

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN CV. XYZ KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG

Riyadini Riyan Utami

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Kota Bandar Lampung, Lampung

Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141

Email : Riyadini@darmajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan kompetensi karyawan terhadap produktifitas kerjakaryawan CV. XYZ Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Jenis Penelitian adalah penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang menguji pengaruh antara variable independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV.XYZ Kabupaten Pringsewu, dengan jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 64 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa Rekrutmen dan Kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Kata Kunci : Rekrutmen, Kompetensi, Produktifitas Kerja, Pringsewu, Lampung

I. PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia yang handal yang mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan. Oleh karena itu organisasi harus mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya semua perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba guna menunjang kelangsungan usahanya. Tujuan itu dapat tercapai bila perusahaan dapat memanfaatkan sumber-sumber produksi yang tersedia baik bahan baku, bahan penolong, modal, dan tenaga kerja dengan menciptakan nilai-nilai ekonomis yang dapat mengembalikan sumber-sumber produksi yang telah digunakan dengan tujuan untuk memperoleh laba dan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia tidak dapat disangsikan merupakan unsur dan aset dari organisasi yang paling penting artinya semakin didasari bahwa manusia tidak boleh diperlakukan sebagai salah satu alat produksi semata “unsur-unsur manajemen terdiri dari manusia, alat-alat, perlengkapan metode, uang dan pasar, harus diterapkan secara terpadu dan harmonis sedemikian rupa sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan ketentuan segala sesuatu berlangsung dalam batas waktu, usaha dan biaya yang ditetapkan, namun dari kelima unsur tersebut manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatkan produksi maupun peningkatan semangat kerja karyawan” (Winardi ; 2009:3) . Perspektif manajemen sumber daya manusia menegaskan salah satu tugas dari manajemen personalia adalah pembinaan dan pengembangan karyawan yang diperlukan atau dibutuhkan oleh organisasi. Menurut H. Ranupandoyo dan Suad Husnan (2003:23), fungsi operasional manajemen personalia yang pertama adalah pengembangan tenaga kerja bagi keperluan

organisasi. Untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terlebih dahulu haruslah ditentukan jenis, mutu dan kualitas karyawan yang diinginkan. Hal ini dimaksudkan agar organisasi mendapatkan karyawan yang tepat baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan perencanaan keorganisasian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari kelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan penentuan karyawan dalam proses Rekrutmen, dengan proses yang didahului seleksi maka akan didapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan organisasi. Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan perencanaan keorganisasian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari kelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.

CV. XYZ adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran sabun dan kebutuhan rumah tangga, dalam proses produksi kerjanya sistem kerja yang dipakai adalah sistem kerja borongan, dimana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Cara kerja seperti ini membutuhkan waktu yang lama, keterampilan yang memadai dan tenaga yang kuat serta kesabaran kerja karena banyak mengandung resiko kerusakan terhadap produk yang dihasilkan. Disisi lain dalam proses rekrutmen tenaga kerja relatif terbuka dan longgar hal ini artinya sering menyampingkan kualitas kompetensi sehingga permasalahan ini berakibat pada ketidakseragamannya kualitas produk yang dihasilkan. Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang belum optimal hal ini terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, pekerjaan dan permasalahan yang selalu berkembang belum diimbangi dengan kemampuan karyawan, Secara umum produktivitas kerja belum mencapai sesuai yang diharapkan hal tersebut.

II. LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan.

Ada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli, sebagai berikut:

- Henry Simamora (2007:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa “Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian.”
- Drs. Fautisno Cardoso Gomes (2005:105) menyatakan bahwa “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.”

- Menurut *Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (2007:227)* dalam Nanang Nuryanta (2008) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
- Menurut Noe et. al (2000) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Sebelum organisasi dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, organisasi tersebut mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Henry Simamora (2007:214) rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut:

- Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

- Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

- Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok

Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.

- Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

B. Kompetensi

Kompeten adalah ketrampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompeten harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Upaya awal untuk menentukan kualitas dari manajer yang efektif didasarkan pada sejumlah sifat-sifat kepribadian dan ketrampilan manajer yang ideal. Ini adalah suatu pendekatan model input, yang fokus pada ketrampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Ketrampilan-ketrampilan ini adalah kompetensi dan mencerminkan kemampuan potensial untuk melakukan sesuatu. Dengan munculnya manajemen ilmiah, perhatian orang-orang berbalik lebih pada perilaku para manajer

efektif dan pada hasil manajemen yang sukses. Pendekatan ini adalah suatu model output, dengan mana efektivitas manajer ditentukan, yang menunjukkan bahwa seseorang telah mempelajari bagaimana melakukan sesuatu dengan baik.

Terdapat perbedaan konsep tentang kompetensi menurut konsep Inggris dan konsep Amerika Serikat. Menurut konsep Inggris, kompetensi dipakai di tempat kerja dalam berbagai cara. Pelatihan sering berbasiskan kompetensi. *Sistem National Council Vocational Qualification* (NCVQ) didasarkan pada standar kompetensi. Kompetensi juga digunakan dalam manajemen imbalan, sebagai contoh, dalam pembayaran berdasarkan kompetensi. Penilaian kompetensi adalah suatu proses yang perlu untuk menyokong insiatif-inisiatif ini dengan menentukan kompetensi-kompetensi apa yang karyawan harus perlihatkan.

Pendapat yang hampir sama dengan konsep Inggris dikemukakan oleh Kravetz (2004; 54), bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang karyawan mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak meterjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tidak berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan. Kebingungan yang banyak terjadi dengan kompetensi adalah pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skills), sikap (attitudes), dan sifat-sifat pribadi lain (KSAs). Apakah KSAs sama dengan kompetensi kerja? Kravetz menyatakan tidak sama, walaupun terdapat hubungan antara KSAs dan kompetensi, ada perbedaan tertentu antara mereka. Suatu kompetensi adalah apa yang seorang karyawan mampu kerjakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari satu pekerjaan. Kinerja atau hasil yang diinginkan dicapai dengan perilaku ditempat kerja yang didasarkan pada KSAs. ditunjukkan dengan kerangka berikut.

Dari kerangka di atas dapat diketahui bahwa secara teoritis KSAs adalah sebagai dasar perilaku di tempat kerja, sedangkan perilaku di tempat kerja yang mengandung unsur-unsur KSAs menghasilkan kinerja. Untuk praktik, suatu pekerjaan spesifik harus diidentifikasi kriteria-kriteria utamanya yang kemudian dijabarkan ke dalam dimensi-dimensi dan indikator-indikator kinerja kunci yang harus dicapai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. KSAs di sini adalah merupakan dasar kompetensi kerja yang merupakan kemampuan, kemauan, dan sikap untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan dalam setiap pekerjaan spesifik. Kemampuan, kemauan, dan sikap ini dapat diamati dalam perilaku di tempat kerja dalam seseorang melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, Motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu. Kepemimpinan tidak lain adalah KSAs, artinya mengandung unsur-unsur pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam proses mempengaruhi orang-orang lain. Komunikasi sebagai bidang ilmu pemahaman juga mengandung KSAs, artinya untuk berkomunikasi yang efektif harus memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang etis. Jadi tidak ada pekerjaan apapun yang tidak mengandung KSAs, hanya berbeda dalam proporsinya saja.

C. Produktivitas kerja

Ada beberapa definisi mengenai produktivitas kerja antara lain menurut Hasibuan (2003:105) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“. Sedangkan menurut Kusriyanto (2000:2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta kerja persatuan waktu“. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebuher keras.

Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Sinungan (2003:12) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output”.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas sering diungkapkan dalam arti bawah produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004: 3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003: 72) disebutkan “kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna”.

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002, :2). Oleh karena itu kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kusriyanto, 2003: 1).

Menurut Anoraga dan Suyati, (2005, :119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.” Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 2005, : 160).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan angket melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari dokumen .

Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematik terhadap data angka atau *numeric*. Angka dapat merupakan representasi dari suatu kuantita maupun angka sebagai hasil konversi dari suatu kualita, yakni data kualitatif yang dikuantifikasikan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument kepada sampel dan dihitung. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda.

IV. PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu :

1. Rekrutmen Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. XYZ Pringsewu.
2. Kompetensi karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. XYZ Pringsewu
3. Rekrutmen Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. XYZ Pringsewu.

maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

A. Rekrutmen (X_1) berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS terdapat hasil yang tertera dalam tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien sebagai berikut :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,366(a)	,133	,114	2,86410	,128	9,221	1	65	,004	1,822

a Predictors: (Constant), X_1

b Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,409	1	74,409	9.221	,004 ^a
	Residual	508,591	63	8,203		
	Total	583,000	64			

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.030	5,190		5,978	,000		
	X_1	,263	,087	,357	3,441	,004	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X_1 dan Y adalah sebesar 0,366 Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X_1), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 36,6% terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,133 atau 13,3 persen. Hal ini berarti variabel Rekrutmen mampu menjelaskan sebesar 13,3 % terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan dan 86,7 % dijelaskan oleh variabel lain.

Dari tabel anova di ketahui jika $F_{hitung} = 9.221$

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%). Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah H_0 diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan begitu juga sebaliknya. Pengujian model linier variabel Rekrutmen (X_1) dengan Produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji-F. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Rekrutmen tidak signifikan

$H_a : b_i \neq 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Rekrutmen signifikan

Mengacu hasil anova, diperoleh nilai F hitung 9.221 Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut $n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,31$, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Rekrutmen dan Produktivitas kerja karyawan signifikan

Dari tabel SPSS di ketahui jika $t_{hitung} X_1 = 3.441$ $t_{tabel} = 2,812$

Uji t menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,011 ($< 5\%$).

Hasil dari Uji Hipotesis Rekrutmen berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Galuh Bina Mitra Mandiri Pringsewu. Hubungan Variabel terikat dan Variabel bebas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + et$$

$$Y = 29.030 + 0.263 X_1 + et$$

Di mana:

- Y = Produktivitas kerja karyawan
- X₁ = Rekrutmen
- et = Error Term
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi

dari persamaan regresi diatas menjelaskan ada pengaruh dari Rekrutmen terhadap Produktivitas kerja karyawan yang mana apabila skor Rekrutmen naik satu skor maka skor Produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,263 dengan kata lain jika produktivitas kerja karyawan naik 0,263 tingkat maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 1 tingkat.

B.Kompetensi karyawan (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS terdapat hasil yang tertera dalam tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien sebagai berikut :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.414(a)	.171	.237	2,44699	.244	17,864	1	63	.000	1,857

a Predictors: (Constant), X₂

b Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,003	1	142,003	17.864	.000 ^a
	Residual	440,997	63	7,113		
	Total	583,000	64			

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.409	5,653		3,787	,000		
X_2	.542	,121	,494	4,468	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X₂ dan Y adalah sebesar 0,414. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel (X₂), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 41.4% terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,171 hal ini berarti variabel Kompetensi karyawan dapat menjelaskan sebesar 17,1 persen serta 82.9 persen dijelaskan oleh variabel lain.

Dari tabel anova di ketahui jika $F_{hitung} = 17.864$

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%). Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah Ho diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan begitu juga sebaliknya. Pengujian model linier variabel Kompetensi karyawan dengan Produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji-F. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : $b_i = 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Kompetensi karyawan tidak signifikan

Ha : $b_i \neq 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Kompetensi karyawan signifikan

Mengacu hasil anova, diperoleh nilai F hitung 17.864 Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang k = 2 dan dk penyebut n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F_{tabel} = 4,21, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka Ho di tolak dan Ha di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Kompetensi karyawan dan Produktivitas kerja karyawan signifikan

Dari tabel SPSS di ketahui jika $t_{hitung} X_2 = 4.468$ $t_{tabel} = 3,20$

Uji t menunjukkan bahwa koefisien X₂ berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,000 (< 5%).

Hasil dari Uji Hipotesis Kompetensi karyawan berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Galuh Bina Mitra Mandiri Pringsewu. Berdasarkan kondisi tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_2 X_2 + et$$

$$Y = 24.409 + 0.542 X_2 + et$$

Di mana:

- Y = Produktivitas kerja karyawan
- X₂ = Kompetensi karyawan
- et = Error Term
- a = Konstanta
- b₂ = Koefisien Regresi

dari persamaan regresi diatas menjelaskan ada pengaruh positif dari Kompetensi karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan yang mana apabila skor Kompetensi karyawan naik satu skor maka skor Produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,542, hal ini berarti jika terjadi konflik maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan juga.

C.Rekrutmen (X₁) dan Kompetensi karyawan (X₂) berpengaruh secara bersama sama terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS terdapat hasil yang tertera dalam tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien sebagai berikut :

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.504(a)	.254	.288	2,25811	.311	10.104	2	63	.000	1,840

a Predictors: (Constant), X_2, X_1
 b Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,825	2	91,912	10.104	.000 ^a
	Residual	399,175	62	6,544		
	Total	583,000	64			

a. Predictors: (Constant), X_2, X_1
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.763	6,541		1,860	,068		
	X_1	.201	,080	,273	2,528	,014	,963	1,038
	X_2	.484	,118	,441	4,089	,000	,963	1,038

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (r) antara variabel X_1, X_2 dan Y adalah sebesar 0,504 Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 , yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 50,4% terhadap variabel (Y). Sementara besarnya r Square adalah sebesar 0,254 berarti variabel X_1, X_2 mampu menjelaskan sebesar 25,4 persen terhadap variabel Y (Produktivitas kerja karyawan) dan 74,6 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dari tabel anova di ketahui jika $F_{hitung} = 10.104$

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%). Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah H_0 diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan begitu juga sebaliknya. Pengujian model linier variabel antara Rekrutmen dan Kompetensi karyawan dengan Produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji-F. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Rekrutmen dan Kompetensi karyawan tidak signifikan

$H_a : b_i \neq 0$ = Model linier antara variabel Produktivitas kerja karyawan dengan variabel Rekrutmen dan Kompetensi karyawan signifikan

Dengan mengacu pada hasil anova, diperoleh F hitung sebesar 10.104 Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut $n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 4.18$. Dengan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Rekrutmen dan variabel Kompetensi karyawan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan signifikan.

Dari tabel SPSS di ketahui jika $t_{hitung} X_1 = 2,528$ dan , $t_{hitung} X_2 = 4,089$ $t_{tabel} = 2.02$

Uji t menunjukkan bahwa koefisien X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,014 dan 0,000 ($< 5\%$).

Hasil dari Uji Hipotesis Rekrutmen dan Kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Galuh Bina Mitra Mandiri Pringsewu. Berdasarkan kondisi tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

$$Y = 11.763 + 0.201 X_1 + 0.484 X_2 + et$$

Di mana:

Y	=	Produktivitas kerja karyawan
X_1, X_2	=	Rekrutmen, Kompetensi karyawan
et	=	Error Term
a	=	Konstanta
b_2	=	Koefisien Regresi

dari persamaan regresi diatas menjelaskan ada pengaruh dari Rekrutmen dan Kompetensi karyawan secara bersama sama terhadap Produktivitas kerja karyawan yang mana apabila

skor produktivitas kerja karyawan naik satu skor maka skor Rekrutmen karyawan akan naik sebesar 0,201 dan jika produktivitas kerja karyawan naik satu skor maka Kompetensi karyawan akan naik sebesar 0,484.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban dari hipotesis yakni sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. XYZ Pringsewu. Dengan korelasi (r) antara variabel X_1 dan Y adalah 0.366 terhadap variabel (Y). Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,133 atau 13,3 persen. Persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 29.030 + 0.263 X_1 + et$$

2. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. XYZ Pringsewu. Dengan korelasi (r) antara variabel X_2 dan Y adalah sebesar 0,414. Sementara nilai r Square adalah sebesar 0,171 hal ini berarti variabel Kompetensi karyawan dapat menjelaskan sebesar 17,1 persen serta 82,9 persen dijelaskan oleh variabel lain. Persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 24.409 + 0.542 X_2 + et$$

3. Rekrutmen dan Kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. XYZ Pringsewu. Dengan korelasi (r) antara variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sebesar 0.504 terhadap variabel (Y). Sementara besarnya r Square adalah sebesar 0,254 berarti variabel X_1 , X_2 mampu menjelaskan sebesar 25,4 persen terhadap variabel Y (Produktivitas kerja karyawan) dan 74,6 dijelaskan oleh variabel lainnya. Persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 11.763 + 0.201 X_1 + 0.484 X_2 + et$$

Saran

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan penentuan karyawan dalam proses Rekrutmen, dengan proses yang didahului seleksi maka akan didapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan organisasi dan memiliki kompetensi yang tepat yang dibutuhkan organisasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Rekrutmen Dan Kompetensi karyawan berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada CV. XYZ Pringsewu baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama sama. Implikasi yang perlu diambil sebagai tindak lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pertimbangan rekrutmen seorang karyawan dikaitkan dengan kompetensi yang dimilikinya, yang berarti kebijakan penempatan atau pemberian tugas dikaitkan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut, karena hal tersebut sesuai dengan kaidah hasil kerja terbaik hanya oleh orang yang tepat. Dari hasil penelitian memperlihatkan jika

Rekrutmen memiliki nilai terendah diantara variabel yang ada, hal ini berarti hendaknya menjadi perhatian tersendiri bagi pembuat kebijakan di lingkup CV. XYZ Pringsewu. Peningkatan kompetensi dapat dimulai dengan identifikasi rekrutmen setiap personil maupun analisis kemampuan setiap personil yang ada sehingga memudahkan proses perekrutan pegawai.

2. Perbaikan kompetensi karyawan merupakan sebuah keharusan, hal tersebut dapat melalui pelatihan ataupun perbaikan kualitas dari calon karyawan melalui proses rekrutmen yang selektif. Hendaknya rekrutmen dilakukan secara tersistem dan memiliki kriteria yang baku sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan oleh karyawan yang memiliki klasifikasi tertentu hal ini akan berdampak pada kualitas kompetensi karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada kualitas hasil pekerjaan.
3. Untuk peningkatan produktifitas kerja dapat melalui peningkatan status karyawan. Dengan peningkatan status karyawan, hal ini akan berdampak pada rasa keamanan dan kenyamanan karyawan sehingga komitmen karyawan akan meningkat yang akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan, karena karyawan yang berstatus tetap akan lebih mudah dalam penetapan target produksi.

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Rasdiyana.2005. *Disiplin dan terapannya*. Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hurlock .2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kravetz , 2004.*Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Masngudi, H. 2003. *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta.
- Mangkunegara,2000.*Manajemen Personalia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. GajahmadaUniversity Press. Yogyakarta.
- Nitisemito,Alex S. 2000.*Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Richard. M. Steers 2000. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT.Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.

- Schein. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. GajahmadaUniversity Press. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Dasar dasar Manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry.2000. *Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2001 *.Efektifitas kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- S.Schuler & E. Jakson. 2009,*Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Susilo Martoyo. 2005 *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusiadalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- USBRJ, 2011. *Pedoman Penulisan Tesis. Program Pasca Sarjana USBRJ*. Bandar Lampung
- Winardi , 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuspratiwi. 2000. *Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta