



**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
(DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM, KOTA MALANG, JAWA
TIMUR)**

Oleh

Khoiron Sukron Sani *)

Hadi Sunaryo **)

Khoirul ABS *)**

Email: sanisukron@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of the recruitment system on job training, and work motivation on employee productivity in poor water companies. The company strives to get and place the right employees in accordance with their respective fields of expertise, even in the company most employees are not in accordance with the field of ability they have because most employees recruit with nepotism so that the potential for employee productivity is less than optimal. This type of research is experimental. This study uses primary data obtained from the distribution of questionnaires. This study consisted of 342 active employees with a sample of 77 employees in the Malang regional water company. Data collection through questionnaires. In this study data analysis used the SPSS 14.0 version.

This research uses descriptive quantitative method which contains validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity, multiple linear analysis, F test, and t test.

The results of this study indicate that, (1) simultaneously the influence of the recruitment system, job training, and work motivation on employee work productivity in the Regional Water Supply Company of Malang. (2) partially the recruitment system variable does not have a significant effect on employee work productivity, further job training has a significant effect and work motivation has a significant effect on employee work productivity in the Malang water utility company.

Key word: recruitment system, work training, work motivation and productivity.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan, peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tersedianya sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Produktivitas sendiri mengandung arti penting dari sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini” sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan bersifat kejujuran (Sedarmayanti 2009). Produktifitas individu perlu ditingkatkan terus-menerus baik melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengembangan agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Dimensi-dimensi dari produktifitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) diantaranya adalah sikap mental yang berupa etika kerja, disiplin, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk sejumlah SDM (Karyawan) yang berkualitas sesuai standar perusahaan untuk menduduki sesuatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (dalam Hutagaol, 2002) bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, sikap tingkah laku dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan, dilihat dari segi Kognitif, Afektif, dan Psikomotoriknya. Karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan ataupun keterampilan yang dimilikinya. Didalam perusahaan PDAM menerapkan sistem rekrutmen dan pelatihan kerja guna ingin mendapatkan karyawan yang diinginkan. Dan sesuai kriteria yang ditetapkan prosedurnya agar mampu mendongkrak produktifitas perusahaan dan juga demi kebaikan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan serta keinginan orang berbeda-beda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Adanya perbedaan tersebut karna adanya proses mental yang telah terjadi pada seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Hubeis (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi internal berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan dan tanggung jawab berkorelasi sangat positif dengan produktifitas kerja karyawan PDAM di kota Malang. Sedangkan motivasi

external berupa gaji, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi, serta administrasi dan kebijakan berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja karyawan PDAM di kota Malang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?

TUJUAN PENELITIAN

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Malang?

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Organisasi
Bagi perusahaan maupun seluruh civitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Malang, Penelitian ini diharapkan bisa mengoptimalkan Sistem Rekrutmen untuk jajaran SDM yang ada di staf Rekrutmen, mengoptimalkan Pelatihan Kerja serta Motivasi Kerja yang tinggi terhadap Produktivitas kerja Sumber Daya Manusiannya (Karyawan) agar keinginan Perusahaan ada timbal balik dengan melaksanakan sistem tersebut dan juga demi produktifitas kerja karyawan sesuai yang diinginkan Karyawan.
2. Bagi Akademisi
Bagi pihak Akademisi penelitian ini bisa berguna bagi semua kalangan dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang terutama pada Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Menurut Sinungan (2003:17) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sedangkan Ravianto (1998:12) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan dan teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2007:30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan dua kelompok: pertama yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua berupa sarana pendukung yang meliputi: Lingkungan kerja: Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan (Manajemen dan Hubungan Industri)

SISTEM REKRUTMEN

Handoko (2008:69), rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar untuk melamar sebagai karyawan. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Proses rekrutmen yang sering digunakan yaitu *job analysis*, *job description* *job specification*, *job evaluation* dan *job classification*.

Menurut Mardianto (2014:112), rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya *proses* rekrutmen adalah *the right man on the right place & track & time*. Untuk menjalankan proses rekrutmen harus mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yaitu rencana rekrutmen, informasi tentang strategi visi misi, informasi tentang *job description*, informasi tentang *job specification* dan lain-lain.

PELATIHAN KERJA

Mangkuprawira (2002:135) menguraikan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik menurut standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vacational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam penelitian ini, manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sementara pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih tersetruktur untuk jangka waktu lebih panjang. Di sisi lain pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit

dalam pengembangan manajemen, organisasi dan pengembangan individu karyawan sehingga perbedaan antara pelatihan dan pengembangan adalah pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang dan pengembangan lebih berorientasi pada perspektif masa depan.

MOTIVASI KERJA

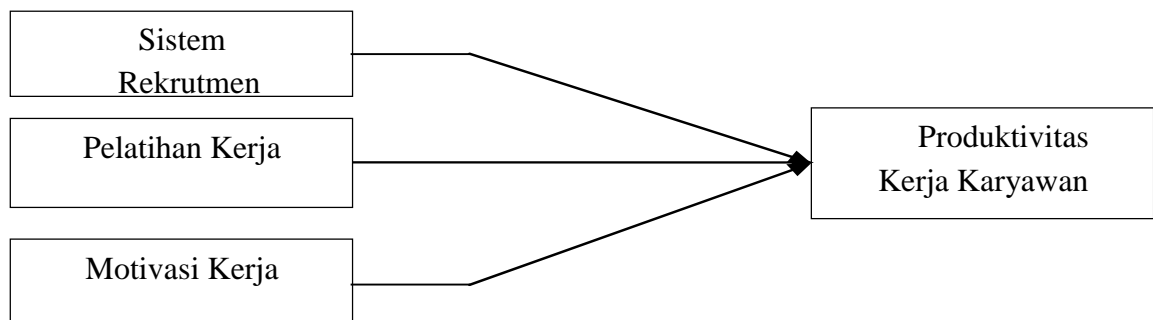
Hasibuan (2003:143) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Robbins (dalam Wibowo 2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi berangkat dari istilah motif yang artinya suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 2006).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H₁ = Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
- H₂ = Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
- H₃ = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

POPULASI

Menurut Arikunto (2004) populasi merupakan sekelompok objek yang mempunyai karakter sama, populasi juga bisa diartikan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel dalam suatu penelitian, populasi yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, yang beranggotakan 342 pegawai tetap

SAMPEL

Menurut sugiyono (2011:81) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pada populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan teknik *random sampling*. Pengertian dari *Random Sampling* yakni teknik penentuan sampel dengan acak. Dalam sampel ini yang diambil 77 orang pada PDAM Kota Malang. Dengan rumus Slovin (Umar, 2010)

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$
$$n = \frac{342}{1 + 342 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{342}{1 + 342 (0.01)}$$
$$n = 77,37 = \text{dibulatkan menjadi } 77$$
$$n = 77$$

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Produktivitas merupakan hal yang tendensinya kemampuan sumber daya manusia untuk menghasilkan sesuatu, dan menargetkan kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, ataupun perbandingan dari hasil yang dicapai (*output*) dengan dengan keseluruhan sumber daya manusianya (*input*) yang telah dioperasikan.

Adapun indikatornya dibawah ini :

- 1) Keterampilan
- 2) Sikap
- 3) Hasil kerja
- 4) Efektivitas dan efisiensi

b. Variabel bebas (*Independen Variable*)

1. Sistem rekrutmen

Rekrutmen adalah sesuatu hal berupa penyingkapan, penarikan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun instansi yang membutuhkan sumber daya manusia untuk mengisi *job* yang diperlukan perusahaan.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Dasar/proses Organisasi
- 2) Sumber Rekrutmen
- 3) Metode Rekrutmen

2. Pelatihan kerja

Pelatihan merupakan sesuatu yang dilaksanakan perusahaan terhadap Sumber Daya Manusiannya ataupun kita sebut Karyawannya untuk kepentingan Perusahaan dan karyawan demi tujuan Perusahaan agar lebih efektif dan pengurangan kesalahan yang dilakukan Karyawan.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi

- 4) Metode yang digunakan
 - 5) Kualifikasi peserta
 - 6) Kualifikasi pelatih
 - 7) waktu
3. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang per-orangan untuk saling mendukung dan memberi segala hal yang positif demi kebaikan satu sama lain juga demi tercapainya tujuan yang ia inginkan.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan hubungan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

METODE ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket/*kuesioner* tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrument mendapat nilai 0,3 maka instrument tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Arikuntoro (2010:221), “Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji ini memiliki 3 cakupan utama, yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen, dan konsistensi internal ukuran, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Crobanch'a Alpha* > 0,6 dan sebaliknya.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

UJI NORMALITAS

Menurut Ghozali (2006:110), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji multikolinieritas

Salah satu asumsi klasik regresi linier yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *variance influence factor* (VIF). “multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent” (Priyatno, 2012:151).

b. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. (Ghozali,2001:69)

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Teknik ini digunakan untuk menganalisis antara variabel dependen dan

independen. Menurut Sugiyono (2012:275) Regresi Linier Berganda digunakan untuk meramalkan naik turunnya variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Produktivitas
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien regresi untuk variabel X ₁ X ₂ X ₃
X ₁	: Variabel Sistem Rekrutmen
X ₂	: Variabel Pelatihan Kerja
X ₃	: Variabel Motivasi Kerja
e	: Error

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji f

Uji f pada dasarnya untuk menentukan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghazali (2006:84). Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidak adanya pengaruh simultan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

b. Uji t

Uji statistik t disebut juga uji parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel *independent* (bebas) dalam menerangkan variabel *dependen* (terikat). Sebagaimana dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *P value* > 0,05 maka H_a ditolak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat pengukur yang dibuat itu, apakah valid atau tidaknya sebuah sistem instrument bisa diketahui dengan membandingkan (*Total Correlation*) *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung ≥ *r* tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan jika *r* hitung ≤ dari *t* tabel maka item instrumen dianggap tidak valid.

Menurut (Priyono, 2015:96-97) “dengan memperhatikan kolom *corrected* item total *correlation* apabila nilai tiap item lebih besar dari *r* tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut valid” dan pada tabel 4.9 dinyatakan valid tiap butir-butir instrument.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabelitas pada ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, yaitu masing-masing item variabel mempunyai *Crobanch'a*

Alpha lebih dari 0,6 artinya alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat di percaya.

UJI NORMALITAS

Bertujuan untuk menguji data yakni apakah bedistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas dengan metode *kolmogorow smirnov* yakni membandingkan *Asymp.Sig* dengan $\alpha = 0,05$ dasar dari pengambilan kesimpulan untuk uji Normalitas ini adalah jika signifikan $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *software SPSS (statistical and service solution) versi 14.0 for windows*.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Variabel X1 (Sistem Rekrutmen) diperoleh 0,988, variabel X2 (Pelatihan Kerja) diperoleh 0,772, variabel X3 (Motivasi Kerja) diperoleh 0,764. Sedangkan nilai VIF masing-masing ada nilai kurang dari 10 yang mana pada variabel X1 (Sistem Rekrutmen) diperoleh 1,013, variabel X2 (Pelatihan Kerja) diperoleh 1,295, variabel X3 (Motivasi Kerja) diperoleh 1,309. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Menunjukkan berdasarkan hasil analisis bahwa pada variabel X1 dn X3 tidak terjadi heterokedastisitas karena melebihi $>0,05$, sedangkan pada variabel X2 terjadi heterokedastisitas karena dalam regresi nilai signifikan variabel independent kurang dari $<0,05$

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,707+(-0,115)X_1 + 0,390X_2 + 0,292X_3+e$$

Keterangan :

$$Y = a + b_1 X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X₁ : Sistem Rekrutmen

X₂ : Pelatihan Kerja

X₃ : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Produktivitas merupakan suatu variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Sistem rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja. Maka nilai Produktivitas dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

- b) Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel Sistem Rekrutmen sebesar -0,115 ini menyatakan bahwa Sistem Rekrutmen dan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai hubungan yang tidak berbanding lurus atau tidak berpengaruh yang artinya apabila variabel Sistem Rekrutmen menurun maka Produktivitas karyawan menurun, dan sebaliknya apabila variabel Sistem Rekrutmen meningkat maka Produktivitas karyawan meningkat.
- c) Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,390 ini menyatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan mempunyai hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh *positive* yang artinya apabila variabel Pelatihan kerja menurun maka Produktivitas karyawan menurun, dan sebaliknya apabila variabel Pelatihan kerja meningkat maka Produktivitas Kerja meningkat.
- d) Koefisien regresi menunjukkan nilai variabel Motivasi Kerja sebesar 0,292 ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang tidak berbanding lurus atau tidak berpengaruh yang artinya apabila variabel Motivasi kerja menurun maka Produktivitas

UJI HIPOTESIS

a. Uji F

Hasil uji F ini diperoleh dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan hasil ini maka variabel Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM.

b. Uji t

1. Sistem Rekrutmen

Variabel Sistem Rekrutmen mendapatkan nilai t sebesar -1,381 dengan tingkat signifikan 0,172 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 di terima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh penting terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pelatihan Kerja

Variabel Pelatihan kerja mendapatkan nilai t sebesar 2,249 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh penting terhadap Produktivitas Kerja.

3. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja mendapatkan nilai t sebesar 3,877 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh penting terhadap Produktivitas Kerja.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Menurut implikasi deskriptif bahwasannya Produktivitas berhubungan dengan keterampilan, karena melalui refleksi keterampilan dapat mengembangkan Produktivitas lembaga ataupun perusahaan, ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki oleh lembaga maka otomatis akan membuat produktivitas lebih meningkat dan berkualitas sesuai tujuan perusahaan, apalagi dalam perusahaan sebesar PDAM Kota Malang, karyawan selalu dituntut untuk

mengoptimalkan keterampilannya dan potensinya dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. variabel Sistem Rekrutmen memiliki pengaruh dalam produktivitas karyawan dengan menumbuhkan rasa kesadaran diri bahwa dirinya memiliki kelebihan dan kekurangan sehingga tercipta suasana semangat tinggi yang dapat diharapkan oleh pemimpin perusahaan. Begitupun Pelatihan Kerja memiliki pengaruh untuk menumbuhkan dan meningkatkan *skill* ataupun kapabilitas yang dimiliki untuk diimplikasikan dalam perusahaan. Seperti ketika Pelatihan seseorang yang sudah didapatkan maka dia berusaha untuk bekerja secara optimal dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh untuk menumbuhkan dorongan yang positif kepada karyawan ketika mereka merasa ada penurunan dalam bekerja.

Penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis pertama yakni Sistem Rekrutmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Hipotesis kedua Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, sedangkan Hipotesis ketiga berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat di tarik kesimpulan berikut uraian :

1. Deskripsi dari sistem rekrutmen, pelatihan kerja, motivasi kerja serta produktivitas kerja:
 - a. Dari sistem rekrutmen terbentuk dari 3 indikator dan dari indikator tersebut terdapat beberapa yang mendapatkan apresiasi tertinggi, apresiasi tertinggi ialah metode rekrutmen, sedangkan indikator yang mendapatkan apresiasi rendah proses rekrutmen
 - b. Deskripsi pelatihan kerja terbentuk dari 7 indikator dari indikator tersebut yang mendapat apresiasi tertinggi kualifikasi pelatih sedangkan indikator yang mendapat apresiasi rendah jenis pelatihan dan waktu
 - c. Deskripsi motivasi kerja terbentuk dari 5 indikator dari indikator tersebut yang mendapat apresiasi yakni kebutuhan aktualisasi diri sedangkan yang mendapatkan apresiasi rendah ialah kebutuhan fisiologis.
 - d. Deskripsi produktivitas kerja terbentuk dari 4 indikator dan dari indikator tersebut yang mendapat apresiasi tertinggi keterampilan sedangkan yang mendapatkan apresiasi rendah sikap dan efektivitas, efisiensi.
2. Sistem rekrutmen, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Malang, sesuai dengan yang sudah dipaparkan, yaitu saat diuji secara simultan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sesuai dengan hasil analisis regresi dapat disimpulkan sistem rekrutmen tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Malang.
4. Sesuai dengan hasil analisis regresi dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Malang. Hasil ini sejalan dengan penelitian manapun yang peneliti

tulis di Sub Bab penelitian terdahulu karena di dalam penelitian terdahulu hasil dari kebanyakan penelitian berpengaruh positif.

5. Sesuai dengan analisis regresi dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini yang mendasari ataupun mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan hanya dengan tiga variabel yakni Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja. Sedangkan variabel-variabel lain masih banyak yang belum bisa dipakai
2. Berdasarkan atas penelitian ini dilaksanakan hanya bertempat di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, sehingga hasil penelitian hanya digunakan disatu tempat dan tidak dapat digunakan ditempat lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapatlah ditarik kesimpulan untuk beberapa saran diantaranya :

- a) Bagi Perusahaan
 1. Produktivitas dapat dijelaskan bahwasannya sikap, efektivitas dan efisiensi memiliki nilai terkecil daripada lainnya, disarankan untuk pimpinan Perusahaan daerah air minum kota Malang untuk selalu memotivasi karyawannya agar dalam merealisasikan pekerjaan mereka sesuai dengan sikap yang pantas.
 2. Sistem rekrutmen dapat dijelaskan bahwa nilai terkecil, yaitu proses rekrutmen, perlu adanya aksi nyata pimpinan untuk merubah sistem ataupun meningkatkan proses rekrutmen agar produktivitas kerja karyawan tetap optimal dan bisa dilakukan.
 3. Pelatihan kerja dapat dijelaskan bahwasannya jenis pelatihan dan waktu memiliki nilai kecil, disarankan agar pimpinan dapat memancing karyawan agar memiliki semangat saat dalam pelatihan dan menggunakan waktu sebaik mungkin.
 4. Motivasi kerja dapat dijelaskan bahwasannya pada indikator kebutuhan fisiologis mendapatkan nilai kecil, disarankan pimpinan dapat merubah dan memiliki kebijakan baru untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan daerah air minum.
- b) Bagi peneliti yang selanjutnya, agar melanjutkan penelitian ini diharapkan bisa menyempurnakan dengan menambah variabel-variabel yang berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta

- Armstrong. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. London: Kogan Page Limited.
- Armstrong. 2010. *Amstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. First Published. London: Kogan Page.
- Dessler. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Kesepuluh. Jilid 1, Jakarta (ID): PT Indeks.
- Faiz IP. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Stars Internasional Surabaya*. Skripsi. Program Sarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta (ID): BPFE UGM.
- Hanggaraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID) : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Lestari, sriathi. 2012. *pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. TASPEN (PERSERO) kantor cabang Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Malthis, Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba.
- Ma'arif, Kartika. 2014. *Manajemen Pelatihan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama., hal 52.
- Mardianto. 2014. *Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta (ID): Pinasthika Publisher.
- Mckenna, nic beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Muchdrasah, Sinungan. 2000. *Produktitas, Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Prasetyo. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Stars Internasional Suraabya*. Skripsi. Bogor. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Purnama. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi CV Epsilon Bandung*. Jurnal strategic pendidikan manajemen bisnis. Vol. 7, No. 14.
- Ramadhani. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur tbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Rismayanti, B. 2014. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Mitra Bersama Lestari*. Universitas Buana Perjuangan. Karawang.
- Ranftl. 2000. *Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi dalam A. Timpe Dale, Seri Manajeme Sumber Daya Manusia: Produktirf*, Jakarta: Gramedia. hal. 110-112.
- Sambodo. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wasjita Karya (Persero) Tbk. Cabang Sulawesi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi
- Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, dalam pajar. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumber Data Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, 2003, *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfa Beta, Jakarta.
- Sinungan, 2001, *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*, CV. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Yayuk Yuniarti. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Umum PT.BANK Jatim Cabang Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

*) Khoiron Sukron Sani Alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA

***) Hadi Sunaryo, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

****) M.Khoirul ABS, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil uji validitas

Validitas	Indikator	Total correlation	r tabel	Teterangan
Produktivitas kerja	y1	0.667	0.2613	valid
	y2	0.825	0.2613	valid
	y3	0.584	0.2613	valid
	y4	0.654	0.2613	valid
Sistem Rekrutmen	x1.1	0.537	0.2613	valid
	x1.2	0.721	0.2613	valid
	x1.3	0.718	0.2613	valid
Pelatihan kerja	x2.1	0.375	0.2613	valid
	x2.2	0.555	0.2613	valid
	x2.3	0.310	0.2613	valid
	x2.4	0.304	0.2613	valid
	x2.5	0.457	0.2613	valid
	x2.6	0.404	0.2613	valid
	x2.7	0.591	0.2613	valid
Motivasi kerja	x3.1	0.738	0.2613	valid
	x3.2	0.567	0.2613	valid
	x3.3	0.512	0.2613	valid
	x3.4	0.709	0.2613	valid
	x3.5	0.561	0.2613	valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

no	Variabel	koefisien alfa	keterangan
1	Y	0.740	reliabel
2	x1	0.768	reliabel
3	x2	0.747	reliabel
4	x3	0.618	reliabel

UJI NORMALITAS

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93119538
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Uji Pengujian Asumsi Multikolinieritas

VARIABLE BEBAS	TOLERANCE	VIF	KETERANGAN
X1	0.988	1.013	BEBAS MULTIKOLINIERITAS
X2	0.772	1.295	BEBAS MULTIKOLINIERITAS
X3	0.764	1.309	BEBAS MULTIKOLINIERITAS

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5

Uji Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

VARIABEL BEBAS	Sig.	KETERANGAN
X1	0.956	TIDAK TERJADI HETEROKEDASTISITAS
X2	0.030	TERJADI HETEROKEDASTISITAS
X3	0.603	TIDAK TERJADI HETEROKEDASTISITAS

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.707	2.342		.302	.764
	Sistem Rekrutmen	-.115	.083	-.119	-1.381	.172
	Pelatihan Kerja	.390	.092	.414	4.249	.000
	Motivasi Kerja	.292	.075	.380	3.877	.000

UJI HIPOTESIS

a. Uji F

Tabel 7
Hasil Pengujian hipotesis F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.345	3	19.115	21.174	.000 ^a
	Residual	65.901	73	.903		
	Total	123.247	76			

b. Uji t

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.707	2.342		.302	.764
Sistem Rekrutmen	-.115	.083	-.119	-1.381	.172
Pelatihan Kerja	.390	.092	.414	4.249	.000
Motivasi Kerja	.292	.075	.380	3.877	.000