

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada saat sekarang ini kebutuhan masyarakat semakin meningkat, apalagi dengan banyaknya perusahaan baru yang ingin memulai usahanya, dan jasa angkut barang merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mengantarkan barang produksinya dan tidak memiliki kendaraan yang cukup maka jasa pengangkut barang lah yang menjadi kebutuhan sangat penting bagi perusahaanya.

Perusahaan CV.Indominerals didirikan di jalan Komplek Permata Cimahi pada tanggal 7 maret 2000 perusahaan CV.Indominerals merupakan sebuah perusahaan transportasi, yakni layanan pengiriman barang yang terintegrasi dengan menggunakan angkutan darat, dan kendaraan yang di gunakannya adalah mobil jenis Colt Diesel Double (CDD) box untuk melakukan pengiriman barang yang bersifat pribadi atau barang mudah rusak, dan Colt Diesel Double (CDD) bak terbuka untuk melakukan pengiriman barang seperti bahan bangunan, besi dan barang barang perangkat keras lainnya. Adapun mobil box kecil untuk mengirim pengiriman barang dengan kapasitas kecil.

Perusahaan ini sempat mendapatkan masalah pada tahun 2003 karena bermasalah dengan perizinan yaitu perusahaan belum mengantongi izin untuk jasa antar kota, antar kota dalam provinsi, dan juga bermasalah dengan warga-warga sekitar karena mereka terganggu dengan kebisingan yang dilakukan oleh perusahaan

setiap harinya maka mereka melakukan protes dan melapor kepada pihak yang berwenang. Tapi dengan melakukan sebuah musyawarah dan meminta perizinan dengan baik yang dilakukan oleh perusahaan maka masalah itu semuanya dapat terpecahkan dan mendapatkan solusi penyelesaian masalah dengan baik. Kemudian dengan banyak sekali tuntutan dan banyak sekali perusahaan yang menginginkan jasa dari CV.Indominerals maka sekarang perusahaan memiliki rencana untuk membuka cabang baru di Kota Bandung. Karena sekarang permintaan pasar paling banyak yang di terima oleh perusahaan adalah di Kota Bandung, perusahaan mempunyai rencana untuk membuka cabang di Kota Bandung di karenakan jarak antara Kota Cimahi dan Kota Bandung lumayan jauh. Maka dari itu perusahaan akan membuka cabang di Kota Bandung.

Kehadiran CV.Indominerals sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan perusahaan perusahaan di Jawa Barat khususnya Cimahi dan Kota Bandung. Dengan kata lain CV.Indominerals turut mendukung upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam aspek jasa transportasi di bidang angkut barang dan perusahaan ini mendapatkan tanggapan positif dari konsumen-konsumennya.

Adapun visi, misi, maksud dan tujuan didirikannya perusahaan ini adalah:

1. Menjalankan usaha di bidang jasa transportasi
2. Menjalankan segala aktivitas yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan dan melakukan kegiatan-kegiatan dalam arti seluas-luasnya, dengan tidak mengurangi peraturan perundang-undangan yang berlaku

Visi:

- Menjadikan perusahaan yang handal dalam hal kegiatan jasa angkutan barang di Cimahi khususnya Jawa Barat

Misi :

- Memberikan pelayanan yang kompetitif di bidang usaha jasa angkut barang
- Mendukung kinerja dalam kelancaran dan arus masuk dan keluarnya barang.
- Meningkatkan nilai perusahaan yang dibangun dengan kreatifitas dan kompetensi sumber daya manusia secara baik.

4.1.2 Struktur Organisasi

Proses jalannya perusahaan harus didukung oleh struktur organisasi yang jelas, hal ini berkaitan dengan pendelegasian tugas dan wewenang dari organisasi perusahaan. Sesuatu hal yang berguna dalam menyusun struktur organisasi tersebut bersifat fleksibel dalam arti mudah mengadakan penyesuaian bila perusahaan mengalami perkembangan tanpa perlu mengadakan perubahan total. Selain itu struktur organisasi tersebut harus dengan jelas menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab antara setiap orang dalam menjalankan tugasnya.

Demikian juga dengan halnya CV.Indominerals dalam upaya merealisasikan tujuan yang diharapkan, perusahaan ini juga melaksanakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi CV.Indominerals dapat dilihat pada gambar tersebut.



Sumber : CV. Indominerals

Gambar 4.1

Gambaran Struktur Organisasi Di CV. Indominerals

4.2 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain paya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 36 butir pernyataan dengan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (regresi berganda) sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 68 responden, yaitu karyawan CV.Indominerals Cimahi Jawa Barat. Karakteristik responden yang akan

diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	66	97,05
2	Perempuan	2	2,95
	Total	68	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan CV Indominerals yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 97,05% dari total responden. Banyaknya karyawan laki-laki disebabkan oleh pekerjaan yang harus diselesaikan dituntut cepat dan harus lebih kuat oleh CV.Indominerals sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan agar hasilnya sesuai dengan keinginan konsumen dan perusahaan dalam pengerjaannya. Dikarenakan perusahaan menganggap laki-laki lebih memiliki kekuatan dan kecepatan dalam bekerja.

4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	15	22,05%
2	SMP	20	29,41%
3	SMA	31	45,58%
4	D3	2	2,94%
	Total	68	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada table 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di CV. Indominerals yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 45,58% dari total responden. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan yang lainnya, hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang berasal dari kalangan yang berekonomi rendah

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	9	13,23%
2	1-5 Tahun	15	22,5%
3	> 5 Tahun	44	64,7%
	Total	68	100%

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk karyawan CV.Indominerals yang dijadikan responden penelitian lama bekerja karyawan lebih dari 5 tahun sebesar 64,7% hal ini dikarenakan perusahaan telah cukup lama berdiri sebagai salah satu perusahaan jasa angkut di Cimahi Jawa Barat dan banyak karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil mengenai rekrutmen, seleksi, penempatan dan produktivitas kerja dengan sampel penelitian sebanyak 68 responden. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian respinden terhadap setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase sedangkan untnk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator, yang

dilengkapi dengan garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kate_gorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan dengan menggunakan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.00% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi narimawati (2007 : 84)

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen (X1)

Tanggapan responden mengenai Rekrutmen terdiri dari tiga indikator dengan 6 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel rekrutmen.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Surat Lamaran yang Harus Lengkap

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
1	Surat lamaran yang diberikan harus lengkap	F	14	19	23	8	4	235	340	69,12
		%	20,6	27,9	33,8	11,8	5,9			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.5 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab kurang setuju bahwa surat lamaran yang diberikan harus lengkap, sehingga total penglasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 69,12% maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan telah mengetahui bagaimana syarat lamaran yang harus diserahkan saat tahapan awal melakukan lamaran pekerjaan dan karyawan telah memiliki kesadaran bahwa surat lamaran itu penting untuk tahapan awal rekrutmen.

Tabel 4.6

**Tanggapan Responden Mengenai Paham Tidaknya Syarat yang Harus
Diberikan Saat Melakukan Lamaran Pekerjaan**

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
2	Saya tidak mengerti syarat apa saja yang harus saya berikan ketika melakukan lamaran pekerjaan	F	16	20	19	13	0	165	340	48,52
		%	23,5	29,4	27,9	19,1	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.6 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 29,4% responden menjawab setuju bahwa tidak mengerti syarat apa saja yang harus diberikan ketika melakukan lamaran pekerjaan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 48,52%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Hasil jawaban responden karyawan CV.Indominerals menyatakan bahwa tidak mengetahui syarat apa saja yang harus diberikan ketika melakukan lamaran pekerjaan

itu benar karena karyawan tidak semuanya berpengalaman dalam melakukan lamaran pekerjaan. Terbukti dari jawaban responden terbanyak yaitu tidak mengerti apa saja yang harus dilakukan saat melakukan lamaran pekerjaan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Merekrut Karyawan Melalui Sumber Internal dan Eksternal

No	Butir Kuisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
3	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal dan eksternal dengan baik	F	16	18	24	10	0	244	340	71,76
		%	23,5	26,5	35,3	14,7	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.7 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab kurang setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal dan eksternal dengan baik, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,76%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil jawaban responden tentang perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal dan eksternal dengan baik tidak benar karena terbukti bahwa karyawan masih kurang setuju dan kurang mengerti dengan sumber perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen Lebih Baik Dilakukan Dengan Sumber Internal Saja

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
4	Menurut saya perekrutan lebih baik dilakukan dengan sumber internal saja (dari dalam perusahaan)	F	17	14	27	10	0	242	340	71,18
		%	25,0	20,6	39,7	14,7	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.8 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 27 orang atau sebesar 39,7% responden menjawab kurang setuju bahwa lebih baik perusahaan melakukan rekrutmen dengan sumber internal saja, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan

menurut persentasi ini adalah 71,18%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil jawaban responden tentang lebih baik perusahaan melakukan rekrutmen dengan sumber internal saja tidak benar karena terbukti bahwa sebagian besar karyawan menyadari perusahaan harus mencari sumber rekrutmen dari eksternal juga guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Tentang Informasi Lowongan Pekerjaan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
5	Saya sudah mengetahui informasi lowongan pekerjaan sebelumnya	F	15	13	26	10	4	229	340	67,35
		%	22,1	19,1	38,2	14,7	5,9			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.9 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 26 orang atau sebesar 38,2% responden menjawab kurang setuju bahwa sudah mengetahui informasi lowongan pekerjaan sebelumnya, sehingga total penglasifikasian dari pernyataan menurut

presentase ini adalah 67,35% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Hasil jawaban responden bahwa sudah mengetahui informasi lowongan pekerjaan sebelumnya tidak benar karena masih ada sebagian besar responden tidak mengetahui informasi lowongan pekerjaan yang di lakukan oleh perusahaan hal ini terbukti bahwa kurangnya informasi yang di sebarakan oleh perusahaan mengenai lowongan pekerjaan.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Proses Rekrutmen Karena Pelaksanaanya yang Berbeli-belit

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
6	Saya tidak mengerti tahapan proses rekrutmen karena pelaksanaanya berbelit-belit	F	15	18	22	7	6	175	340	51,47
		%	22,1	26,5	32,4	10,3	8,8			

Sumber : Olah data terlampir 2019

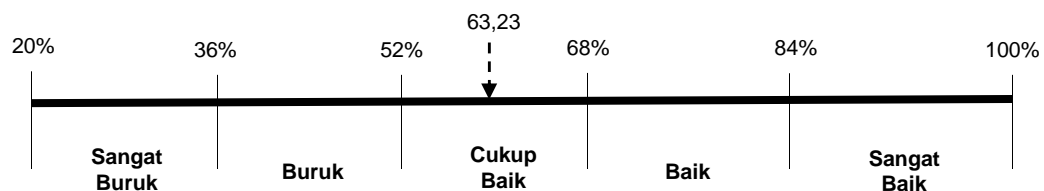
Pada tabel 4.10 diatas merupakan jawaban responden pada indikator rekrutmen dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 22 orang atau sebesar 32,4% responden menjawab kurang setuju bahwa sudah mengetahui informasi lowongan pekerjaan sebelumnya, sehingga total penglasifikasian dari pernyataan menurut

presentase ini adalah 51,47% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena hasil pernyataan dari responden masih ada yang menjawab bahwa tidak mengerti tahapan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan karena pelaksanaannya yang berbelit-belit

Tabel 4.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Rekrutmen	Dasar Rekrutmen	400	680	58,82	Cukup Baik
	Sumber Rekrutmen	486	680	71,47	Baik
	Metode Rekrutmen	404	680	59,41	Cukup Baik
Akumulasi		1290	2040	63,23	Cukup Baik



Gambar 4.2
Garis Kontinum Variabel Rekrutmen

Tabel 4.11 dan gambar 4.2 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Rekrutmen yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan enam item pertanyaan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator Sumber Rekrutmen secara langsung sebesar 71,47% sedangkan

presentase terendah berada pada indikator Dasar Rekrutmen dan Metode Rekrutmen Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai presentase yang didapat pada variabel Rekrutmen sebesar 63,23%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa rekrutmen karyawan di CV. Indominerals pada saat ini cukup baik. Dalam variabel ini terdapat permasalahan yaitu pada indikator dasar rekrutmen dan metode rekrutmen karena karyawan masih belum memiliki pengalaman dalam melaksanakan tahapan tahapan rekrutmen dari perusahaan dan tidak mengetahui apa saja yang harus di lakukan, dan perusahaan juga dalam memberikan informasi adanya lowongan yang di berikan oleh perusahaan masih belum dilakukan dengan baik sehingga masih banyak yang belum mengetahui adanya lowongan pekerjaan.

Dapat dikatakan cukup baik karena karyawan belum berfikir bahwa rekrutmen adalah bagian yang penting dalam proses tahapan pencarian karyawan, karyawan tidak mengetahui bahwa dengan adanya pengetahuan mengenai rekrutmen yang baik maka akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas pula.

Hal ini di dukung oleh peneliti terdahulu Wisdalia Maya Sari dalam *jurnal of economic, business and accounting (costing)*, Volume I, No 2 yang menyatakan bahwa “Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini karyawan dapat mencapai produktivitas pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan”.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Seleksi (X2)

Tanggapan responden mengenai seleksi karyawan terdiri dari 7 indikator dengan 14 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel pemberdayaan karyawan.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Minimal D3

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
7	Minimal pendidikan harus minimal D3	F	18	15	25	10	0	245	340	72,06
		%	27,9	22,1	36,8	13,2	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.12 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 25 orang atau sebesar 36,8% responden menjawab kurang setuju mengenai pendidikan minimal D3, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,06%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil jawaban responden kurang setuju tentang pendidikan minimal D3 dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang terbanyak menyatakan bahwa karyawan kurang setuju mengenai pendidikan yang harus minimal D3.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Harus Mempunyai Referensi atau Mempunyai Kolega yang Telah Menjadi Pegawai CV. Indominerals

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
8	harus mempunyai referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai CV. Indominerals	F	14	16	28	10	0	238	340	70,00
		%	22,1	23,5	39,7	14,7	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.13 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 27 orang atau sebesar 39,7% responden menjawab kurang setuju mengenai harus mempunyai referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai CV. Indominerals, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari

pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,00%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik dikarenakan hasil jawaban responden kurang setuju mengenai harus memilikinya referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai apabila ingin bekerja di perusahaan CV. Indominerals karena karyawan berfikir tidak harus memiliki referensi atau orang yang sudah bekerja lebih dahulu karena bekerja tidak harus semua memiliki kenalan orang yang sudah bekerja baru dapat bekerja di perusahaan

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Materi yang di Sampaikan dalam Tes yang Dilakukan Sesuai Dengan Kemampuan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
9	Materi yang di Sampaikan dalam Tes yang Dilakukan Sesuai Dengan Kemampuan	F	12	17	14	15	10	210	340	61,76
		%	17,6	25,0	20,6	22,1	14,7			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.14 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 25,0% responden menjawab setuju Mengenai Materi yang di Sampaikan dalam Tes yang Dilakukan Sesuai Dengan Kemampuan, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 61,76% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup baik karena hanya sekitar cukup banyak responden yang mengatakan materi yang di sampaikan sesuai kemampuan saya, dan jawaban sangat tidak setuju memiliki jumlah responden yang cukup banyak mengatakan tes yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Tes yang Dilakukan Tidak Penting Karena Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan yang Saya Lamar

No	Butir Kuisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
10	Tes yang Dilakukan	F	16	20	16	9	7	175	340	51,47
	Tidak Penting Karena Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan	%	25,0	29,4	23,5	11,8	10,3			

No	Butir Kuisisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5			
	yang Saya Lamar								

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.15 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 29,4% responden menjawab setuju Mengenai Tes yang Dilakukan Tidak Penting Karena Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan yang Saya Lamar, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 51,47% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena masih ada sebagian responden yang menyakan bahwa tes yang dilakukan tidak penting karena tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan yang sedang menjalankan tes seleksi penerimaan

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Wawancara Seleksi yang Akan Dilakukan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
11	Saya belum memiliki pengetahuan	F	11	24	22	11	0	239	340	70,29
		%	16,2	35,3	32,4	16,2	0			

No	Butir Kuisisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	sebelumnya mengenai seleksi yang akan dilakukan								

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.16 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab setuju mengenai belum memiliki pengetahuan sebelumnya mengenai seleksi yang akan dilakukan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,29%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik dikarenakan tidak semua karyawan belum memiliki pengetahuan dalam melakukan wawancara seleksi karena sebagian karyawan berfikir bahwa pengetahuan dalama melakukan wawancara seleksi akan mempermudah jalannya proses tahapan wawancara seleksi.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan yang Dilakukan Oleh Perusahaan Saat Melakukan Wawancara

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
12	Saya mengerti wawancara yang dilakukan oleh perusahaan karena pertanyaan yang dilakukan mudah untuk dijawab	F	12	24	20	12	0	240	340	75,59
		%	17,6	35,3	29,4	17,2	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.17 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab setuju mengenai sudah mengertinya wawancara yang dilakukan oleh perusahaan karena pertanyaan yang dilakukan mudah untuk dijawab, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 75,59%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan sudah dapat menjawab pertanyaan wawancara selesai oleh perusahaan dengan mudah dapat dibuktikan karena jawaban terbanyak responden yang mengerti pertanyaan yang dilakukan oleh perusahaan cukup banyak.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Pemeriksaan Reverensi Pengalaman Bekerja

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
13	Saya harus	F	15	18	19	16	0	236	340	69,41
	mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun	%	22,1	26,5	27,9	23,5	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.18 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 19 orang atau sebesar 27,9% responden menjawab kurang setuju mengenai pengalaman kerja yang harus dimiliki minimal satu tahun, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,41%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan cukup karena karyawan berfikir pengalaman harus dicari jadi tidak harus memiliki pengalaman satu tahun baru di terima di perusahaan karena pengalaman itu datang dari saat kita akan menerima pekerjaan baru.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Pemeriksaan Reverensi yang Sebelumnya di Tanyakan Kepada Keluarga atau Kerabat Terdekat

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
14	Saya	F	17	21	15	14	1	243	340	71,47
	memberikan keterangan tentang karakter saya yang sebelumnya di tanyakan kepada keluarga atau kerabat terdekat saya	%	25,0	30,9	22,1	20,6	1,5			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.19 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 21 orang atau sebesar 30,9% responden menjawab setuju untuk memberikan keterangan tentang karakter saya yang

sebelumnya di tanyakan kepada keluarga atau kerabat terdekat saya, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,47%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan berfikir kalau referensi yang di berikan sesuai tidak ada kebohongan yang di berikan oleh karyawan sehingga karakter tentang diri seorang karyawan dapat di tanyakan kepada kerabat ataupun keluarga.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Responden Mengenai Evaluasi Medis Karyawan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
15	Saya harus memiliki fisik yang sempurna untuk bekerja di perusahaan CV.Indominerals	F	17	16	18	9	8	229	340	67,35
		%	25,0	23,5	26,5	13,2	11,8			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.20 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 18 orang atau sebesar 26,5% responden menjawab kurang setuju karena harus memiliki fisik yang sempurna untuk bekerja di perusahaan CV.Indominerals, sehingga total pengklasifikasian dari

pernyataan menurut presentase ini adalah 67,35% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup karena karyawan berfikir bahwa tidak harus memiliki fisik yang sempurna untuk bekerja dalam perusahaan karena fisik yang sempurna juga belum tentu bisa lebih baik bekerja dibandingkan fisik yang tidak sempurna. Hal ini dapat dibuktikan karena responden terbanyak mengatakan bahwa kurang setuju jika harus memiliki fisik yang sempurna untuk bekerja di perusahaan.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Tes Medis yang dilakukan perusahaan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
16	Saya tidak harus mengikuti tes medis yang dilakukan perusahaan karena itu tidak perlu dilakukan	F	15	21	21	11	0	164	340	48,23
		%	20,6	30,9	30,9	16,2	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.21 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 21 orang atau sebesar 30,9% responden menjawab setuju dan kurang setuju karena tidak harus mengikuti tes medis yang dilakukan perusahaan karena itu tidak perlu dilakukan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 48,23%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena karyawan yang memilih setuju dan kurang setuju sama besarnya berarti masih ada karyawan yang memilih untuk tidak diadakan tes medis yang dilakukan oleh perusahaan padahal tes medis adalah bagian penting guna melihat kesehatan calon pegawai itu sendiri.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai Wawancara Atasan Secara langsung

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
17	Wawancara dari atasan langsung tidak perlu karena sudah ada wawancara sebelumnya	F	15	20	23	10	0	164	340	48,23
		%	22,1	29,4	33,8	14,7	0			

No	Butir Kuisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5			
	saat tahapan awal seleksi								

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.22 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab kurang setuju karena wawancara dari atasan langsung tidak perlu karena sudah ada wawancara sebelumnya yang dilakukan saat tahapan awal seleksi, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 48,23, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan kurang baik karena masih ada sebagian karyawan yang menjawab bahwa wawancara tidak perlu dilakukan oleh atasan secara langsung, tetapi karyawan tidak mengerti apabila diwawancara oleh atasan secara langsung karyawan dapat mempelajari dan lebih bisa melihat bagaimana calon atasan kita nanti.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Arahan yang Diberikan Atasan Secara Langsung

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
18	Saya diberikan arahan secara langsung oleh atasan mengenai pekerjaan yang akan saya hadapi	F	14	25	17	12	0	245	340	72,06
		%	20,6	36,8	25,0	17,6	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.23 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 25 orang atau sebesar 36,8% responden menjawab setuju mengenai pemberian arahan secara langsung oleh atasan mengenai pekerjaan yang akan saya hadapi, sedangkan pada tabel diatas tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,06%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan lebih setuju apabila atasan langsung yang memberikan arahan mengenai pekerjaan yang akan saya hadapi ketika bekerja di perusahaan.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai Informasi Keputusan Penerimaan Karyawan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
19	Informasi	F	13	24	17	14	0	240	340	70,59
	yang diberikan mengenai keputusan diterima dan ditolaknya calon pegawai sudah baik	%	20,6	35,3	25,0	19,1	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.24 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab setuju mengenai informasi yang diberikan mengenai keputusan diterima dan ditolaknya calon pegawai sudah baik, sedangkan pada tabel diatas tidak

ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,59%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena informasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik. Dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang dilakukan bahwa responden terbanyak menyatakan setuju mengenai pernyataan yang di sampaikan oleh peneliti bahwa informasi diberikan kepada karyawan sudah baik.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai Informasi Penerimaan Dilakukan Dengan Proses yang Cepat

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
20	Saya menerima pemberitahuan informasi diterima atau tidaknya bekerja di perusahaan dengan proses cepat	F	13	17	21	10	7	223	340	65,59
		%	19,1	25,0	30,9	14,7	10,3			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.25 diatas merupakan jawaban responden pada indikator seleksi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 21 orang atau sebesar 30,9%

responden menjawab kurang setuju karena menerima pemberitahuan informasi diterima atau tidaknya bekerja di perusahaan dengan proses cepat , sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 65,59% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

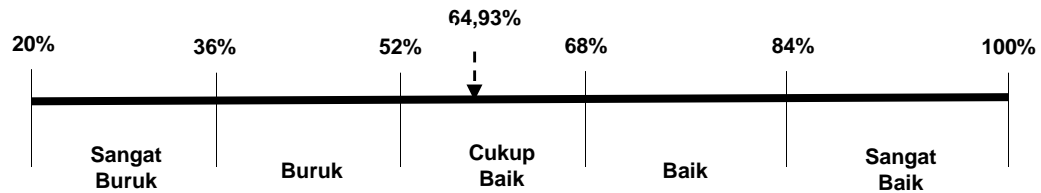
Dapat dikatakan cukup karena perusahaan tidak memberikan informasi mengenai keputusan penerimaan dengan cpat. Hal ini dibuktikan karena jawaban responden terbanyak adalah kurang setuju apabila perusahaan memberikan informasi penerimaan kepada karyawan dengan cepat.

Tabel 4.26

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Seleksi

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Seleksi	Penerimaan Pendahuluan	483	680	71,02	Baik
	Tes-tes Penerimaan	385	680	56,61	Cukup Baik
	Wawancara Seleksi	479	680	70,44	Baik
	Pemeriksaan Reverensi	479	680	70,44	Baik
	Evaluasi medis	393	680	57,79	Cukup Baik
	Wawancara atasan langsung	409	680	60,14	Cukup Baik
	Keputusan penerimaan	463	680	68,08	Baik
Akumulasi		3091	4760	64,93	Cukup Baik

Sumber : Olah data terlampir 2019



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Seleksi

Tabel 4.26 dan gambar 4.3 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Seleksi yang di ukur menggunakan tujuh indikator dengan 14 item pertanyaan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator penerimaan pendahuluan sebesar 71,02% sedangkan presentase terendah berada pada indikator tes-tes penerimaan, evaluasi medis dan wawancara atasan langsung. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai presentase yang didapat pada variabel Seleksi sebesar 64,93%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa seleksi karyawan di CV. Indominerals pada saat ini tergolong cukup baik. Dikatakan cukup baik karena masih teradap permasalahan yang terjadi pada indikator penerimaan pendahuluan, evaluasi medis dan wawancara atasan secara langsung karena karyawan masih belum memahami bagaimana cara yang harus dilakukan saat penerimaan pendahuluan, dalam evaluasi medis karyawan beranggapan bahwa tidak perlu ada evaluasi medis sedangkan evaluasi medis sangat penting guna untuk mengetahui kendala kesehatan dari seorang karyawan tersebut, sedangkan wawancara atasan secara langsung

karyawan searusnya senang karena dapat melihat dan memahami karakter dari atasan nantinya saat bekerja.

Dapat dikatakan cukup baik karena sebagian masih belum mengerti akan pentingnya pelaksanaan seleksi di dalam perusahaan, karena dengan baiknya pelaksanaan seleksi maka karyawan yang di terima juga akan lebih baik.

Hal ini di dukunng oleh jurnal **Suwarto (2015)** dalam jurnal ilmiah manajemen, Volume. 9, No. 1 yang menyatakan bahwa “ dengan pelaksanaa seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penempatan (X3)

Tanggapan responden mengenai penempatan kerja terdiri dari 5 indikator dengan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel penempatan kerja.

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Untuk Bekerja di Perusahaan

No	Butir Kuisiонер		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
21	Saya harus	F	17	17	17	13	4	234	340	68,82
	memiliki pendidikan	%	25,0	25,0	25,0	19,1	5,9			

No	Butir Kuisisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
	yang baik untuk bekerja di perusahaan ini								

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.27 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 25,0% responden menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju karena harus memiliki pendidikan yang baik untuk bekerja di perusahaan ini, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 68,82% maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dikatakan baik karena karyawan berfikir bahwa seorang karyawan harus memiliki pendidikan yang baik untuk bekerja di perusahaan karena pendidikan adalah salah satu faktor penting untuk bekerja di perusahaan walaupun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Hal ini dapat di buktikan samanya pemilihan jawaban responden

Tabel 4.28

Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang Pendidikan Dalam Bekerja

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
22	Latar belakang pendidikan tidak penting dikarenakan pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya	F	14	13	22	10	9	191	340	56,17
		%	20,6	19,1	32,4	14,7	13,2			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.28 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 22 orang atau sebesar 32,4% responden menjawab kurang setuju karena latar belakang pendidikan tidak penting dikarenakan pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 56,17% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup baik karena jumlah responden yang memilih kurang setuju akan tidak pentingnya latar belakang pendidikan cukup banyak. Karena

karyawan akan lebih produktif bekerja apabila memiliki latar belakang pendidikan yang baik.

Tabel 4.29

Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Pada Bidang Pekerjaannya

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
23	Saya harus memiliki pengetahuan pada bidang saya bekerja	F	17	17	13	12	9	225	340	66,18
		%	25,0	25,0	19,1	17,6	13,2			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.29 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 18 orang atau sebesar 25,0% responden menjawab sangat setuju karena harus memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaannya, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 66,18% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup baik karena tidak semua karyawan merasa bahawa pengetahuan dalam bidang pekerjaan adalah segalanya tetapi pengetahuan itu datang sendirinya saat kita memulai pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai Wawasan yang Baik Dalam Bekerja

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
24	Saya tidak harus memiliki wawasan yang luas apabila bekerja di perusahaan CV.Indomine rals	F	15	17	23	11	2	172	340	50,58
		%	22,1	25,0	33,8	16,2	2,9			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.30 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab kurang setuju karena tidak harus memiliki wawasan yang luas apabila bekerja di perusahaan CV.Indominerals, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 50,58% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena masih banyaknya responden yang menganggap bahwa karyawan tidak perlu memiliki wawasan yang luas, karyawan tidak mengetahui wawasan yang luas adalah bekal yang baik untuk karyawan bekerja di dalam perusahaan.

Tabel 4.31

**Tanggapan Responden Menegenai Keterampilan Kerja Dalam berkomunikasi
Dengan Karyawan Lain di Perusahaan**

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
25	Saya tidak harus memiliki keterampilan pada bidang saya bekerja	F	11	16	22	14	5	190	340	55,88
		%	16,2	23,5	32,4	20,6	7,4			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.31 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 22 orang atau sebesar 32,4% responden menjawab kurang setuju karena tidak harus memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 55,88% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup karena karyawan berfikir apabila memiliki keterampilan yang baik maka pekerjaan akan lebih mudah untuk dikerjakan dengan baik. Hal ini dapat di buktikan dengan jawaban responden yang menjawab kurang setuju apabila tidak harus memiliki keterampilan dalam bekerja.

Tabel 4.32

**Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Kerja Dalam Menjalin
Komunikasi yang Baik Dengan Karyawan Lain**

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
26	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan ini.	F	18	19	15	13	3	240	340	70,59
		%	26,5	27,9	22,1	19,1	4,4			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.32 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 19 orang atau sebesar 27,9% responden menjawab sangat setuju karena mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan ini., sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 70,59% maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84.00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan berfikir komunikasi yang baik dengan karyawan lain di dalam perusahaan akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan sesuatu dan karyawan bisa meminimalisir kesalahan pekerjaan apabila memiliki komunikasi dengan baik antar sesama karyawan.

Tabel 4.33

Tanggapn Responden Mengenai Pengalaman Bekerja di Perusahaan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
27	Menurut saya penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing-masing	F	14	18	20	10	6	228	340	67,06
		%	20,6	26,5	29,4	14,7	8,8			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.33 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 29,4% responden menjawab kurang setuju karena penempatan karyawan diperusahaan

sudah disesuaikan dengan pengalaman masing-masing, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67,06% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup karena tidak semua karyawan memiliki pengalaman dalam bidangnya bekerja karena karyawan berfikir pengalaman itu datang dengan sendirinya saat karyawan mulai bekerja.

Tabel 4.34

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman yang Harus Dimiliki

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
28	Pekerjaan saya saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya.	F	12	17	24	15	0	230	340	67,65
		%	17,6	25,0	35,3	22,1	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.34 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab kurang setuju karena pekerjaan saya saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya., dan tidak ada yang

menjawab sangat tidak setuju, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 67,65% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup karena menurut sebagian karyawan pekerjaannya saat ini tidak membutuhkan pengalaman bekerja sebelumnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab kurang setuju apabila harus memiliki pengalaman bekerja sebelumnya.

Tabel 4.35

Tanggapan Rsponden Mengenai Faktor Usia Dalam Bekerja

No	Butir Kuisiner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
29	Faktor usia sangat membantu saya dalam berfikir dan bekerja	F	15	10	24	12	7	218	340	64,12
		%	22,1	14,7	35,3	17,6	10,3			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.35 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 35,3% responden menjawab kurang setuju karena faktor usia sangat membantu saya dalam berfikir dan bekerja, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut

presentase ini adalah 64,12% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup baik karena tidak semua karyawan berfikir bahwa faktor usia dapat mempengaruhi daya pikir seorang karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden terbanyak menyatakan bahwa kurang setuju apabila faktor usia membantu dalam berfikir dan bekerja

Tabel 4.36

Tanggapan Responden Mengenai Faktor Usia Mempengaruhi Fisik Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
30	Faktor usia tidak mempengaruhi fisik saya dalam melaksanakan pekerjaan	F	15	15	17	11	10	190	340	55,88
		%	23,5	22,1	25,0	16,2	14,7			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.36 diatas merupakan jawaban responden pada indikator penempatan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 25,00% responden menjawab Faktor usia tidak mempengaruhi fisik saya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut

presentase ini adalah 55,88% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

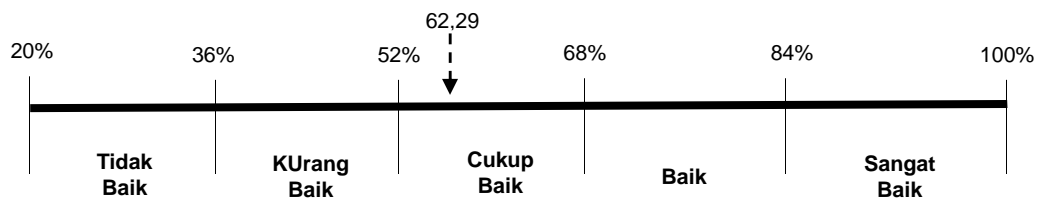
Dapat dikatakan cukup karena tidak semua karyawan berfikir faktor usia tidak mempengaruhi fisik dalam melaksanakan pekerjaan. Karena faktor fisik pasti berkurang apabila usia semakin tua.

Tabel 4.37

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Penempatan Kerja	Pendidikan	425	680	52,5	Cukup Baik
	Pengetahuan Kerja	397	680	58,38	Cukup Baik
	Keterampilan Kerja	430	680	63,23	Cukup Baik
	Pengalaman Kerja	458	680	67,35	Cukup Baik
	Usia	408	680	60,00	Cukup Baik
Akumulasi		2118	3400	62,29	Cukup Baik

Sumber : Olah data terlampir 2019



Gambar 4.4

Garis Kontinum Variabel Penempatan Kerja

Tabel 4.37 dan gambar 4.4 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Penempatan Kerja yang di ukur menggunakan lima indikator dengan 10 item pertanyaan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator pengalaman kerja sebesar 67,35% sedangkan presentase terendah berada pada indikator pendidikan. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai presentase yang didapat pada variabel Penempatan sebesar 62,29%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup, sehingga dapat diketahui bahwa penempatan karyawan di CV. Indominerals pada saat ini cukup baik.

Dapat dikatakan cukup karena masih ada sebagian karyawan yang tidak mengerti akan pentingnya penempatan kerja yang sangat berguna bagi karyawan untuk memulai pekerjaan di perusahaan, dan karyawan masih belum mengetahui bahwa proses penempatan adalah penentuan posisi/jabatan seseorang maka penempatan adalah hal yang sangat penting dan menentukan bagi seorang karyawan.

Hal ini didukung oleh jurnal **Endang Haryati dan Siti Hajar (2016)** dalam jurnal *Bisnis Administrasi* Volume 05, Nomor 01 yang menyatakan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja terdiri dari 3 indikator dengan 6 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel produktivitas kerja.

Tabel 4.38

Tanggapan Rsponden Mengenai Kuantitas Kerja

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
31	Saya cenderung menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja	F	12	23	27	6	0	245	340	72,06
		%	17,6	33,8	39,7	8,8	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.38 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukan 27 orang atau sebesar 39,7% responden menjawab kurang setuju karena harus menyelesaikan tugas

sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 72,06% maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84.00%.

Dapat dikatakan baik karena tidak semua karyawan harus menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya karena karyawan berfikir lebih baik menunggu perintah apa saja yang harus dikerjakan dikarenakan takut adanya kesalahan apabila melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya tapi tidak diprintahkan oleh atasan.

Tabel 4.39

Tanggapan Responden Mengnai Target Pekerjaan

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
32	Target kerja	F	14	17	25	12	0	171	340	50,29
	tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	%	20,6	25,0	36,8	17,6	0			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.39 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 25 orang atau

sebesar 36,8% responden menjawab kurang setuju target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 50,29% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena masih ada responden yang berfikir bahwa target kerja tidak lah penting bagi karyawan, yang penting pekerjaan selesai. Karyawan tidak mengetahui bahawa target perusahaan sangat penting bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri dalam meningkatkan produktivitasnya bekerja.

Tabel 4.40

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
33	Saya tidak harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang berikan	F	17	18	19	13	1	167	340	49,11
		%	25,0	26,5	27,9	19,1	1,5			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.40 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 19 orang atau sebesar 27,9% responden menjawab kurang setuju karena tidak harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang berikan, sehingga total penglasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 49,11% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena karyawan masih belum memiliki kesadaran bahwa keahlian harus dimiliki oleh setiap pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang masih ada yang menjawab sangat setuju dan setuju apabila tidak harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.41

Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kualitas Pekerjaan

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
34	Saya selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	F	19	13	23	8	5	237	340	69,71
		%	27,9	19,1	33,8	11,8	7,4			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.41 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 33,8% responden menjawab kurang setuju karena selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya, sehingga total penglasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 69,71% maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84.00%.

Dapat dikatakan baik karena tidak semua karyawan mau untuk dituntut meningkatkan kualitas pekerjaannya tetapi masih ada sebagian karyawan yang setuju untuk dituntu meningkatkan pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang memilih kurang setuju apabila harus dituntut meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Tabel 4.42

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

No	Butir Kuisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
35	Saya selalu	F	13	10	27	8	10	212	340	62,35
	bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.	%	19,1	14,7	39,7	11,8	14,7			

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.42 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 27 orang atau sebesar 39,7% responden menjawab kurang setuju karena selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 62,35% maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68.00%

Dapat dikatakan cukup baik karena masih banyak responden yang menyatakan tidak selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya karyawan masih belum menyadari ketepatan waktu adalah salah satu hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.43

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Butir Kuisisioner		Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
36	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang	F	16	17	25	9	1	166	340	48,82
		%	23,5	25,0	36,8	13,2	1,5			

No	Butir Kuisisioner	Skor (likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		1	2	3	4	5			
	telah ditentukan								

Sumber : Olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.43 diatas merupakan jawaban responden pada indikator produktivitas kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 25 orang atau sebesar 36,8% responden menjawab kurang setuju karena waktu yang diggunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut presentase ini adalah 48,82% maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36.01% - 52.00%

Dapat dikatakan kurang baik karena karyawan berfikir waktu yang dilakukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang dilakukan oleh perusahaan

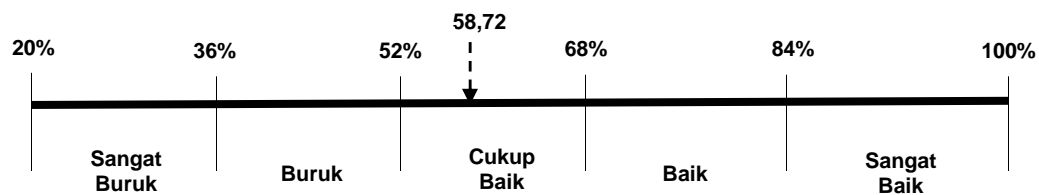
Tabel 4.44

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Produktifitas Kerja	Kuantitas Kerja	416	680	61,17	Cukup Baik
	Kualitas Kerja	404	680	59,41	Cukup Baik
	Ketepatan Waktu	378	680	55,58	Cukup baik

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
	Akumulasi	1198	2040	58,72	Cukup Baik

Sumber : Olah data terlampir 2019



Gambar 4.5

Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.44 dan gambar 4.5 merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Penempatan yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan enam item pertanyaan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai presentase skor tertinggi berada pada indikator Kuantitas Kerja sebesar 61,17% sedangkan presentase terendah berada pada indikator Ketepatan Waktu sebesar 55,58%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai presentase yang didapat pada variabel Produktivitas Kerja sebesar 58,72% nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup, sehingga dapat diketahui bahwa Produktivitas Kerja karyawan di CV. Indominerals pada saat ini cukup baik. Tetapi masih ada permasalahan pada indikator ketepatan waktu

karena karyawan masih belum menyadari akan pentingnya ketepatan waktu dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan

Dapat dikatakan cukup baik karena karyawan masih belum memiliki kesadaran dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, sedangkan produktivitas sangat dibutuhkan untuk setiap karyawan dan produktivitas harus lebih di tingkatkan oleh karyawan itu sendiri agar menghasilkan produk kerja yang baik.

Hal ini didukung oleh **Wisdalia Maya Sari (2018)** dalam *journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* Volume 1 Nomor 2 yang menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

4.4 Analisis Verifikatif

Berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Indominerals Cimahi Jawa Barat, dengan menggunakan data interval yang merupakan hasil transformasi dari data ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Metode transformasi data menggunakan *Method of Succesive Interval*, dengan hasil lengkap disajikan pada lampiran

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov smirnov dan analisis grafik probability plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai asymp sig pada uji Kolmogorov smirnov jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan software spss IBM 25.0 :

Tabel 4.45
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

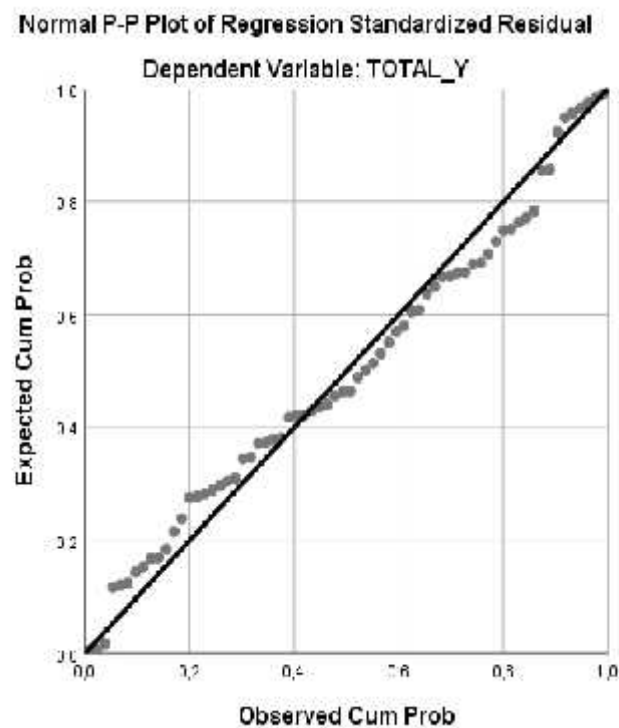
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92115558
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,057
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0.200 dan nilainya lebih besar dari 0,05 Uji normalitas dapat dilihat juga dari sebaran koordinat (titik) pada P-P Plot dengan ketentuan data berdistribusi normal jika titik koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal sebagai berikut :



Sumber : Olah Data SPSS 25 terlampir, 2019

Gambar 4.6

Uji Normalitas Data dengan P-P Plot

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan dengan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel. Pada model regresi seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.46
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen	,587	1,705
Seleksi	,521	1,921
Penempatan	,443	2,257

Dependent Variable: Produktivitas_kerja

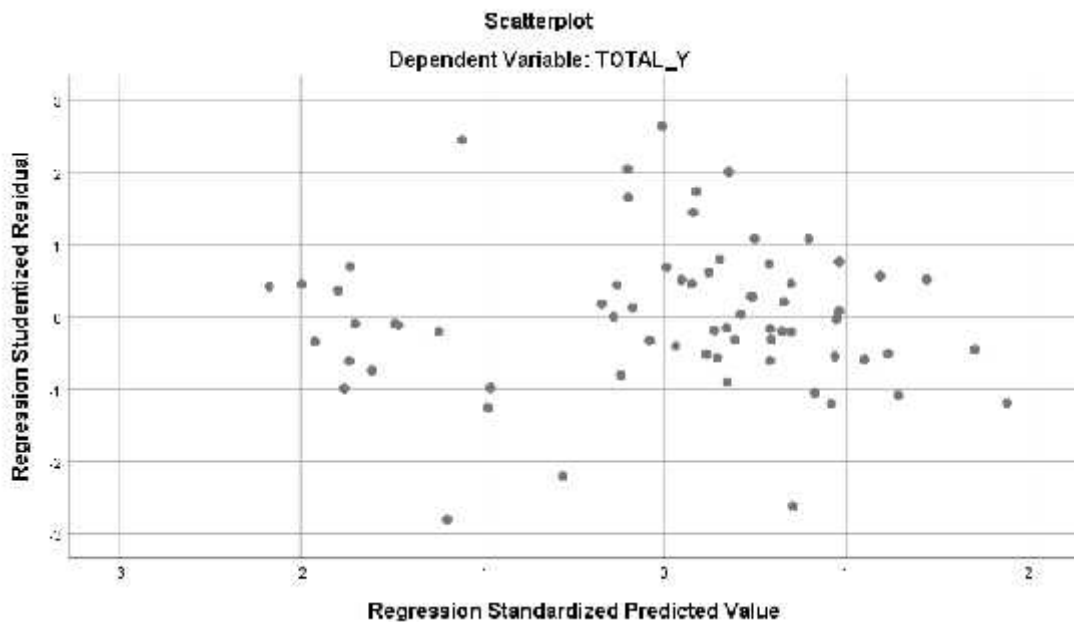
sumber : Olah Data SPSS 25 terlampir, 2019

Berdasarkan Tabel 4.46 diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel rekrutmen sebesar 0,587 yang artinya lebih besar dari 0,1, variabel seleksi 0,521 yang artinya lebih dari 0,1, dan variabel penempatan sebesar 0,443 yang artinya lebih dari 0,1, dan nilai VIF seluruh variabel bebas kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS,

heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas seperti terlihat sebagai berikut :



Gambar 4.7

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Dapat dilihat dari tabel 4.46 dan gambar 4.7 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y, dan dapat dilihat pada titik-titik diatas ada yang mengumpul dengan kata lain data diatas bersifat homogen.

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linear yang mencakup satu atau lebih variabel bebas yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = 0 + 1x_1 + 2x_2 + 3x_3 +$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

X₃ = Penempatan

0 = Konstanta

1, 2, 3 = Koefisien regresi

= Variabel yang tidak di teliti

Dengan menggunakan software SPSS IBM 25, maka dapat diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut

Tabel 4.48
Uji Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,610	1,495		-,408	,685
	Rekrutmen	,260	,079	,273	3,292	,002
	Seleksi	,258	,049	,458	5,205	,000
	Penempatan _Kerja	,204	,074	,264	2,762	,007

a. Dependent Variabel: Produktivitas_kerja

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Dari tabel 4.48 Diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut

:

$$Y = -0,610 + 0,260x_1 + 0,258x_2 + 0,204x_3 + 0,507$$

Koefisien terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Y = -0,610. Artinya jika Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka Produktivitas Kerja akan bernilai sebesar -0,610.

1 = 0,260. Artinya jika variabel Rekrutmen mengalami kenaikan 1% dan variabel Seleksi Penempatan Kerja tetap, maka Produktivitas akan mengalami kenaikan

sebesar 0,260. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara rekrutmen dengan produktivitas kerja sehingga semakin naik rekrutmen karyawan maka akan semakin naik juga produktivitas kerja.

2 = 0,258. Artinya jika variabel seleksi mengalami kenaikan 1% dan variabel rekrutmen dan penempatan tetap, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,258. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel seleksi dengan produktivitas kerja sehingga semakin naik variabel seleksi maka akan semakin naik juga variabel produktivitas kerja.

3 = 0,204. Artinya jika variabel penempatan mengalami kenaikan 1% dan variabel rekrutmen dan seleksi tetap, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,204. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel penempatan dengan produktivitas kerja sehingga semakin naik variabel penempatan maka akan semakin naik juga produktivitas kerja.

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, dan Produktivitas Kerja. Kegunaannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.49
Hasil Korelasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,730	2,130762

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

b. Dependent Variable: Prosuktivitas_Kerja

Sumber : olah data SPSS 25 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,861 menunjukkan kekuatan hubungan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan dengan produktivitas kerja. Nilai korelasi sebesar 0,861 termasuk kedalam kriteria hubungan yang tinggi karena berada pada interval 0,81 – 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap produktivitas kerja.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi (R²/ R Square) merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

terhadap Produktivitas Kerja. Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.50

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,730	2,130762

Sumber : olah data SPSS 25 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.50, diperoleh nilai R square sebesar 0,742 atau sebesar 74,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 74,2%.. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan visioner, kinerja, dan pemberdayaan karyawan.

4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X₁, variabel X₂ dan variabel X₃ terhadap Y (Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

Kerja terhadap Produktivitas Kerja) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

Keterangan :

Beta : Nilai *standardized coefficients*

Zero Order : Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.51

Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-,610	1,495		-,408	,685			
Rekrutmen	,260	,079	,273	3,292	,002	,683	,381	,209
Seleksi	,258	,049	,458	5,205	,000	,783	,545	,331
Penempatan_kerja	,204	,074	,264	2,762	,007	,745	,326	,175

a. Dependent Variable : produktivitas_kerja

Sumber : olah data SPSS 25 terlampir, 2019

Pengaruh X1 terhadap Y : $0,683 \times 0,273 = 0,186459 = 18,64\%$

Pengaruh X2 terhadap Y : $0,783 \times 0,458 = 0,358614 = 35,86\%$

Pengaruh X3 terhadap Y : $0,745 \times 0,264 = 0,19668 = 19,66\%$

Berdasarkan tabel 4.51 diatas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel X₂ (Seleksi) sebesar 35,86% kemudian oleh X₃ (Penempatan Kerja) sebesar 19,66%, diikuti oleh X₁ (Rekrutmen) sebesar 18,64%

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t dimaka untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,025$, maka Ho ada didaerah penolakan, berarti Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,025$, maka Ho ada didaerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

4.5.2.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian hipotesis dengan variabel Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

- Ho : $\beta_1 = 0$ Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Indominerals
- Ha : $\beta_1 \neq 0$ Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Indominerals.

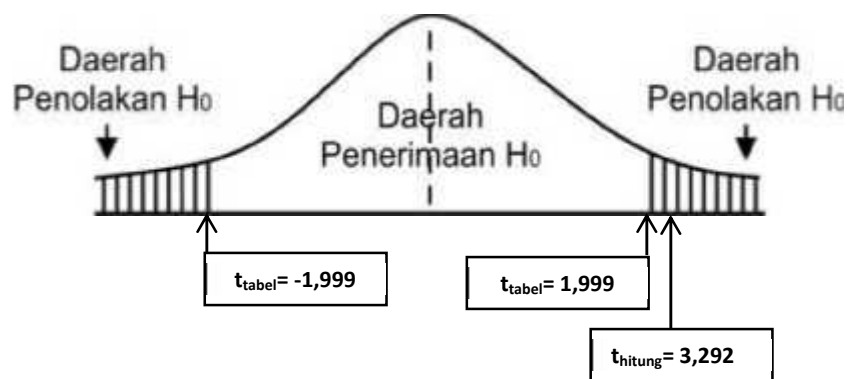
Tabel 4.53

Hasil Uji T Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,610	1,495		-,408	,685
	Rekrutmen	,260	,079	,273	3,292	,002
	Seleksi	,258	,049	,458	5,205	,000
	Penempatan Kerja	,204	,074	,264	2,762	,007

- a. Dependent Variable : Produktivitas_Kerja

Berdasarkan tabel 4.53 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 68-3-1) = (0,025 ; 64)$, maka didapat $t_{tabel} = 1,999$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,292 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.10

Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Secara Parsial antara Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

Hasil hipotesis di atas di dukung oleh penelitian terdahulu dalam jurnal **Wisdalia Maya Sari (2018 : Vol.1 No.2) ISSN : 2597-5234** dimana hasil penelitiannya mengatakan Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi uji t pada variabel Rekrutmen menunjukkan 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

4.5.2.2 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Seleksi terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis dengan variabel Seleksi terhadap Produktivitas Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta_2 = 0$ Seleksi Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Indominerals

Ha : $\beta_2 \neq 0$ Seleksi Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pada CV Indominerals

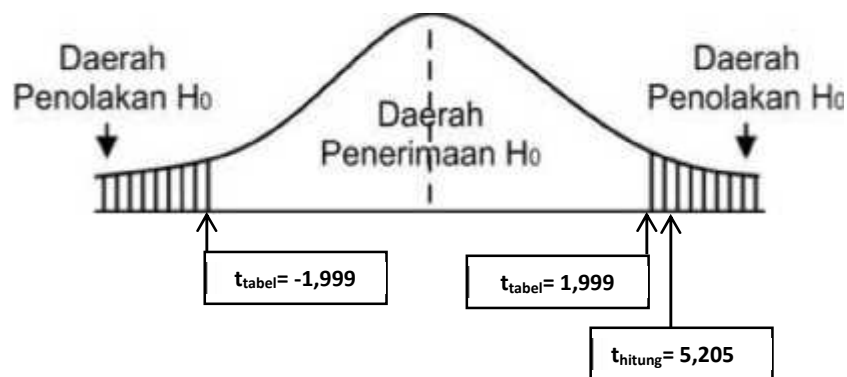
Tabel 4.54

Hasil Uji T Seleksi terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,610	1,495		-,408	,685
	Rekrutmen	,260	,079	,273	3,292	,002
	Seleksi	,258	,049	,458	5,205	,000
	Penempatan Kerja	,204	,074	,264	2,762	,007

Dependent Variable : Produktivitas_Kerja

Berdasarkan tabel 4.54 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,205 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 68-3-1) = (0,025 ; 64)$, maka didapat $t_{tabel} = 1,999$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,205 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.11

Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Secara Parsial antara Seleksi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil hipotesis di atas didukung oleh penelitian terdahulu dalam jurnal **Onyeaghala OH dan Hyacinth MI (2016 Vol.7 Issue.4) ISSN : 2151-6219** yang menyatakan seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.5.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis dengan variabel Penempatan terhadap Produktivitas Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

- Ho : $\beta_2 = 0$ Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Indominerals
- Ha : $\beta_2 \neq 0$ Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pada CV Indominerals

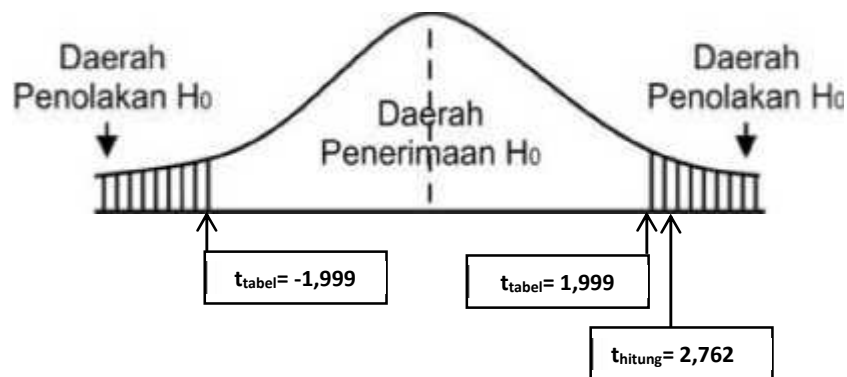
Tabel 4.55

Hasil Uji T Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,610	1,495		-,408	,685
	Rekrutmen	,260	,079	,273	3,292	,002
	Seleksi	,258	,049	,458	5,205	,000
	Penempatan Kerja	,204	,074	,264	2,762	,007

Dependent Variable : Produktivitas_Kerja

Berdasarkan tabel 4.55 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 68-3-1) = (0,025 ; 64)$, maka didapat $t_{tabel} = 1,999$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,762 > 1,999$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.12

Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Secara Parsial antara Penempatan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu dalam jurnal **Endang Haryati dan Siti Hajar (2016 : Vol.5 No.1)** yang menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara penempatan terhadap produktivitas kerja yakni ($35,462 > 1,701$) maka H_0 ditolak H_a artinya ada pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f dimaka untuk menguji koefisien regresi secara simultan dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1. $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan
2. $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan\

Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Indominerals.

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Indominerals.

Tingkat signifikansi = 5%

Sehingga dengan menggunakan SPSS IBM 25, diperoleh nilai statistic F sebagai berikut :

Tabel 4.52
Hasul Uji F ANOVA
ANOVA^a

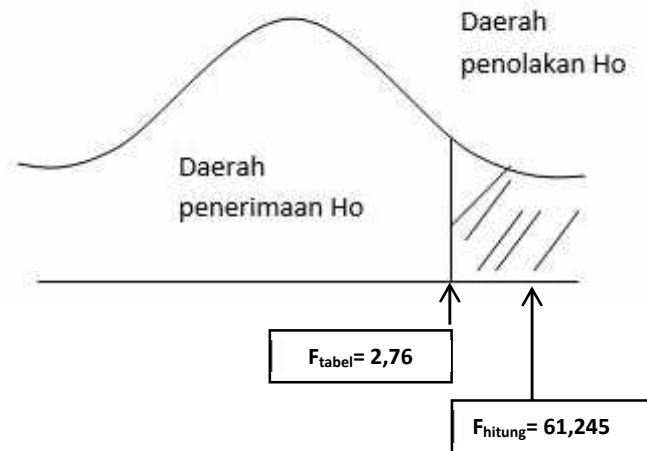
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834,181	3	278,060	61,245	,000 ^b
	Residual	290,569	64	4,540		
	Total	1124,750	67			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

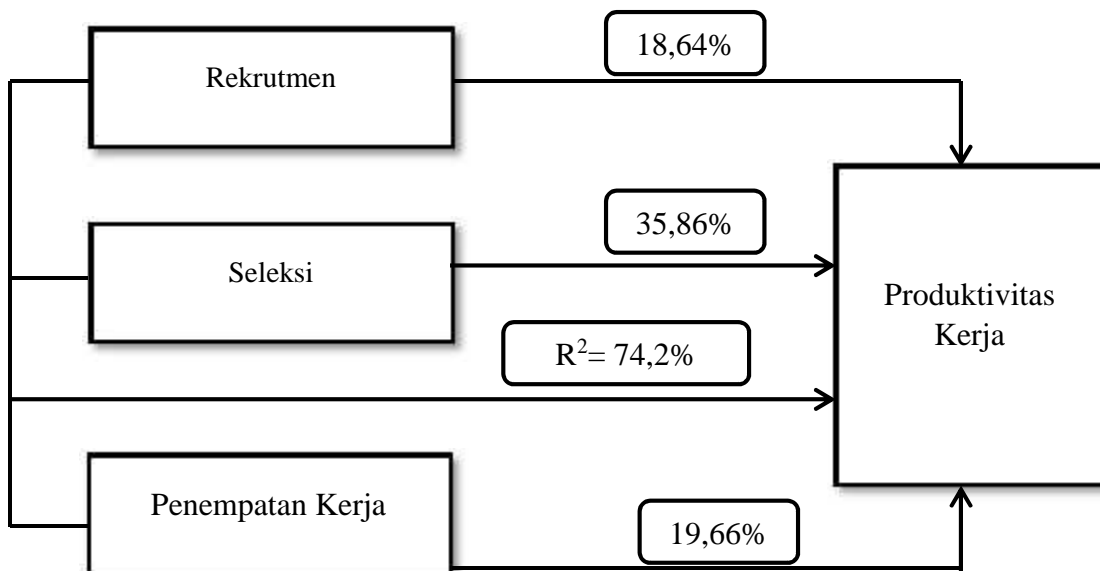
Sumber : olah data SPSS 25 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel 4.52 Diatas maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari F_{tabel} yaitu dengan rumus $(k ; n-k) = (3 ; 68-3-1) = (3 ; 64)$, maka didapat $F_{tabel} = 2,76$. Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($61,245 > 2,76$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Indominerals Bandung Barat. Dapat dikatakan signifikan karena nilai sig. dari SPSS Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.8

Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Simultan antara Rekrutmen, Seleksi, Penempatan terhadap Produktivitas Kerja



Gambar 4.9

Desain Penelitian Simultan

Dari hasil penelitian ini muncul desain penelitian baru yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai sebesar 74,2% dan 25,8% dipengaruhi variabel lain seperti kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, dan kinerja

Dengan demikian saya membantah jurnal Denok Sunarsi (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Rekrutmen dan Seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara bersama sama sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Karena terbukti dari hasil penelitian saya membuktikan bukan hanya Rekrutmen dan Seleksi saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja akan tetapi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dan membantah juga hasil penelitian dari Suwanto (2015) yang menyatakan bahwa hanya penempatan saja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena terbukti dari hasil penelitian saya membuktikan bukan hanya Penempatan Kerja saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja akan tetapi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja