencana paragraf	[Signature]	
30/10/19	Perbankan EYD	[Signature]	
1/11/19	ACC sempur	[Signature]	

[Signature]
 Rud. Andika, SE, MM

Medan, 25 Oktober 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan.



Plagiarism Detector v. 1450 - Originality Report

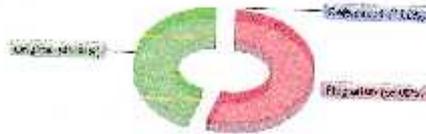
Analyzed document: 05.04.2018 08:51:04

"PAULO OCTAVIANUS SITANGGANG_1415310632_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Network - via Google and Bing

Location: Universitas Pembangunan Jaya (UPTJ)

Region chart



Distribution graph



Copyright: Paul Octavianus Sitanggang (pauloctavianus@upj.ac.id)

Tip: See the original document

- 1.01 1415310632 Paul Octavianus Sitanggang (pauloctavianus@upj.ac.id)
- 1.02 1415310632 Paul Octavianus Sitanggang (pauloctavianus@upj.ac.id)
- 1.03 1415310632 Paul Octavianus Sitanggang (pauloctavianus@upj.ac.id)

ABSTRAK

Kinerja Karyawan memainkan peranan penting untuk pencapaian kinerja suatu perusahaan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi dan kemampuan. Faktor yang bersumber dari dalam diri individu disebut motivasi dan faktor yang bersumber dari ketrampilan karyawan disebut kemampuan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala motivasi dan kemampuan, dan skala kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan perusahaan. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan metode analisis Regresi Berganda.

Berdasarkan hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian diharapkan bahwa pihak manajemen dapat memenuhi kebutuhan personal karyawan melalui peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengembangkan motivasi kerja melalui program pengembangan yang relevan, dan dapat mempertimbangkan motivasi dan kemampuan karyawan sebagai salah satu indikator dalam penerimaan karyawan baru dan promosi karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kemampuan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee Performance manipulate an important role for the achievement of a company's performance. There are two factors that can affect employee performance, namely motivation and ability factors. Factors that originate from within the individual are called motivation and factors that originate from the skills of employees are called abilities. This study aims to examine the effect of motivation and ability on employee performance. This study uses three scales, namely the motivation and ability scale, and the employee performance scale. This research involved 50 company employees. The collected data is then processed using the multiple regression analysis method. Based on the hypothesis, it can be concluded that motivation and ability can be used as predictors for predicting employee performance. The implication of the research is expected that the management can meet the personal needs of employees through increasing the factors that affect employee performance, developing work motivation through relevant development programs, and can consider employee motivation and ability as an indicator in the recruitment of new employees and employee promotions.

Keywords: motivation, ability, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Rekrutment, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan”**.

Sepanjang penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan semangat, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh teman-teman kampusku Iqbal, Satria, Oka, Fandi, Uday dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2020
Penulis

Satria Prayoga
1415310632

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi	14
3. Kemampuan	17
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	36
	1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
	2. Visi dan Misi Perusahaan.....	38
	3. Struktur Organisasi Perusahaan	38
	4. Uraian Tugas dan Tanggungjawab	39
	B. Pengumpulan Data Responden	43
	1. Data Karakteristik Responden.....	43
	2. Penyajian Data Variabel.....	44
	a. Kepemimpinan Direktif	45
	b. Kompensasi Non-Finansial.....	45
	c. Kinerja Karyawan	46
	3. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	47
	a. Uji Validitas	47
	b. Uji Reliabilitas	48
	4. Pengujian Asumsi Klasik.....	48
	a. Uji Normalitas.....	48
	b. Uji Multikolinearitas	50
	c. Uji Heterokedastitas.....	50
	5. Pengujian Regresi Linier Berganda	52
	6. Pengujian Hipotesis	53
	C. Pembahasan.....	56
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karayawan	56
	2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan ...	57
	3. Pengaruh motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	59
	B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Perolehan Laba PT. Ocean Centra Furnindo Binjai
	Tahun 2015-2018 4
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Sebelumnya..... 21
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 24
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 42
Tabel 4.1	Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4.2	Jumlah Responden di PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Tingkat/Jenjang Pendidikan 44
Tabel 4.3	Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Umur..... 44
Tabel 4.4	Tabulasi Variabel X1..... 45
Tabel 4.5	Tabulasi Variabel X2..... 45
Tabel 4.6	Tabulasi Variabel Y..... 46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y 47
Tabel 4.8	Hasil Uji Relibilitas Variabel X1, X2 dan Y 48
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas 50
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi 52
Tabel 4.11	Uji t..... 54
Tabel 4.12	Uji f..... 55
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi..... 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ocean Centra Furnindo.....	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam organisasi tersebut. Dalam mencapai visi misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri tetapi perlu di dukung oleh beberapa indikator yang akan menentukan suatu keberhasilan dalam meraih visi dan misi. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Keberadaan SDM dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya suatu usaha, mereka berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan dan setelah bergabung mereka tidak dengan sendirinya dapat berprestasi. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah karyawan. karyawan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitas.

Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada konsumen. Hal ini terlihat pada program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan masyarakat.

Terdapat beberapa tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kerja antara lain adalah dengan menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan meliputi penerimaan dan penempatan tenaga kerja secara tepat. Terdapat hubungan langsung antara perusahaan dengan konsumen atau pemakaian jasa, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan penempatan SDM ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2014:93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Fahmi (2016:28) menyatakan rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk

dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjarangan yang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar benar dianggap *feasible* (layak)

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan komponen yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:177) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja selain rekrutmen dan seleksi yaitu penempatan. Penempatan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang diketahui penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan,2008:63).

Permasalahan yang terjadi pada PT. Multi Kencana Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang terletak di jln. Asia no. 184 Kecamatan Medan Area, Sumatera Utara. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2001 dan mengalami kemajuan pesat sampai sekarang. PT. Multi Kencana Medan senantiasa meningkatkan diri dari segi ketenaga kerjaan karyawan, mesin-mesin, dan fasilitas yang sangat mencukupi dengan maksud untuk memberikan kenyamanan para Perusahaan PT. Multi Kencana Medan adalah perusahaan yang merupakan perusahaan yang berkembang di bidang otomotif dan sper parts terbesar di Medan. Mengenai rekrutment adalah perusahaan ini melakukan

metode rekrutmen secara tertutup sehingga hal tersebut dapat menyebabkan tertutupnya kesempatan bagi pelamar lain yang mungkin lebih berkompetensi untuk bergabung di perusahaan ini. Dalam hal seleksi sama halnya perusahaan ini hanya melakukan kegiatan wawancara awal namun tidak melaksanakan keseluruhan proses proses seleksi seperti tes kemampuan dan tes kesehatan. Dalam melakukan proses penempatan pegawai, PT. Multi Kencana Medan tidak menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang ada yang biasa disebut dengan konsep *the right man in the right place*.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja bagi perusahaan maupun organisasi. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada produktivitas kerja serta perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Rekrutment, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan di Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Metode rekrutmen yang dilakukan secara tertutup membuat tertutupnya kesempatan bagi pelamar lain yang lebih berkompetensi untuk bergabung di PT. Multi Kencana Medan
- b. PT. Multi Kencana Medan tidak efektif melakukan serangkaian kegiatan seleksi karyawan.

- c. Proses penempatan pegawai di PT. Multi Kencana Medandilakukan tidak berdasarkan konsep (*the right man in the right place*)

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka penulisan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan dan juga dikarenakan terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan. Maka penulis membatasi penelitiannya hanya pada variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan?
3. Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan?
4. Apakah penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan.
- b) Untuk menganalisis dan mengetahui rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Kencana Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai serta membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja di PT. Multi Kencana Medan

- b) Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis.

- c) Manfaat bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam penelitian berikutnya.

d) Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam rangka pengembangan pengetahuan terhadap materi perkuliahan yang akan disampaikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Siti Muslya (2015) yang berjudul “pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT di Familier Kota Gajah Lampung Tengah”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan Terhadap produktivitas kerja Pada PT. Multi Kencana Medan”. Perbedaan penelitian ini terletak pada :

1. Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu seleksi dan penempatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu perekrutan, seleksi dan penempatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

2. Model penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda untuk 2 (dua) variable dan penelitian ini juga menggunakan model regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.

3. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 25 orang karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 37 orang pegawai/responden.

4. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

5. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Multi Kencana Medan.

Perbedaan antara variabel penelitian, model penelitian, jumlah observasi/sampel, waktu dan lokasi penelitian membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam konteks ini maka semua itu dimulai dari awal sekali yaitu rekrutmen yang selanjutnya dilanjutkan kegiatan seleksi. Setiap proses dari perjalanan ini harus dilakukan secara teliti dan detail dengan tujuan untuk menghindari timbulnya tindakan kesalahan karena disebabkan oleh keputusan yang tidak tepat. Secara kasus banyak hal yang menyusahkan manajemen perusahaan karena salah dalam menerima dan menempatkan karyawan tidak sesuai dengan posisinya.

Rekrutmen menurut Suwanto (2015:242) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Rekrutmen juga dikatakan suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut Achmad Sani (2014:26) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja berdasarkan persyaratan tertentu seperti tingkat

pendidikan, kepribadian, keterampilan, dan pengalaman terdahulu yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:40) penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Pengertian rekrutmen menurut Samsudin (2015:81) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Simamora (2017:114) mengatakan bahwa hasil perekrutan yang baik adalah terangkatnya karyawan yang memiliki keahlian tinggi yang dapat bekerja dengan baik dan produktif.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik, dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan

efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategi perusahaan, sehingga proses menempatkan karyawan yang disesuaikan dengan *job specification* dan *job description* dapat berjalan dengan baik efektif sehingga akan terciptanya *the right man in the right place*.

a. Prinsip – prinsip Rekrutmen

Menurut Handoko (2018:114), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (2016) mengatakan uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Moekijat : 2016)

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2017) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat : 2017)

c. Sumber – sumber dalam perekrutan

Menurut Mangkunegara (2017:34), ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu:

1. Sumber dari dalam perusahaan

Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu:

a. Promosi jabatan

Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

b. Transfer atau rotasi pekerjaan

Pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.

c. Demosi jabatan

Penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah.

2. Sumber dari luar perusahaan

a. Iklan media masa

Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa untuk menyebarkan ke masyarakat luas

b. Lembaga pendidikan

Melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

c. Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)

Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

d. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan.

d. Dimensi dan indikator rekrutmen

Menurut Hasibuan (2015:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber perekrutan

a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang ada di lowongan tersebut.

b. Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode perekrutan

a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Tabel 2.1
Kebaikan dan kelemahan rekrutmen internal dan eksternal

Rekrutmen internal	Rekrutmen Eksternal
Kebaikan:	Kebaikan:
Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi.	Kewibawaan pejabat relatif baik
Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan.	Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik
Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan	
Waktu penarikan relative singkat	

Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi	
Kestabilan karyawan semakin baik.	
Pekerja sudah memahami secara baik kebijakan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi	
Kelemahan:	Kelemahan:
Dapat menimbulkan konflik bila penempatan salah.	Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
Karakter yang tidak baik akan tetap terbawa.	Biaya perekrutan besar, karena iklan dan seleksi
Adanya kemungkinan promosi karyawan melebihi kapabilitas.	Waktu perekrutan relatif lama
Menghambat kreatifitas dan inovasi	Orientasi dan induksi harus dilakukan
	Turnover cenderung akan meningkat
	Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui

Sumber : Hasibuan (2015:44)

e. Kendala – kendala rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan eksternal. Adapun kendala penarikan menurut Hasibuan (2015:44)

1. Kebijakan – kebijakan organisasi

berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

a. Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar yang serius

akan semakin banyak. Sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

b. Kebijakan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak. Sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

c. Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*Full time*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika status karyawannya honorer, harian atau *part time* maka pelamar sedikit.

d. Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

2. Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan penarikan semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV pelamar semakin banyak. Sebaliknya semakin tertutup penarikan, pelamar semakin sedikit.
4. Kondisi pasar tenaga kerja
Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.
5. Solidaritas perusahaan
Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, jika solidaritas perusahaan besar, pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah maka pelamar sedikit.
6. Kondisi – kondisi lingkungan eksternal
Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan semakin banyak, pelamar akan sedikit. Sebaliknya jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, pelamar semakin banyak.

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Menurut Siagian (2016:131) proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Menurut Veithzal Rivai (2018:170), seleksi adalah kegiatan dalam

manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasturi (2016:26) seleksi merupakan salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif adalah karyawan salah satu indikator yang menunjukkan berhasilnya suatu proses seleksi.

Menurut Agus Sunyoto (2018:170), seleksi adalah usaha menjanging dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa selesi merupakan suatu kegiatan pemilihan yang cermat sesuai dengan yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar – benar *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Kegiatan seleksi ini sangat penting di dalam proses manajemen sumber daya manusia, apabila perusahaan tidak teliti dan tidak cermat dalam seleksi ini kemungkinan akan terjadi penerimaan karyawan yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan jabatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara efisien dan efektif.

b. Tujuan seleksi penerimaan karyawan

Menurut Hasibuan (2015:49) tujuan seleksi penerimaan karyawan untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

c. Kualifikasi seleksi

Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas (Hasibuan, 2015:54).

1. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi

fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.

2. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

3. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

4. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

5. Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan-peraturan. Misalnya untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat oleh kaum wanita. Demikian juga untuk pekerjaan merawat bayi kurang cocok dilakukan oleh pria.

6. Tampang

Tampang (*physical appearance*) adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak di luar. Tampang hanyalah merupakan kualifikasi tambahan. Artinya untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

7. Bakat

Bakat (*mental aptitude*) perlu mendapatkan perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat diserahkan kepada psikolog.

8. Temperamen

Temperamen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Penilaian temperamen calon karyawan agak sulit. Untuk penilaian diserahkan kepada psikolog.

9. Karakter

Karakter atau kepribadian berbeda dengan temperamen walaupun ada hubungan yang erat antara keduanya. Karakter merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah oleh lingkungan.

10. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

11. Kerja sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

12. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

13. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

Karyawan yang kurang disiplin sulit diharapkan mendapat hasil kerja yang baik.

14. Inisiatif dan Kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Langkah-langkah Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Rivai dan Ella (2016:61) proses tersebut pada umumnya meliputi:

1. Penerimaan Pendahuluan

Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Ada beberapa teknik dalam seleksi, diantaranya:

a. *Interview*

b. Tes Psikologi

- c. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
 - d. Pusat penilaian
 - e. Biodata
 - f. Referensi
 - g. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)
3. Wawancara Seleksi
- Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.
4. Pemeriksaan Referensi
- Ada 2 macam referensi, yaitu:
- a. *Personal References*
- Merupakan referensi tentang karakter pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri maupun diminta perusahaan.
- b. *Employment References*
- Referensi ini mencakup tentang latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.
5. Evaluasi Medis
- Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasinya.
6. Wawancara Atasan Langsung
- Atasan langsung (penyelia) pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena

itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk penerimaan final, karena penyelia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

7. Keputusan Penerimaan

Keputusan diterima atau tidak seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan kembali parapelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan yang lain karena mereka telah melewati berbagai macam proses seleksi. Surat lamaran para pelamar yang diterima merupakan data awal personalia dan berisi informasi yang berguna bagi kegiatan-kegiatan departemen personalia selanjutnya.

3. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Pengertian penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan sebuah organisasi, tetapi juga menjadi keinginan para pegawai. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pegawai tersebut akan bekerja dengan efektif, dan tujuan akan tercapai. Hal tersebut akan menguntungkan organisasi karena dengan penempatan kerja yang tepat pada posisi yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan, Karena itulah maka masalah penempatan pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja dan tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan. Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada posisi yang

tepat sangatlah penting, seperti dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:63), bahwa: penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

Menurut Bedjo Siswanto (2017:162), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Menurut Fatimah (2016:26) penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan, karena penempatan yang tepat pada orang yang tepat untuk menduduki posisi yang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi – definisi diatas maka dapat dipahami bahwa penempatan pegawai yang telah lulus seleksi pada jabatan atau pada pekerjaan yang tepat dalam organisasi. Penempatan ini berdasarkan analisis pekerjaan yang telah ditentukan, serta pedoman pada prinsip penempatan orang – orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penempatan pegawai secara umum yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2017:82) antara lain:

- a. Untuk mengisi formasi yang kosong pada perusahaan

- b. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan berusaha menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan yang lama
- c. Sebagai pengembangan karier pegawai.

b. Faktor – faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai

Dalam rangka penempatan pegawai yang lulus dalam seleksi yang dilaksanakan, maka pimpinan harus mempertimbangkan beberapa factor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap komunitas organisasi.

Menurut Bedjo Siswanto (2017:162-165), bahwa seorang pimpinan harus benar-benar mengetahui pegawai yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu sebelum menempatkan pegawai, maka harus dipertimbangkan dahulu beberapa faktor yang perlu dipandang yaitu:

1. Faktor latar belakang pendidikan/prestasi akademis
2. Faktor pengalaman
3. Faktor kesehatan fisik dan mental
4. Faktor status perkawinan
5. Faktor usia

1. Faktor Latar Belakang Pendidikan/Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan

sesuai dengan prestasi akademisnya. Prestasi akademis pendidikan terakhir dari pegawai juga harus diperhatikan dalam penempatan pegawai, selain itu pimpinan juga harus memperhatikan prestasi yang diperoleh pegawai berdasarkan seleksi yang telah dilakukan sebelumnya.

2. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Terkadang pada saat organisasi benar-benar membutuhkan pegawai untuk mengisi kekosongan suatu jabatan yang tingkatannya lebih rendah maka pengalaman kerja terkadang yang lebih dibutuhkan dari pada tingkat pendidikan.

Pegawai yang berpengalaman juga bisa langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan dengan diberikan latihan dan petunjuk yang terlatih lebih singkat. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan, menunjukkan bahwa makin lama bekerja makin banyak pengalaman, bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang telah bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi.

Untuk mengetahui kesehatan fisik dan mental dari pegawai, pimpinan bisa melihat surat kesehatan dari dokter berdasarkan

pengujian / tes kesehatan. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus sesuai dengan kondisi fisik dan mental yang bersangkutan.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan pegawai adalah hal yang penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Misalnya pegawai yang sudah lebih tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak mempunyai resiko dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya pegawai yang masih muda sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang sedikit lebih berat dari pegawai yang sudah tua.

c. Tujuan Penempatan Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan

antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut B.Siswanto Sastrohadiwiryono (2017 : 133) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

5. Produktivitas kerja karyawan

a. Pengertian Produktivitas kerja

Menurut Wibowo (2016:93) secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikwantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumberdaya tertentu.

Menurut Nitisemito (2015:175) Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-

faktor lain seperti modal.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2015:2).

Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 2015:3). Sedangkan menurut Nasron (2016:23) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dari tenaga kerja.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa faktor (Nitisemito, 2015:173), antara lain:

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi

3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Penempatan
7. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Gibson dan Ilyas (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel individu Dalam variabel individu yang mempengaruhi adalah kemampuan dan ketrampilan, pendidikan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman) dan demografis (umur, etnis dan jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi dalam variabel organisasi yang mempengaruhi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan/kompensasi, struktur dan desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologi Dalam variabel psikologi yang mempengaruhi adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.2 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Siti Muslyha 2015	Pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah	1. Seleksi 2. Penempatan	Produktivitas kerja	Regresi linear berganda	Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik. Penempatan pegawai kurang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik
2	Indah Wijayanti 2017	Pengaruh seleksi penerimaan karyawan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt wangsajatra	1. Seleksi 2. Penempatan	Produktivitas kerja	Regresi linear berganda	Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas

		lestari				s kerja pegawai juga baik. Penempatan pegawai kurang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik
3	Muhammad Fiqra 2016	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, makassar	1. Seleksi 2. Penempatan	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja karyawan
4	Khoirul Anwar 2016	Pengaruh proses pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum kabupaten kodus	1. Seleksi 2. Penempatan	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Ada pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum kabupaten kodus secara berganda, kedua variable tersebut terbukti secara signifikan memiliki pengaruh secara berganda

						terhadap kinerja karyawan
5	Juvenio A. Ximenes Pires 2015	Pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian redaksi di PT. Aksara Dinamika jogjakarta	1. Seleksi 2. Kemampuan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Dari hasil analisis dan kesimpulan didapatkan bahwa variabel independent yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Aksara Dinamika Jogja Yogyakarta adalah variabel kemampuan kerja
6	Moh Abdul Aziz 2014	Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan teknik PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero TBK	1. Seleksi	Kinerja karyawan	Regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut mempunyai hubungan korelasi yang positif

C. Kerangka Konseptual

sedangkan menurut Sunyoto (2015:203), produktivitas kerja adalah “ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Produktivitas mengandung beberapa pengertian pada level filosofi, manajerial dan teknis operasional. Pada tingkat manajerial, produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara Output (O) dengan input (I). dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap bagian dalam perusahaan dan setiap bidang itu tidak dapat lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya.

1. Pengaruh Rekrutmen dalam Produktivitas Kerja

Menurut Mardianto (2016:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang dimiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan.

2. Pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja

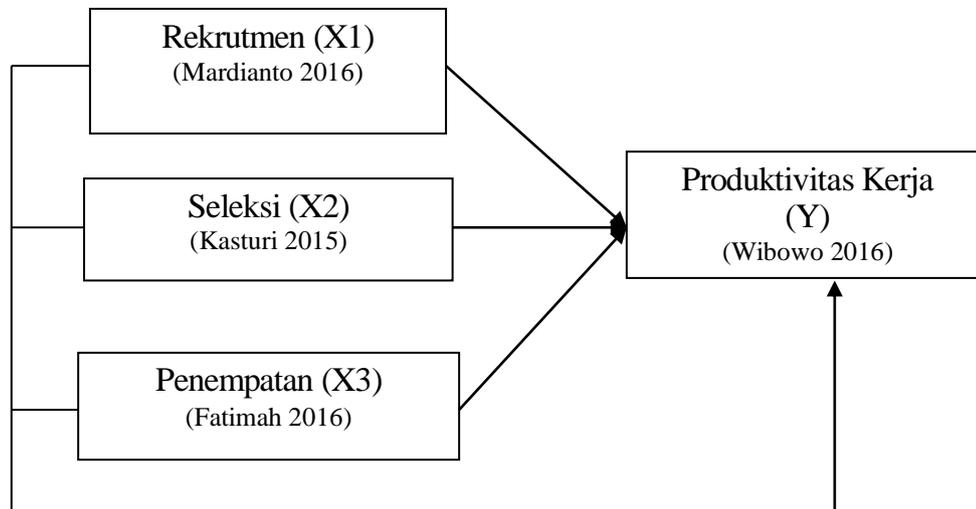
Menurut Kasturi (2016:26) seleksi merupakan salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif adalah karyawan salah satu indikator yang menunjukkan berhasilnya suatu proses seleksi. Seleksi juga merupakan motivasi karena jika orang yang tepat diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik disebabkan orang-orang tersebut telah mempunyai sikap dan perilaku yang baik dan akan menunaikan tugas – tugas mereka sesuai dengan system yang

telah tertata. Karena itu, system seleksi dapat lebih bermanfaat bila dilakukan secara lebih baik, karena selain memberikan motivasi juga menunjukkan peningkatan produktivitas yang akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan harus melaksanakan proses seleksi dalam merekrut karyawan baru. Diperlukan seorang ahli dalam memberikan pertimbangan yang tepat untuk menjamin bahwa langkah – langkah yang dilakukan dalam proses seleksi terhindar dari penyimpangan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dan memenuhi standar kualifikasi yang diperlukan perusahaan.

3. Pengaruh penempatan terhadap Produktivitas kerja

Menurut Fatimah (2016:26) penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan, karena penempatan yang tepat pada orang yang tepat untuk menduduki posisi yang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi atau dalam perusahaan merupakan salah satu asset berharga bagi perkembangan organisasi. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itulah yang nantinya akan menentukan apakah perusahaan akan berkembang atau mengalami kemunduran. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia diantaranya rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai. Dari serangkaian kegiatan itu, penempatan karyawan yang tepat merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas,maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penilaian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Manulang M dan Pakpahan M (2014:61). Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Kencana Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Kencana Medan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial Seleksi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Kencana Medan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial Penempatan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Kencana Medan.

BAB III
METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif/kuantitatif. Menurut (Rusiadi et al: 2013) Penelitian Kuantitatif adalah analisis data yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan terjawab.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Multi Kencana Medan, Jl. Asia No.184, Sei Rengas II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20214.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan September 2019 hingga bulan Januari 2020

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Sep 19			Okt 19			Nov 19			Des 19			Jan 20		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■											
3	Perbaikan/Acc Proposal							■								

4	Seminar Proposal														
	Perbaikan/Acc Proposal														
	Pengolahan Data														
	Penyusunan Skripsi														
	Bimbingan Skripsi														
	Meja Hijau														

Sumber: Diolah oleh Penulis 2020

C. Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Rekrutmen (X1), variabel bebas kedua Seleksi (X2) dan variabel bebas ketiga Penempatan (X3) serta variabel terikat yaitu: Produktivitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Rekrutment (X1)	Penarikan (recruitmen) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. (Hasibuan 2015:40)	<ul style="list-style-type: none"> a. Analisis pekerjaan b. Deskripsi pekerjaan c. Spesifikasi pekerjaan d. Sumber internal e. Sumber eksternal f. Metode terbuka g. Metode tertutup 	Likert
2	Seleksi (X2)	Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerimaan pendahuluan b. Tes - tes penerimaan c. Wawancara seleksi d. Pemeriksaan referensi e. Evaluasi medis f. Wawancara atasan langsung g. Keputusan penerimaan 	Likert

		perusahaan (Veithzal Rivai 2018:170)		
3	Penempatan (X3)	Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. (Bedjo Siswanto, 2015:162)	a. Latar belakang pendidikan b. Pengalaman c. Kesehatan fisik dan mental d. Status perkawinan e. Usia	Likert
4	Produktivitas (Y)	Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Nitisemito (2015:175)	a. Lingkungan kerja b. Proses seleksi c. Pengawasan d. Kepemimpinan e. Kompensasi f. Disiplin kerja	Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Rusiadi et al: 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Multi Kencana Medan sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Rusiadi et al: 2013). Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian sensus karena jumlah populasi diatas 30 dan dibawah 100 orang. Sehingga jumlah populasi seluruhnya sampel sebanyak 37 responden. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen

populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data pada objek penelitian dengan melakukan Tanya jawab secara langsung pada objek responden.
2. Wawancara adalah kegiatan untuk mengumpulkan data pada objek penelitian dengan melakukan Tanya jawab secara langsung pada objek responden.

3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain lain.

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur yang pada akhirnya akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:132) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen baik berupa pertanyaan maupun pernyataan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif serta dengan pemberian skor berupa angka, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Instrument Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas Data

a. Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Rusiadi et al: 2013). Berdasarkan hasil angket, maka untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah, alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator – indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0.60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menguji kelayakan dari regresi linier berganda, apakah layak atau tidak digunakan dalam penelitian ini. (Rusiadi et al: 2013).

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen (Rusiadi et al: 2013). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi Factor/VIF*), < 5 dan nilai toleransi >0.1 .

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah: jika pola tertentu, seperti titik – titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (*point-point*) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, motivasi eksentrik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *statistical product and service Solution* (SPSS versi 16.00) dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas kerja
α	=	konstanta persamaan regresi
b	=	koefisien
x_1	=	Rekrutmen
x_2	=	Seleksi
x_3	=	Penempatan
ε	=	Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

uji F dilakukan untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F Menggunakan persamaan:

$$F = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R	=	Koefisien korelasi berganda
K	=	Jumlah variabel bebas
n	=	sampel

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$ (0.05)

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$ (0.05)

b. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$ (0.05)

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$ (0.05)

Persamaan Uji T

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

c. Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang semakin kecil mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Hasil kuadrat korelasi berganda

100% =Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat Perusahaan PT. Multi Kencana Medan

PT. Multi Kencana Medan merupakan salah satu anak perusahaan PT United Tractors Tbk (ASTRA Group) yang berfokus pada komoditas serta pengembangan automotive, dan spare parts untuk alat berat. Dengan penyebaran distribusi di 60 titik penjualan melalui PT United Tractors Tbk, 5 depo besar di berbagai kota besar di Indonesia serta 30 pusat saham milik dealer retail berbasis penjualan, PT. Multi Kencana Medan dapat secara efektif menjangkau pelanggan di seluruh Sumatera Utara. Dengan berdirinya

PT. Multi Kencana Medan yang beralamat di Jl. Asia No.184, Sei Rengas II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20214. Maksud dan tujuan dari pendirian perseroan ini adalah berusaha dalam bidang komoditas serta pengembangan automotive, dan spare parts untuk alat berat.

2. Visi dan Misi

a. visi

Menjadikan PT. Multi Kencana Medan sebagai perusahaan automotive dan spare parts alat berat regional yang menciptakan kawasan menjadi bernilai dan terjangkau.

b. misi

1. Memberi nilai tambah, kepuasan dan manfaat terbaik secara terus menerus kepada konsumen dan stakeholder.
2. menjaga ekualitas lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan social.
3. menjadi panutan model tata kelola perusahaan yang baik dalam lingkungan perusahaan dan tanggung jawab social (social responsibility)

3. Struktur organisasi perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara fungsi yang terdapat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi sangat penting sekali bagi perusahaan karena dengan adanya struktur organisasi memudahkan dalam mengkoordinir pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dalam menyusun struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan, dan siapa yang mempunyai wewenang atas setiap bagian dari pekerjaan

Pembagian tugas terhadap bawahan dapat menghindari terjadinya duplikasi tugas, sehingga karyawan tahu setiap pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan. Dengan demikian masing masing tugas dapat terkoordinir ke satu arah dan tujuan. Struktur organisasi memungkinkan perusahaan untuk menjaga stabilitas dan kontinuitas pengorganisasian yang terdapat didalam perusahaan. Struktur organisasi setiap perusahaan berbeda – beda, tergantung pada bentuk dan kebutuhan

perusahaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui lebih jelas tentang pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing masing divisi. Maka berikut struktur organisasi PT. Muti Kencana Medan.

Berdasarkan struktur organisasi perusahaan, dapat diuraikan tugas dan wewenang dari masing masing bagian antara lain:

a. Komisaris

Komisaris mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan. Adapun tugas dan wewenang komisaaris antara lain:

1. Melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada direksi
2. Komisaris dapat memeriksa semua pembukuan surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan keuangan dan lain – lain.
3. Berhak mengetahui segala kegiatan perusahaan yang telah dijalankan direksi.
4. Memberhentikan dengan sementara anggota apabila anggota direksi tersebut bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan atau peraturan perundang – undangan yang berlaku.

b. Direktur utama

Direktur utama adalah pimpinan yang mengepalai seluruh aktivitas perusahaan dan tanggung jawab atas kegiatan sehari hari perusahaan.

1. Mewakili perseroan didalam dan luar pengadilan tentang segala kejadian serta mengikat perseroan dengan pihak lain dalam bentuk kerjasama.
2. Menetapkan rencana kerja, pembagian tugas pegawai menurut bidang masing – masing
3. Mengangkat dan memberhentikan pegawai, menilai kinerja dan prestasi bawahannya.
4. Menandatangani berbagai surat dan menyetujui kerjasama
5. Melakukan kegiatan koordinasi dengan manajer dibawahnya serta mengadakan rapat kerja untuk membicarakan masalah operasional perusahaan.

c. Manajer

1. Menjalankan kebijaksanaan tugas pokok yang diberikan oleh direktur.
2. Merencanakan rencana penjualan dan anggaran tiap tahunnya.
3. Memantau dan menganalisa permintaan pasar yang lebih luas untuk mencapai kesempurnaan pasar
4. Mengawasi setiap jalannya kegiatan operasional.

d. Keuangan dan Accounting

1. Bertanggung jawab atas seluruh pemasukan dan pengeluaran dana.
2. Membuat tata usaha keuangan dari seluruh kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan.
3. Membuat dan menyampaikan laporan kas secara berkala kepada manajer

4. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada manajer
- e. Administrasi dan umum
1. Bertanggung jawab terhadap pengurusan administrasi dan tata usaha yang dibebankan kepadanya.
 2. Membuat dan mengatur penggunaan sarana umum dilapangan.
 3. Mengatur penjadwalan pengaturan barang barang inventaris perusahaan dan melakukan tertib administrasi.
 4. Melakukan koordinasi dalam penggunaan tenaga kerja dan sarana yang diperlukan
- f. Pengawas lapangan
1. Mengatur dan melakukan proses pemasangan mulai dari sampai jadi
 2. Membuat rekomendasi tentang kebutuhan dan membuat laporan tentang pemakaian bahan
 3. Bertanggung jawab sepenuhnya atas keselamatan kerja dan mengawasi buruh
- g. Marketing
1. Menjalankan tugas pokok yang telah diberikan direktur
 2. Menyusun rencana penjualan tiap tahun
 3. Memantau dan menganalisa permintaan pasar yang lebih luas untuk mencapai kesempatan pasar

4. Pembahasan Rekrutmen, seleksi, penempatan dan produktivitas kerja di PT. Muti Kencana Medan.

a. Rekrutmen, seleksi dan penempatan di PT. Muti Kencana Medan

Rekrutmen tenaga kerja merupakan fungsi operasional yang pertama dalam menjalankan sistem operasional suatu lembaga. Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan, dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos pekerjaan yang telah ditetapkan. perusahaan ini melakukan metode rekrutmen secara tertutup sehingga hal tersebut dapat menyebabkan tertutupnya kesempatan bagi pelamar lain yang mungkin lebih berkompentensi untuk bergabung di perusahaan ini. Dalam hal seleksi sama halnya perusahaan ini hanya melakukan kegiatan wawancara awal namun tidak melaksanakan keseluruhan proses proses seleksi seperti tes kemampuan dan tes kesehatan. Dalam melakukan proses penempatan pegawai, PT. Multi Kencana Medan tidak menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang ada

b. Produktivitas karyawan

Produktivitas mengandung beberapa pengertian pada level filosofi, manajerial dan teknis operasional. Pada tingkat manajerial, produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara Output (O) dengan input (I). dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap bagian dalam perusahaan dan setiap bidang itu tidak dapat lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya. Pada umumnya karyawan PT. Multi Kencana Medan telah mengetahui

peran dan tanggung jawab terhadap tugasnya masing masing sehingga mereka akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya

5. Deskripsi karakteristik responden

Penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dar 37 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja pada PT. Muti Kencana Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	83.7	83.7	83.7
	Perempuan	6	16.3	16.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai PT. Multi Kencana Medan adalah laki-laki sebanyak 31 orang (83,7%) dan perempuan 6 orang (16,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	11	29.7	29.7	27.5
	25-35 tahun	12	32.4	32.4	62.1
	35-45 tahun	13	35.2	35.2	97.3
	> 45 tahun	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai PT. Multi Kencana Medan adalah < 25 tahun sebanyak 11 orang (29,7%), 25-35 tahun sebanyak 12 orang (32,4%), 35-45 tahun sebanyak 13 orang (35,2%), > 45 tahun sebanyak 1 orang (2,7%).

c. Karakteristik Responden Lama Kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 tahun	37	100.0		
	10-15 tahun				
	15-25 tahun				
	> 25 tahun				100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai PT. Multi Kencana Medan adalah masa kerja 5-10 tahun sebanyak 37 orang (100,0%) dikarenakan umur perusahaan yang masih baru dibangun pada tahun 2015

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	29.7	29.7	29.7
D3	12	32.4	32.4	62.1
S1 Dan di atasnya	14	37.9	37.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa pegawai PT. Multi Kencana Medan berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 11 orang (29.7%), D3 sebanyak 12 orang (32.4%), S1 dan di atasnya sebanyak 14 orang (37.9%)

6. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu manajemen konflik dan *team work* dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan menjadi 7 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 37 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

a. **Data Variabel X₁ (Rekrutmen)**

Penilaian berdasarkan Rekrutmen dengan menggunakan dan diwujudkan menjadi 7 (Tujuh) butir pertanyaan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
informasi perekrutan hanya dapat diperoleh dari teman teman / anggota keluarga (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.8	10.8	10.8
2	19	51.4	51.4	62.2
3	5	13.5	13.5	75.7
4	7	18.9	18.9	94.6
5	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Dari tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10,8%), tidak setuju 19 orang (51,4%), ragu-ragu 5 orang (13,5%), setuju 7 orang (24,6%), sangat setuju 2 orang (5,4%). Disimpulkan informasi perekrutan tidak hanya dapat diperoleh dari teman teman / anggota keluarga.

Tabel 4.6
Rekrutmendapat dilakukan melalui agen tenaga kerja (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.1	8.1	8.1
3	9	24.3	24.3	32.4
4	22	59.5	59.5	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (8,1%), ragu-ragu 9 orang (24,3%), setuju 22 orang (59,5%), sangat setuju 3 orang (8,1,%). Disimpulkan bahwa proses pelaksanaan rekrutmen dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja

Tabel4.7
deskripsi pekerjaan dijelaskan secara detail saat perekrutan
(X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.5	13.5	13.5
d 4	24	64.9	64.9	78.4
5	8	21.6	21.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu 5 orang (13,5%), setuju 24 orang (64,9%), sangat setuju 8 orang (21,6%). Disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dijelaskan secara detail saat perekrutan.

Tabel 4.8
Spesifikasi pekerjaan dijelaskan secara detail saat perekrutan
(X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.7	2.7	2.7
3	9	24.3	24.3	27.0
4	20	54.1	54.1	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2,7%), ragu-ragu 9 orang (24,3%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa Spesifikasi pekerjaan dijelaskan secara detail saat perekrutan

Tabel 4.9
perekrutan dilakukan dengan menganalisis pekerjaan terlebih dahulu
(X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	8	21.6	21.6	24.3
	4	20	54.1	54.1	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2,7%), ragu-ragu 8 orang (21,6%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 8 orang (21,6%). Disimpulkan bahwa perekrutan telah dilakukan dengan menganalisis pekerjaan terlebih dahulu.

Tabel 4.10
sumber perekrutan diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri
(X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	5	13.5	13.5	16.2
	3	8	21.6	21.6	37.8
	4	16	43.2	43.2	81.1

5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang (2,7 %), tidak setuju 5 orang (13,5%), ragu-ragu 8 orang (21,6%), setuju 16 orang (43,2%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa hubungan antara pimpinan dengan bawahan di perusahaan kurang baik.

Tabel 4.11
perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan kemasyarakat
(XI.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.1	8.1	8.1
3	9	24.3	24.3	32.4
4	11	29.7	29.7	62.2
5	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakantidak setuju 3 orang (8,1%), yang meyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 11 orang (29,7%), sangat setuju 14 orang (37,8%). Disimpulkan bahwa perekrutan di informasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan kemasyarakat

b. Data Variabel X₂ (Seleksi)

Penilaian berdasarkan *seleksidengan* menggunakan dan mewujudkan menjadi 7 (tujuh) butir pernyataan. Berdasarkan

perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus memenuhi awal persyaratan rekrutmen (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.7	2.7	2.7
3	1	2.7	2.7	5.4
4	15	40.5	40.5	45.9
5	20	54.1	54.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,7%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,7%), setuju 15 orang (40,5%), sangat setuju 20 orang (54,1%). Disimpulkan bahwa Setiap Pelamar di PT. Multi Kencana Medan telah memenuhi awal persyaratan rekrutmen

Tabel 4.13
Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani proses interview (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.7	2.7	2.7
3	2	5.4	5.4	8.1
4	17	45.9	45.9	54.1
5	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2,7%), ragu-ragu sebanyak 2 orang

(5,4%), setuju 17 orang (45,9%), sangat setuju 17 orang (45,9%). Disimpulkan bahwa Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani proses interview.

Tabel 4.14
Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani tes psikologi (X2.3)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.1	8.1	8.1
3	10	27.0	27.0	35.1
4	15	40.5	40.5	75.7
5	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (8,1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 15 orang (40,5%), sangat setuju 9 orang (24,3%). Disimpulkan bahwa setiap Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani tes psikologi

Tabel 4.15
Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani tes yang berhubungan dengan pekerjaan nantinya (X2.4)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.4	5.4	5.4
3	10	27.0	27.0	32.4
4	9	24.3	24.3	56.8
5	16	43.2	43.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5,4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 9 orang (24,3%), sangat setuju 16 orang (43,2%). Disimpulkan bahwa Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani tes yang berhubungan dengan pekerjaan nantinya

Tabel 4.16
Pelamar di PT. Multi Kencana Medanharus menjalani tes kesehatan
(X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.1	8.1	8.1
3	13	35.1	35.1	43.2
4	16	43.2	43.2	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakantidak setuju 3 orang (8,1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (35,1%), setuju 16 orang (43,2%), sangat setuju 5 orang (13,5%). Disimpulkan bahwasetiap Pelamar di PT. Multi Kencana Medan harus menjalani tes kesehatan

Tabel 4.17
Perusahaan harus mengetahui karakter pelamar melalui keluarga atau kerabat terdekat
(X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	24.3	24.3	24.3
3	16	43.2	43.2	67.6
4	8	21.6	21.6	89.2

5	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 9 orang (24,3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (43,2%), setuju 8 orang (21,6%), sangat setuju 4 orang (10,8%). Disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya Perusahaan harus mengetahui karakter pelamar melalui keluarga atau kerabat terdekat

Tabel 4.18
Perusahaan harus mengetahui pengalaman kerja pelamar (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	10	27.0	27.0	32.4
	4	15	40.5	40.5	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5,4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (27,0%), setuju 15 orang (40,5%), sangat setuju 10 orang (27,0%). Disimpulkan bahwa Perusahaan harus mengetahui pengalaman kerja pelamar

c. Data Variabel X (Penempatan)

Penilaian berdasarkan penempatan diwujudkan menjadi 7 (tujuh) butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19
penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan
jenjang atau latar belakang pendidikan
(X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.5	13.5	13.5
4	25	67.6	67.6	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (13,5%), setuju 25 orang (67,6%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan.

Tabel 4.20
perusahaan sudah melihat pengalaman kerja terlebih dahulu
sebelum karyawan ditempatkan
(X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.4	5.4	5.4
3	5	13.5	13.5	18.9
4	20	54.1	54.1	73.0
5	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2orang (5,4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (13.5%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 10 orang (27,0%). Disimpulkan bahwa perusahaan sudah melihat pengalaman kerja terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.

Tabel 4.21
pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung
proses penempatan karyawan
(X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	4	10.8	10.8	16.2
	4	16	43.2	43.2	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2orang (5,4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10,8%), setuju 16 orang (43,2%), sangat setuju 15 orang (40,5%).

Disimpulkan bahwa pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan.

Tabel 4.22
melihat kondisi mental sebelum karyawan ditempatkan itu sangat
penting
(X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.5	13.5	13.5
	4	20	54.1	54.1	67.6
	5	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (13,5%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 12 orang (32,4%). Disimpulkan bahwa melihat kondisi mental sebelum karyawan ditempatkan itu sangat penting.

Tabel 4.23
melihat kondisi fisik sebelum karyawan ditempatkan itu sangat penting
(X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.5	13.5	13.5
4	25	67.6	67.6	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (13,5%), setuju 25 orang (67,6%), sangat setuju 7 orang (18,9%). Disimpulkan bahwa melihat kondisi fisik sebelum karyawan ditempatkan itu sangat penting.

Tabel 4.26
status perkawinan itu berpengaruh dalam penempatan karyawan
(X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.7	2.7	2.7
2	10	27.0	27.0	29.7
3	9	24.3	24.3	54.1
4	14	37.8	37.8	91.9
5	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,7%), tidak setuju 10 orang (27,0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (24,3%), setuju 14 orang (37,8%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan status perkawinan itu berpengaruh dalam penempatan karyawan.

Tabel 4.27
faktor usia harus dipertimbangan dalam menempatkan posisi
karyawan yang tepat
(X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	18.9	18.9	18.9
	3	12	32.4	32.4	51.4
	4	15	40.5	40.5	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7orang (18,9%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,4%), setuju 15 orang (40,5%), sangat setuju 3 orang (8,1%). Disimpulkan bahwa faktor usia harus dipertimbangan dalam menempatkan posisi karyawan yang tepat.

Tabel 4.28
lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas di perusahaan
(Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	19	51.4	51.4	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (8,1%), setuju 19 orang (51,4%), sangat setuju 15 orang (40,5%). Disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas di perusahaan.

Tabel 4.29
Proses seleksi yang akan mempengaruhi produktivitas kerja
diperusahaan (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.1	8.1	8.1
4	15	40.5	40.5	48.6
5	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragusebanyak 3 orang (8,1%), setuju 15 orang (40,5%), sangat setuju 19 orang (51,4%). Disimpulkan bahwa Proses seleksi yang akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan

Tabel 4.30
Pengawasan akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan
(Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.4	5.4	5.4
4	18	48.6	48.6	54.1
5	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragusebanyak 2 orang (5,4%), setuju 18 orang (48,6%), sangat setuju 17 orang (45,9%). Disimpulkan bahwa Proses seleksi yang akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Tabel 4.31
gaya kepemimpinan atasan akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan
(Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4	5.4
	4	20	54.1	54.1	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 2 orang (5,4%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 15 orang (40,5%). Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atasan akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Tabel 4.32
pemberian kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan
(Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.5	13.5	13.5
	4	20	54.1	54.1	67.6
	5	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (13,5%), setuju 20 orang (54,1%), sangat setuju 12 orang (32,4%). Disimpulkan bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan

Tabel 4.33
Penempatan karyawan secara tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan (Y6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	5	13.5	13.5	18.9
	4	14	37.8	37.8	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (5,4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (13,5%), setuju 14 orang (37,8%), sangat setuju 16 orang (43,2%). Disimpulkan bahwa penempatan karyawan secara tepat akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Tabel 4.34
karyawan yang disiplin akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan (Y7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	4	10.8	10.8	13.5
	4	17	45.9	45.9	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10,8%), setuju 17 orang (45,9%), sangat setuju 15 orang (40,5%). Disimpulkan bahwa karyawan yang disiplin akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

7. Uji Kualitas Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manulang M dan Pakpahan M 2014:67). Berdasarkan hasil angket, maka untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas .

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item – Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS ver. 16.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari variable X₁, X₂, X₃ dan Y yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 4.35
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	107.81	100.880	.435	.	.866
x12	106.70	94.326	.434	.	.847
x13	106.30	95.604	.449	.	.847

x14	106.49	94.479	.430	.	.847
x15	106.43	91.586	.636	.	.841
x16	106.76	89.356	.549	.	.842
x17	106.41	93.359	.360	.	.850
x21	105.92	92.799	.594	.	.843
x22	106.03	92.194	.617	.	.842
x23	106.57	91.363	.518	.	.844
x24	106.32	93.670	.350	.	.850
x25	106.76	91.745	.552	.	.843
x26	107.19	94.713	.306	.	.851
x27	106.49	92.757	.455	.	.846
x31	106.32	95.170	.507	.	.846
x32	106.35	92.623	.515	.	.844
x33	106.19	94.047	.392	.	.848
x34	106.19	95.602	.399	.	.848
x35	106.32	94.892	.533	.	.846
x36	107.16	94.417	.523	.	.853
x37	107.00	96.222	.451	.	.853
y1	106.05	97.219	.354	.	.851
y2	105.95	97.830	.656	.	.852
y3	105.97	96.860	.336	.	.850
y4	106.03	99.083	.472	.	.854
y5	106.19	97.324	.311	.	.852
y6	106.19	94.047	.375	.	.849
y7	106.14	94.620	.405	.	.848

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berasarkan Tabel 4.35 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *CorrectedItem – Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada masing-masing variabel yaitu: variabel Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Produktivitas dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar 0,30.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan *output* yang ada untuk uji validitas ini bahwa semua butir pertanyaan yang mempunyai nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar ($>$) dari 0,30 sehingga semua butir pertanyaan diajukan dapat dinyatakan sah (valid).

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah, alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator – indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”.

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0.60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0.60.

Reliabilitas dari pertanyaan kuesioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada *table Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas X₁, X₂, X₃ dan Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.864	28

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

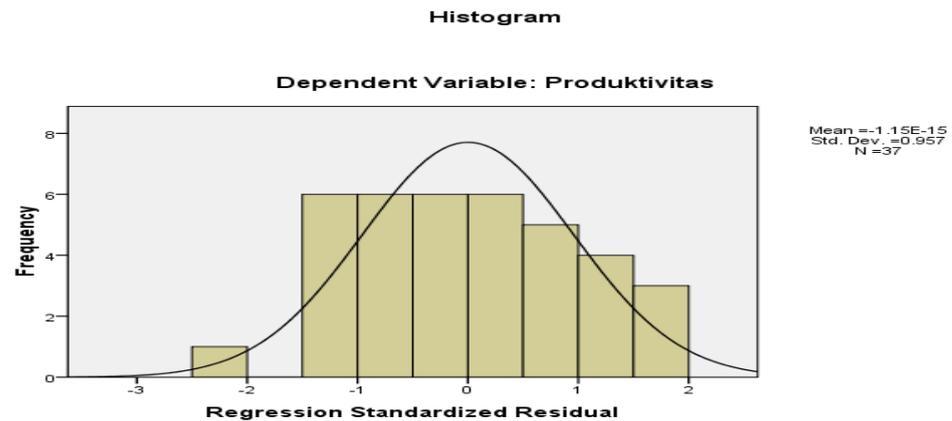
Berdasarkan tabel 4.36 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 28 pertanyaan dinyatakan handal.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menguji kelayakan dari regresi linier berganda, apakah layak atau tidak digunakan dalam penelitian ini. Manulang M dan Pakpahan M (2014:182)

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

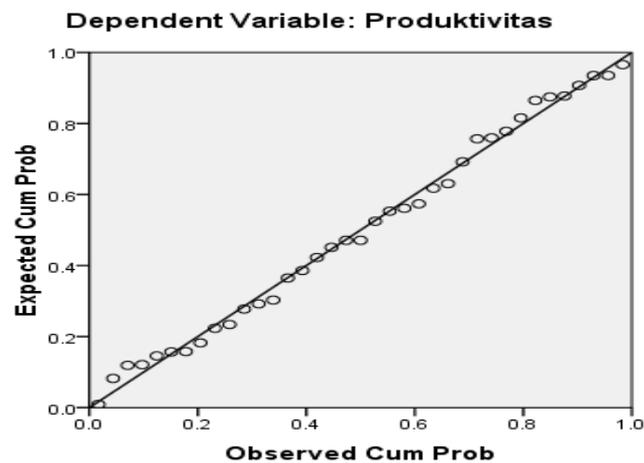


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kesinambungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 17.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot titik-titik data variabel Produktivitas yang

menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel rekrutmen, seleksi, penempatan serta produktivitas berdistribusi secara normal.

Tabel 4.37
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25057431
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.056
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.392
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi Factor/VIF*), < 5 dan nilai toleransi > 0.1 .

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.818	5.179		4.792	.000		
Rekrutmen	.492	.193	.486	2.556	.015	.695	1.438
Seleksi	.029	.122	.039	.234	.816	.931	1.074
Penempatan	-.300	.186	-.311	-1.615	.116	.678	1.475

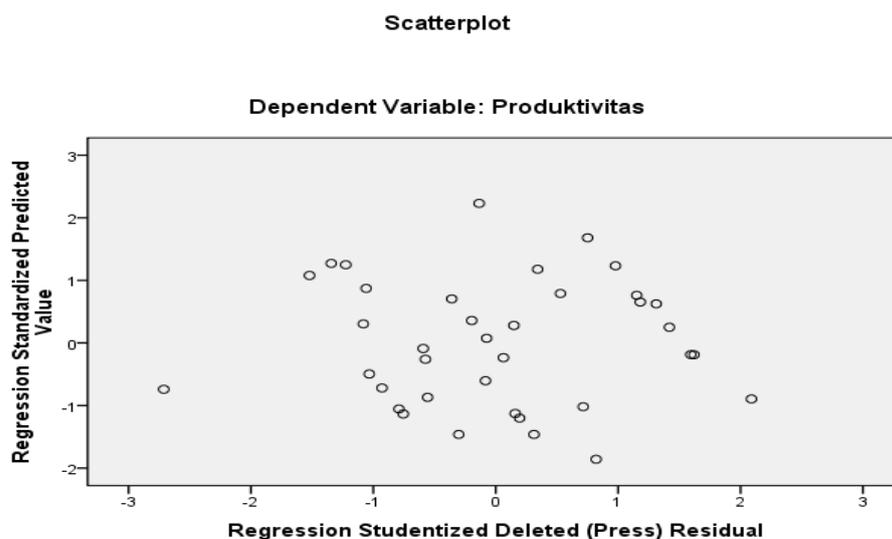
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan VIF variabel yang besarnya kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Gambar 4.3 PlotScatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan titik membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian iini adalah regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 16.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.39
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	24.818	5.179		4.792	.000		
Rekrutmen	.492	.193	.486	2.556	.015	.695	1.438
Seleksi	.029	.122	.039	.234	.816	.931	1.074
Penempatan	-.300	.186	-.311	-1.615	.116	.678	1.475

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan regresi linier diperoleh $Y = 24,818 + 0,492 X_1 + 0,029 X_2 + 0,300 X_3$ artinya nilai positif melambangkan:

- Jika rekrutmen, seleksi dan penempatan, bernilai 0 maka produktivitas akan tetap bernilai sebesar 24,818 satuan.
- Jika kualitas rekrutmen ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka Produktivitas akan meningkat 0,492 atau 49,2%
- Jika seleksi ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka produktivitas akan meningkat 0,029 atau 2,9%.
- Jika penempatan ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100% maka produktivitas akan meningkat 0,300 atau 30%

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha = 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha = 5\%$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 16.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.33
Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.940	3	25.980	2.254	.000 ^a
Residual	380.384	33	11.527		
Total	458.324	36			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan 4.33 diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,254 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil uji F menunjukkan rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama (simultan) signifikan mempengaruhi Produktivitas kerja. Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

1 (Constant)	24.818	5.179		4.792	.000		
Rekrutmen	.492	.193	.486	2.556	.015	.695	1.438
Seleksi	.029	.122	.039	.234	.816	.931	1.074
Penempatan	-.300	.186	-.311	-1.615	.116	.678	1.475

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Uji t menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Hasil Uji t secara parsial diketahui :

- Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha = 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha = 5\%$

1. Nilai t hitung Rekrutmen sebesar $2.556 > 1,689$ dan signifikansi sebesar $0,015$ sehingga $t_{hitung} 2.556 > t_{tabel} 1,689$ dan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya Rekrutmen signifikan mempengaruhi Produktivitas PT. Multi Kencana Medan. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
2. Nilai t hitung Seleksi sebesar $0,234 < 1,689$ dan signifikan sebesar $0,816$ sehingga $t_{hitung} 0,234 < t_{tabel} 1,689$ dan signifikansi sebesar $0,816 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya Seleksi tidak signifikan mempengaruhi Produktivitas PT. Wirasena cipta Reswara. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.
3. Nilai t hitung Penempatan sebesar $-1.615 < 1,689$ dan signifikansi sebesar $0,116$ sehingga $t_{hitung} -1.615 < t_{tabel} 1,689$ dan signifikan sebesar $0,116 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya Penempatan

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas PT. Multi Kencana Medan maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

4. Uji Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya variasi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 16.00 for Windows maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.33
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.095	3.395

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver16.0

Dalam regresi linier berganda uji determinasi lebih cepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,170. Untuk melihat besar pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 17,0%. Artinya variasi dari produktivitas mampu dijelaskan sebesar 17,0% oleh rekrutmen, seleksi dan penempatan, sedangkan sisanya sebesar 83,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekrutment, seleksi dan penempatan terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan simultan (Uji F) dapat dilihat F_{hitung} sebesar 2,254 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87. Bahwa dalam penelitian ini rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama (simultan) signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Menurut Mardianto (2014:8) Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Kasturi (2014:26) seleksi merupakan salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif adalah karyawan salah satu indikator yang menunjukkan berhasilnya suatu proses seleksi. Seleksi juga merupakan motivasi karena jika orang yang tepat diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik disebabkan orang-orang tersebut telah mempunyai sikap dan perilaku yang baik dan akan menunaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan system yang telah tertata. Karena itu, system seleksi dapat lebih bermanfaat bila dilakukan secara lebih baik, karena selain memberikan motivasi juga menunjukkan peningkatan produktivitas yang akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan harus melaksanakan proses seleksi dalam merekrut karyawan baru. Pengaruh penempatan terhadap Produktivitas kerja

Menurut Fatimah (2012:26) penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan, karena penempatan yang tepat pada orang yang tepat untuk menduduki posisi yang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2. Pengaruh Rekrutmen terhadap produktivitas kerja

Menurut Hasibuan (2010:40) penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Nilai t hitung Rekrutmen sebesar $2.556 > 1,689$ dan signifikan sebesar $0,01$ sehingga $t_{hitung} 2.556 > t_{tabel} 1,689$ dan signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya Rekrutmen signifikan mempengaruhi Produktivitas PT. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

3. Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas kerja

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan komponen yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:177) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Nilai t hitung Seleksi sebesar $0,234 < 1,689$ dan signifikan sebesar $0,816$ sehingga $t_{hitung} 0,234 < t_{tabel} 1,689$ dan signifikan sebesar $0,816 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya Seleksi signifikan mempengaruhi Produktivitas PT. Wirasena cipta Reswara. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

4. Pengaruh Penempatan terhadap produktivitas kerja

Penempatan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang diketahui penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008:63).

Nilai t hitung Penempatan sebesar $-1.615 < 1,689$ dan signifikan sebesar $0,116$ sehingga $t_{hitung} -1.615 < t_{tabel} 1,689$ dan signifikan sebesar $0,116 > 0,05$ sehingga H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya Penempatan signifikan mempengaruhi Produktivitas PT. Multi Kencana Medan maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen, seleksi dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Multi Kencana Medan.
2. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Multi Kencana Medan
3. Seleksi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Multi Kencana Medan
4. Penempatan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Multi Kencana Medan
5. Hasil Koefisien determinasi berganda (R square) dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen (x_1), seleksi (x_2), dan penempatan (x_3) mempengaruhi terjadinya peningkatan produktivitas kerja P PT. Multi Kencana Medan sebesar 17%.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam Proses Perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan proses rekrutmen karena berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa rekrutmen secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Dari segi seleksi pegawai perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan menyaring pegawai berdasarkan kompetensi sesuai dengan lowongan yang diperlukan sehingga nantinya dapat bekerja dengan baik berdasarkan *background* pendidikan atau pengalaman kerja yang ditempuh.
3. Dari segi penempatan pegawai harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan akan berkembang
4. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan maupun variabel-variabel lain diluar variable ini agar memperoleh hasil yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada RSUP Kanjuruhan Malang*.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles In The Management Of Limited Liability Company. *International Journal Of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, Pp. 87-100.
- Budi Santoso (2013). *Pengaruh Kedisiplinan kerja dan komitmen karyawan terhadap Produktivitas karyawan PT. Maja Agung*.
- Deni Raharjo (2015). *Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. BNI, Tbk Cabang Semarang*.
- Desi Wulandari (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.PLN Persero , Cabang Jogjakarta*.
- Dewi (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung.* "Jurnal Organisasi dan Manajemen".
- Gilang Ramadhan (2012). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Toba Lateksindo*. Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hasibuan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Manullang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Cipta pustaka, Bandung.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nurmela Sari (2015). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Arsip Arsip BAPUSIPDA (Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah)*.
- Nurmelasari (2015). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja* Jurnal Manajemen
- Rachmawati (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Ridwan Purnama (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen dan Bisnis.
- Rio Taufik Sanjaya (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rudianto Hartono (2014). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa, Tbk*.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga ,Jakarta
- Sekaran (2017). *Metode Penelitian Ilmiah* Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *Jepa*, 3(1), 75-82.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) Di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.

- Simamora (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta pustaka, Bandung.
- Sofyandi dan Garniwa (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit Yudhistira Jakarta.
- Sopiah dan Sangadji (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit erlangga Bandung.
- Sulistiawati (2014). *Pengaruh Keterampilan kerja dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hypermart Semarang*.
- Sutrisno(2015). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta
- Tintri dan Fitriatin (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Wahyudi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.