

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR WARINGIN ADHIKARYA

Aditya Nazar Firman Maulana¹, M. Sihab Ridwan, Ph.D²
Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
adityanazar100@gmail.com¹, shihab@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of broadcasting how job training, job placement and recruitment systems have an impact on employee work productivity in Surabaya. The research was carried out quantitatively by collecting data through questionnaires. PT Sinar Waringin Adhikarya received a research sample of 40 respondents. Reliability, validity, coefficient of determination (R^2), T and F tests are components of data evaluation carried out using the method for multiple linear regression analysis used in IBM SPSS. Version 26.

Each variable used is valid and reliable as proven by the results of this research. According to the T test, the variables of the recruitment system, job training and job placement partially contribute positively and significantly to employee work productivity. The three independent variables have a large influence on work productivity simultaneously as shown by the F test. The coefficient of determination (R^2) is 40%, and other external variables not discussed in this study influence 60% of the total.

Keywords : *Recruitment system, job placement, job training, employee work productivity*

ABSTRAK

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi bagaimana pelatihan kerja, penempatan kerja dan sistem rekrutmen berdampak pada produktivitas kerja karyawan di Surabaya. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. PT Sinar Waringin Adhikarya menerima sampel penelitian sebanyak 40 responden. Reliabilitas, validitas, koefisien determinasi (R^2), uji T dan F merupakan komponen evaluasi data dilakukan melalui memanfaatkan metode untuk analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam IBM SPSS. Versi 26.

Setiap variabel yang digunakan valid dan reliabel terbukti dari hasil dari penelitian ini. Menurut uji T, variabel sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan penempatan pekerjaan dengan parsial berkontribusi positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Ketiga variabel independen mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja secara simultan yang ditunjukkan dengan uji F. Koefisien determinasi (R^2) sebesar

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

40%, dan variabel eksternal lain yang tidak dibahas dalam studi ini mempengaruhi 60% dari total.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM (sumber daya manusia) sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Yang diberikan untuk menggunakan SDM melalui lebih Baiklah, bisnis harus sanggup menangani berbagai masalah yang terkait dengan pekerjaan. Akibatnya, setiap organisasi harus mempertimbangkan tugas sumber daya manusia dalam hal merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi komponen pembuatan lainnya, terutama pekerja.

Persaingan bisnis yang semakin ketat mengharuskan sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, terutama di dunia konstruksi yang seimbang dengan banyaknya proyek infrastruktur yang terus-menerus dilaksanakan (Fitriani & Ridwan, 2023). Untuk bertahan dan menang dalam Perusahaan harus memiliki keunggulan dalam persaingan saat ini, karena persaingan semakin ketat dan hebat. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah cara bagi bisnis untuk memperoleh keunggulan dalam persaingan, yang dapat membantu mereka dalam dunia global saat ini.

Rekrutmen mempengaruhi kualitas sumber daya manusia setiap karyawan. Jika kerangka rekrutmennya baik, perusahaan akan mendapatkan karyawan berkualitas tinggi, tetapi Jika kerangka rekrutmen tidak efektif, bisnis akan mengalami rugi karena sumber daya yang diterima tidak cocok dengan target yang diharapkan. oleh karena itu, kualitas SDM perlu terus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fitriani & Ridwan, 2023).

Ini sangat vital untuk diingat apakah peran penting SDM dalam mendukung kesuksesan tujuan perusahaan sangat penting. Peran penting ini mencakup semua tindakan dan implementasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapainya. Banyak bisnis saat ini membuat kerangka kerja mereka lebih luas. Untuk mendapatkan lebih banyak karyawan, bisnis boleh digunakan platform situs jejaring sosial seperti Instagram dan Facebook sebagai alat rekrutmen eksternal.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan kompeten untuk menjalankan tugasnya di setiap sub unit atau tugas yang dikelolanya (Darmavika & Ridwan, 2023). Ini berbeda dengan platform online yang diuji coba seperti Job Street. Penggunaan media sosial, bagaimanapun selama proses rekrutmen mungkin menyebabkan terpilih yang tidak adil. Rekrutmen mungkin mengabaikan kandidat dengan minat atau profil yang sama. Studi tambahan juga diperlukan untuk memahami efek negatif penggunaan media sosial sebagai platform rekrutmen.

Dan cara terbaik untuk mengurangi risiko diskriminasi dan bias seleksi. Perencanaan, perorganisasian, penyusunan tenaga kerja, penggerak. Dan manajemen tenaga kerja adalah proses mengawasi untuk mencapai tujuan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas sangat penting untuk mengatasi masalah sumber daya manusia untuk berkompetisi di tingkat regional, nasional, dan internasional.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, produktivitas adalah ukuran kinerja yang mencakup seberapa efektif dan efisien suatu organisasi dengan mengubah masukan menjadi keluaran untuk mencapai tujuannya sebagai sebuah organisasi. Untuk mengatasi masalah SDM dalam pengelolaan SDM, mendapatkan karyawan yang berkualifikasi dan berkualitas tinggi adalah kuncinya. Salah satu komponen utama dalam pengembangan SDM berkualitas tinggi adalah rekrutmen dan pelatihan.

Ini adalah proses mencari pekerjaan dan menarik calon melalui keinginan, kemampuan, keterampilan, dan pemahaman untuk menutupi kurangnya persiapan. Setiap perusahaan melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Tenaga kerja berkualitas tinggi, baik jangka pendek, menengah, maupun panjang, akan dipekerjakan melalui proses perekrutan, yang memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan mereka.

Perusahaan harus membuat strategi untuk mengatasi masalah umum yang terjadi selama proses seleksi dengan memahami masalah tersebut, sehingga proses seleksi karyawan dapat berjalan lebih efektif dan objektif. Sebelum memasuki dunia kerja, individu atau karyawan perlu menjalani pelatihan kerja untuk mempelajari kondisi dan tugas yang akan mereka hadapi di bidang masing-masing (Darmavika & Ridwan, 2023). Pekerjaan perekrutan bertujuan untuk mengurangi biaya proses untuk memilih karyawan yang panjang karena jumlah pelamar yang besar tidak memenuhi syarat, yang dapat terjadi karena penggunaan teknologi yang luas.

Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa memiliki banyak pelamar dapat menimbulkan tantangan bagi perusahaan, tetapi studi lain menemukan bahwa banyaknya pemohon justru bermanfaat untuk bisnis karena memiliki kemampuan untuk meningkatkan peluang sebuah bisnis untuk mendapatkan pekerja yang paling cocok. Penelitian lain juga menemukan bahwa melakukan proses rekrutmen yang efektif yang menarik banyak kandidat dapat meningkatkan peluang sebuah bisnis untuk mendapatkan karyawan yang paling cocok.

Kajian ini juga menemukan bahwa jumlah pelamar yang sangat besar dapat meningkatkan peluang perusahaan Untuk membantu perusahaan melakukan rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien, diharapkan pandangan yang lebih mendalam dan saran praktis akan diberikan. Secara umum, proses perekrutan karyawan berbeda untuk tiap perusahaan, tergantung pada strateginya dan jumlah pelamar, tetapi pada dasarnya prosesnya adalah memilih karyawan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

Proses rekrutmen yang lebih baik berkorelasi positif dengan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT Sinar Waringin Adhikara menghadapi masalah dalam merekrut karyawan. Sulit untuk memilih kandidat dari banyak lamaran yang masuk karena tidak memenuhi persyaratan organisasi. Dalam proses pengambilan keputusan, penting untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan perusahaan. Saat mempekerjakan karyawan untuk tempat yang cocok dengan kemampuan, keahlian, dan keahlian mereka, Pemimpin tenaga kerja harus mempertimbangkan sejumlah variabel yang dapat sangat memengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Salah satu masalah tenaga kerja PT Sinar Waringin Adhikarya adalah penempatan karyawan tanpa pengalaman, yang menyebabkan produktivitas menurun. Ketahuilah bahwa Untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan, tidak hanya diperlukan sarana canggih, uang yang besar, material dasar, dan bahan, namun juga pada individu yang bertanggung jawab untuk melakukannya. Akibatnya, perusahaan harus mempertimbangkan aspek tenaga kerja ini. Saat karyawan melakukan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus melihat kemampuan dan keahlian mereka.

Karena itu, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan harus memiliki sistem dan, logika untuk menjalankan proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dan dirancang. Dengan menerapkan sistem atau kebijaksanaan ini, organisasi dapat mencapai tujuan dan hasil yang optimal sesuai dengan rencana. Mengatakan bahwa pelatihan adalah proses memperluas pengetahuan, kemampuan, dan pandangan karyawan serta perubahan dunia kerja mereka.

Selain itu, pelatihan adalah latihan jangka pendek yang umumnya berfokus dalam cara meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi tingkat kesalahan mereka. Departemen perekrutan menangani proses perekrutan dan seleksi. Proses Seleksi adalah komponen. penting dari proses rekrutmen karena bertujuan untuk memilih kandidat yang paling kompeten untuk posisi tertentu di sebuah bisnis. Setiap sebuah bisnis memiliki masalahnya sendiri selama proses seleksi, namun, hal-hal seperti tidak adanya standarisasi, kurangnya instrumen untuk mengukur, bias, diversitas, dan lainnya adalah penyebab umum dari masalah ini.

Dengan mengetahui masalah ini, perusahaan harus membuat rencana untuk menyelesaikan masalah umum selama proses pengambilan keputusan, sehingga proses memilih pekerja dapat berjalan lebih efektif dan objektif. Secara garis besar, produktivitas kerja karyawan adalah seberapa baik karyawan bekerja dan menyelesaikan tugas mereka. Dalam situasi ini, pekerjaan apakah ada aksi yang diambil oleh manusia tentang mencapai tujuan khusus.

Karena itu, setiap pekerjaan terdiri dari dua komponen dalam analisis, komponen tindakannya sendiri dan komponen tindakan yang dilakukan oleh seseorang secara sadar atau tidak sadar. Berkata bahwa Produktivitas kerja adalah sikap mental yang tidak pernah berubah ingin meningkatkan apa yang ada saat ini. Namun, semua ini berujung pada satu hal. Hasil dan waktu yang dibutuhkan untuk membuat barang disebut produktivitas. Definisi produktivitas tenaga kerja mendukung gagasan bahwa ada korelasi antara kualitas pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk produk. Persaingan bisnis yang semakin ketat mengharuskan sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, terutama di dunia konstruksi yang seimbang dengan banyaknya proyek infrastruktur yang terus-menerus dilaksanakan (Fitriani & Ridwan, 2023).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Rekrutmen berdampak pada tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Waringan Adhikarya?
2. Apakah Penempatan kerja berdampak pada tingkat produktivitas karyawan PT Sinar Waringin Adhikarya?
3. Apakah Pelatihan Kerja berdampak pada tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Waringin Adhikarya?
4. Apakah sistem rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan kerja berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Waringin Adhikarya?

Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang yang mempelajari adalah manajemen SDM. bagaimana serta apa yang harus dibuat oleh individu dengan sumber daya manusia, selain itu dikenal sebagai karyawan, dengan cara yang efektif dan efisien. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa setiap pekerja adalah individu dan bukan hanya sumber daya bisnis. satu-satunya sumber daya yang tersedia, terdiri dari nilai, perasaan, dan keinginan, memiliki emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan kerya.

Menurut Fitriani & Ridwan (2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengelola berbagai masalah terkait karyawan, pegawai, dan buruh lainnya, untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM kemungkinan ini mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuan mereka. Kebijakan dan tindakan yang diperlukan untuk mengelola elemen "manusia" dari pekerjaan manajemen, manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perekrutan,

penyaringan, dan pelatihan, pengimbangan, dan evaluasi (Dessler, 2003). Sebuah organisasi menggunakan MSDM sebagai sistem formal yang memastikan bahwa kekuatan manusia digunakan untuk mencapai tujuan, dan rencana strategis organisasi. Aktivitas manajemen SDM mencakup semua aspek perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan perencanaan karir karyawan sambil mempertimbangkan hubungan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan audit SDM.

2. Teori Sistem Rekrutmen

Proses mencari SDM untuk pekerjaan tertentu di perusahaan dikenal sebagai proses rekrutmen. Rekrutmen adalah prosedur untuk mengambil, memilih, menempatkan, mengarahkan, dan penerimaan. pekerja untuk membantu mencapai tujuan bisnis (Hasibuan, 2011). Pendaftaran dimulai dengan mengidentifikasi calon dan, ditutup dengan penyerahan lamaran. Jika penerimaan berhasil atau Sebagian besar pelamar menyertakan lamarannya, perusahaan Akan ada peluang tambahan.

Mudah untuk mendapatkan pekerja terbaik mengingat perusahaan mungkin memiliki sejumlah besar pilihan terbaik dari para pelamar saat ini. Sumber penarikan karyawan potensial dapat berasal dari internal atau eksternal perusahaan karyawan di mana dipekerjakan di dalam perusahaan dianggap sebagai sumber internal (Hasibuan, 2011). Jika karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan atau jabatan dalam proses rekrutmen internal, mereka dapat dimutasi atau ditransfer.

Promosi dan demosi beroperasi secara horizontal. Jika perusahaan masih memiliki karyawan yang memenuhi persyaratan untuk posisi manajemen, mereka harus mempekerjakan mereka dari dalam perusahaan sebagai bagian dari promosi pekerja saat ini. Sebaliknya, sumber dari luar adalah pekerja yang akan memenuhi posisi yang diambil oleh sumber luar perusahaan. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena hal ini penting untuk mencegah ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan kenyataan yang diperoleh (Fitriani & Ridwan, 2023)

3. Teori Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah penempatan seorang karyawan untuk pekerjaan tertentu. Ini biasanya terjadi pada karyawan baru(Rivai & Sagala, 2013). Dengan demikian, penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai proses memberikan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dipilih untuk dilakukan dalam ruang lingkup yang telah ditentukan, dan memiliki otoritas untuk bertanggung jawab atas semua bahaya dan peluang yang terkait dengan tanggung jawab dan tugas tersebut.

4. Teori Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas tertentu. "Pelatihan" merujuk pada setiap proses keterampilan atau kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja untuk membantu mereka menyesuaikan dengan tempat kerja mereka dengan lebih baik. proses pembelajaran yang dimaksudkan untuk mengubah bagaimana seseorang berfungsi di tempat kerja adalah definisi pelatihan Pramudyo (2007). Ini membahas empat hal yakni proses pelatihan, hasil, peserta, dan kesempatan kerja.

Harus diingat bahwa selama proses pelatihan, peserta harus mengalami perubahan. Selama pelatihan, kinerja yang kurang baik diperbaiki untuk memastikan bahwa karyawan menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan baik. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka Dessler (2006). Menurut Fitriani dan Ridwan (2023) Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang dikenal sebagai karyawan, dengan tujuan mengembangkan kemampuan intelektual serta aspek kepribadian mereka.

Untuk memastikan bahwa karyawan yang telah dibor dapat dengan efektif menyelesaikan sejumlah tugas yang telah menanti. Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan motivasi diri mereka, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Darmavika & Ridwan, 2023). Dilihat dari berbagai definisi pelatihan, jelas bahwa pelatihan adalah bagian dari proses meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dan jika tidak, akan ada banyak hambatan yang menghalangi kemajuan elemen SDM dalam organisasi Meiprahastuti (2014). Karena kemampuan SDM harus sebanding dengan perkembangan bisnis, kinerja karyawan harus terus berkembang seiring dengan kemajuan dan perkembangan bisnis.

5. Teori Produktivitas Kerja

Metode Produktivitas adalah keadaan pikiran yang terus berupaya untuk meningkatkan apa yang telah ada sebelumnya Tohardi (2017). Pastikan apakah tugas mampu diselesaikan dengan lebih baik daripada hari sebelumnya dan hari berikutnya. Pengeluaran kerja karyawan berarti kemampuan individu atau kelompok untuk membuat barang dan layanan sesuai dengan rencana dalam waktu tertentu Sinungan (2018). Menurut Ndraha (1999), Seorang pekerja dianggap produktif jika mereka dapat produk atau jasa yang diharapkan dalam jangka waktu cepat dan benar. Menurut Simanjuntak (2003). Kualitas, keahlian fisik, dan sarana dan fasilitas pendukung dapat memengaruhi produktivitas Penelitian

METODE PENELITIAN

Jika dilihat dari berbagai sudut pandang, penelitian memiliki berbagai jenis. Manfaatnya, metode yang digunakan, dan jenis data yang dikumpulkan adalah beberapa darinya. Masalah penelitian dan desain kegiatan disesuaikan dengan jenis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode seperti teknik mengumpulkan data secara ilmiah untuk mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan teori dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengidentifikasi, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah yang akan dihadapi manusia di masa depan (Sugiyono, 2012).

Menurut (Winarno, 2013) adalah usaha ilmu pengetahuan yang dilakukan secara teratur dan cermat. Rahyubi (2012) menggambarkan metode penelitian sebagai contoh yang dapat digunakan dalam pendidikan untuk menghasilkan proses pembelajaran yang efektif. Jika dilihat dari berbagai sudut pandang, penelitian memiliki berbagai jenis. Ini mencakup manfaatnya, metode yang digunakan, dan jenis data yang dikumpulkan. Studi ini dilakukan secara kuantitatif dan berfokus pada fenomena yang tidak dapat dimanipulasi (Hamdi, 2014). Untuk memastikan desain penelitian ini objektif, Metode analisis kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data untuk menilai hubungan antar variabel, yang diwakili dengan data numerik, dan diproses melalui pengolahan statistik, angka, struktur, dan percobaan terkontrol.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah area umum yang mencakup apa pun yang memiliki kualitas dan fitur khusus di mana telah ditentukan melalui para studi untuk menyelidiki dan sampai pada kesimpulan tentangnya. Jumlah orang tidak hanya termasuk jumlah subjek atau, topik apa dibahas, tetapi juga setiap kualitas atau karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Penelitian ini melibatkan 40 pekerja PT Sinar Waringin Adhikarya.

Setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel jenuh atau sensus, yang merupakan jenis pengambilan sample yang digunakan dalam percobaan ini. Sampel termasuk dalam total jumlah orang dan karakter. sample yang dikumpulkan dari 40 pekerja divisi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan metrik digunakan dalam pengukuran objektif yang akan diukur dan teknik pengukuran yang akan digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi disebut sarana yang sesuai karena instrumen tersebut benar dan mungkin digunakan untuk menentukan ukuran metrik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas setiap item, mungkin digunakan. Terdiri dari memeriksa r tabel dan r hitung, jika r

tabel lebih kecil dari r hitung, instrumen dianggap sah, sementara jika r adalah hitungan dari tabel, Instruksi dianggap tidak berlaku (drop).

Uji validitas ini dilaksanakan dengan menguji 40 orang yang menjawab untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang ada di kuisioner dapat dianggap sebagai representasi dari setiap orang yang menjawab. Uji validitas ini dilakukan menggunakan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 1 menunjukkan hasil Validitas.

Indikator	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Rekrutmen (X1)				
X1.1	0,502	0,312	001	Valid
X1.2	0,500	0,312	001	Valid
X1.3	0,660	0,312	000	Valid
X1.4	0,572	0,312	000	Valid
X1.5	0,494	0,312	001	Valid
X1.6	0,529	0,312	000	Valid
X1.7	0,516	0,312	001	Valid
X1.8	0,629	0,312	000	Valid
X1.9	0,609	0,312	000	Valid
X1.10	0,600	0,312	000	Valid
Penempatan Kerja (X2)				
X2.1	0,740	0,312	000	Valid
X2.2	0,675	0,312	000	Valid
X2.3	0,786	0,312	000	Valid
X2.4	0,728	0,312	000	Valid
X2.5	0,745	0,312	000	Valid
X2.6	0,677	0,312	000	Valid
Pelatihan Kerja (X3)				
X3.1	0,674	0,312	000	Valid
X3.2	0,767	0,312	000	Valid
X3.3	0,721	0,312	000	Valid
X3.4	0,687	0,312	000	Valid
X3.5	0,672	0,312	000	Valid
X3.6	0,710	0,312	000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)				
Y.1	0,568	0,312	000	Valid
Y.2	0,637	0,312	000	Valid
Y.3	0,559	0,312	000	Valid
Y.4	0,524	0,312	001	Valid
Y.5	0,579	0,312	000	Valid
Y.6	0,508	0,312	001	Valid
Y.7	0,606	0,312	000	Valid
Y.8	0,506	0,312	001	Valid
Y.9	0,664	0,312	000	Valid
Y.10	0,664	0,312	000	Valid

Uji Realibilitas

Untuk menentukan reliabilitas suatu konstruk atau variabel, uji reliabilitas digunakan. Komponen atau variabel dianggap akurat jika nilai Cronbach alphanya > dari nilai 0,6 (Imam Ghozali, 2011).

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,743	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0.800	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,794	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,731	0,6	Reliabel

Dengan mengingat bahwa nilai Cronbach Alpha > Alpha, uji reliabilitas untuk variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dianggap dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2016) Metode uji normalitas diterapkan tentang memeriksa informasi tentang dua variabel, variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Menggunakan teori progresi yang dibuat. Tujuan Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah itu distribusi baik variabel independen maupun dependen dianggap masuk akal, normal pada model regresi. Penguji statistik yang tidak menggunakan parameter kolmogorof-Smirnov dapat digunakan untuk memeriksa normalitas data hasil akhir. Dalam kasus di mana nilai signifikansi residual kolmogorof-Smirnov unggul daripada kualitas alpha yang ditentukan (0,05), data residual dianggap didistribusi secara alami. Kriteria untuk menguji normalitas data adalah berikut

- A. Selama nilai signifikansi. Seandainya nilai residunya melebihi 0,05, residu tersebut berdistribusi normal.
- B. Kualitas hasil akhir tidak didistribusikan secara normal jika nilai signifikansi kurang dari angka 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95085395
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.087
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai residual didistribusikan secara normal, dengan nilai signifikansi 0,123 atau lebih besar dari nilai 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji untuk mengetahui Bisakah model regresi digunakan. Benar menunjukkan ada interaksi antara variabel independen. Jika hasilnya menunjukkan bahwa ada multikolinearitas, oleh karena itu model regresi akan gagal karena sejumlah variabel akan menyebabkan parameter yang sebanding, yang dapat berkolaborasi mengganggu. Nilai toleransi dan VIF dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas. Jika nilai tolerabilitas berkisar antara 0,1 serta 1,0 dan nilai-nilai VIF berkisar antara 1,0 dan 10, data dianggap tanpa tanda-tanda multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.885	4.629		7.537	.000		
	X1	.222	.092	.320	2.402	.022	.857	1.167
	X2	.607	.163	.545	3.722	.001	.708	1.413
	X3	-.660	.161	-.579	-4.085	.000	.755	1.325

a. Dependent Variable: Y

Variable X1 memiliki toleransi 0,857 dengan VIF 1,167, variable X2 memiliki toleransi 0,708 dengan VIF 1,413, dan variable X3 memiliki toleransi 0,755 dengan VIF 1,325. Nilai toleransi masing-masing dari ketiga variable tersebut berada di atasnya 0,1 dan VIF lebih rendah dari 10, jadi tidak ada multikolinearitas.

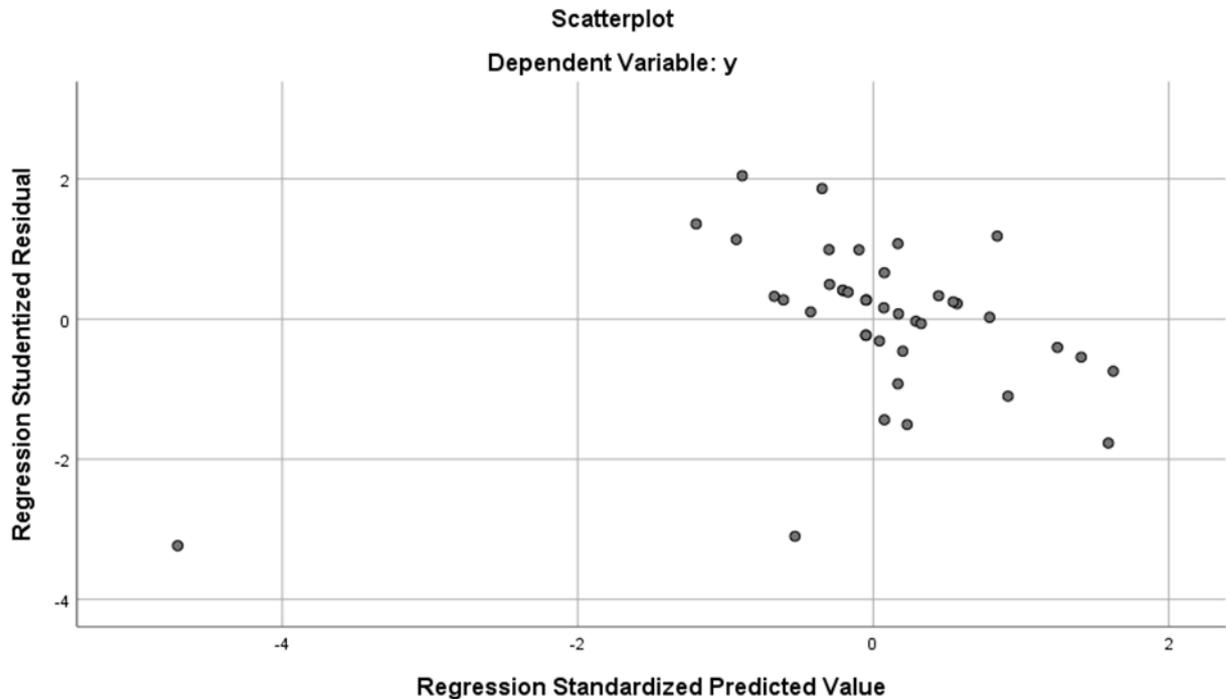
Uji Heteroskedastisitas

Jika hasil dari satu observasi berbeda dari lain, uji heteroskedastisitas digunakan. Prinsip pengambilan keputusannya menyatakan bahwa heteroskedastisitas hanya terjadi dalam kasus di mana pola tidak ada misalnya, titik utama (point) yang ada menghasilkan pola yang rutin. Namun, dalam kasus di mana point didistribusikan di bawah ini dan juga tepat di bagian atas sumbu Y, angka 0, heteroskedastisitas tidak ada (Rusiadi, 2014). Teori regresi yang kuat yaitu homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak ada.

Tidak ada heteroskedastisitas dalam model jika nilai probabilitas hasilnya adalah signifikan yang $>$ dari angka 0,05. Grafik scatterplot yang membandingkan SRESID dan ZPRED menunjukkan pola tidak ada. Ini dapat dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada heteroskedastisitas. Pada grafik scatterplot ini, sumbu yang diprediksi adalah \hat{Y} dan Y , dan sumbu residual adalah X , yang merupakan prediksi $Y - \hat{Y}$ sebenarnya. Basis analisis:

- a. Heteroskedastisitas terjadi ketika pola tertentu, misalnya titik, menciptakan pola yang tidak teratur (berputar, menyempit, dan melebar).
- b. Tidak ada heteroskedastisitas dalam situasi di mana pola tidak jelas dan relevan terdistribusi di sumbu Y , di atas dan di bawah nol.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedatisitas



Ketika Pola dan titik-titik tidak ada. Gambar di atas angka 0 dan di bawahnya menjelaskan bahwa tidak ada heteroskedatisitas.

Uji T (Parsial)

Metode penyelidikan ini dilakukan dengan tujuan mengukur besarnya berdampak sebagian dari variabel ini yang diikat (Y) dan, variabel yang tidak diikat (X). Hipotesis tentang berdampak parsial antara variabel variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan (X) karyawan (Y) dievaluasi menggunakan uji t (parsial).

- a. Jika nilai probabilitas adalah $> 0,05$, dan H_0 diterima mulai dari $0,05$, dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas adalah $> 0,05$, H_0 dibuang, dan H_a diterima

Tabel 6. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.885	4.629		7.537	.000		
	X1	.222	.092	.320	2.402	.022	.857	1.167
	X2	.607	.163	.545	3.722	.001	.708	1.413
	X3	-.660	.161	-.579	-4.085	.000	.755	1.325

a. Dependent Variable: Y

Untuk menjelaskan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, tabel di atas dapat digunakan sebagai acuan:

- 1) Uji t variable rekrutmen menemukan bahwa variabel rekrutmen (X1) berdampak positif dan penting untuk produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Sinar Waringin Adhikarya Surabaya. H0 ditolak dan H1 diterima, menurut hasil. karena $.022 < 0,05$.
- 2) Hasil uji coba variabel t penempatan kerja mengidentifikasi bahwa komponen penempatan kerja (X2) berdampak positif dan relevan dengan tingkat produktivitas karyawan pekerja (Y) di PT Sinar Waringin Adhikarya Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa Sig sebesar $.001$ kurang dari $0,05$, yang menunjukkan H0 tidak diakui, sementara H1 diterima. Sebagai keseluruhan adalah bahwa variable penempatan kerja (X2) berdampak positif dan relevan dengan produktivitas kerja karyawan (Y).
- 3) Uji t variable Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa Sig sebesar $.000$ kurang dari $0,05$, menunjukkan penolakan variabel H0, sedangkan H1 diterima. Pelatihan Kerja berdampak negatif terhadap perusahaan karena tujuan yang tidak jelas membuat karyawan tidak mampu mencapai target produktivitas yang diharapkan, materi yang tidak sesuai membuat peserta merasa pelatihan tidak relevan dengan masalah yang mereka hadapi saat bekerja, dan metode yang tidak efektif membuat peserta menjadi kurang aktif dan cenderung pasif selama pelatihan.

Dalam PT Sinar Waringin Adhikarya Surabaya, produkivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh variabel Pelatihan Kerja (X3).

Uji F Secara Simultan

Uji F, yang juga disebut uji simultan, Apakah variabel yang terhubung (Y) terkena dampak yang signifikan. Dari setiap faktor independen (X) pada saat yang sama

Tabel 7. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.473	3	41.158	9.982	.000 ^b
	Residual	148.427	36	4.123		
	Total	271.900	39			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), pelatihan, rekrutmen, penempatan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $000 < 0,05$ serta nilai hitung F 9,982 besar daripada F tabel 2,850. Dengan demikian, H0 tidak diterima dan H1 diakui. Karena itu, variabel independen X1, X2, dan X3 berdampak pada bersamaan pada produktivitas kerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Darmavika, D., & Ridwan, S. (2023). The Influence of Job Training, Work Competency, and Job Evaluation on Employee Performance at PT. BPR Bank Jombang Perseroda. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 27-46. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i1.2898>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Mollan, Ed.; 7th ed., Vol. 2). Prehallindo.
- Fitriani, N., & Ridwan, S. (2023). The Influence of Recruitment, Job Training and Compensation on Employee Performance at CV. Bina Reka Lamongan. *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)*, 2(3), 499-516. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i3.5751>
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Hamdi. (2014). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF APLIKASI DALAM PENDIDIKAN*. CV BUDI UTAMA.
- Meiprahastuti, R. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG MADIUN TAHUN 2014. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 2(2), 159-166.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Pramudyo, C. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press.

- Rahyubi, H. (2012). *TEORI-TEORI BELAJAR DAN APLIKASI PEMBELAJARAN MOTORIK* (1st ed.). Referens.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura.
- Winarno, M. E. (2013). *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. UM Press.