

Artikel proposal done parafrase

by Student_

Submission date: 31-Aug-2023 12:23AM (UTC-0400)

Submission ID: 2151027607

File name: Artikel_proposal_done_parafrase.docx (471.83K)

Word count: 4224

Character count: 27261



Pengaruh Rekrutment, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Bima Sakti.

Effect of Recruitment, Work Motivation and Job Training on Work Productivity of PT. Sinar Bima Sakti.

Kiki Amelia Agustin
172010200202

**PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS
ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret 2023**

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| I. Pendahuluan | 1 |
| Rumusan masalah..... | 2 |
| Tujuan Penelitian | 2 |
| II. Literatur Review | 2 |
| Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 2 |
| Kepemimpinan..... | Error! Bookmark not defined. |
| Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| Motivasi Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| Kinerja Karyawan | 3 |
| III. Metode Penelitian..... | 4 |
| Kerangka Konseptual | 4 |
| Jadwal Penelitian | 5 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 10 |

Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Bima Sakti

Effect of Recruitment, Work Motivation and Job Training of Productivity Work of PT. SinarBima Sakti

I. Pendahuluan

Perlu diketahui sebelumnya, rekrutment adalah kumpulan aktivitas mencari hingga memikat pelamar kerja dengan cara memberi motivasi, berkemampuan, memiliki keahlian, serta ilmu yang digunakan guna menutupi segala kekurangan yang diketahui saat perencanaan kepegawaian. Selanjutnya, aktivitas proses rekrutmen berawal saat apra calon pegawai dilakukan pencarian hingga pada proses akhir lamaran kerja tersebut diserahkan kepada bagian yang bersangkutan. Dalam aspek ini, tentunya produktivitas kerja karyawan adalah faktor utama yang sangat penting terhadap penunjang kesuksesan suatu usaha. Dengan adanya produktivitas yang tinggi maka pastinya akan sangat memberi keuntungan positif kepada para pengusaha dan karyawannya. Didalam produktivitas juga terdapat etos kerja karyawan yang berceminan dengan etos kerja yang baik, maka dari itu, para pengusaha dan karyawannya wajib bekerjasama untuk meningkatkan seluruh produktivitas guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Selaun produktivitas, SDM juga adalah salah satu perihal yang cukup penting dalam pembisnisan suatu perusahaan. Saat berlangsungnya proses perekrutan pegawai pastinya memiliki pengaruh yang lumayan besar dalam pencapaian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh PT. Sinar Bima Sakti. Jika proses rekrutment berlangsung berantakan, maka akan berdampak buruk bagi PT. Sinar Bima Sakti . Maka dari itu, PT. Sinar Bima Sakti mengadakan perekrutan pegawai dengan seleksi sesuai ciri maupun kriteria yang telah disepakati oleh PT. Sinar Bima Sakti, proses ini dilakukan guna mencegah didapatinya pegawai dibawah standar yang sudah ditetapkan. Selain itu juga, dampak dari hasil seleksi bisa didapatkan diperoleh calon SDM yang bisa bekerja secara loyalitas.. Sebelum melaksanakan seleksi, para calon pegawai wajib melengkapi segala dokumen yang diperlukan yang telah ditentukam oleh PT tersebut sebelumnya. Selanjutnya para pihak HRD dari PT tersebut akan mengevaluasi dokumen dari para calon SDM tersebut lalu melakukan panggilan serta wawancara terhadap calon yang sekiranya sudah sesuai dengan kriteria. Selanjutnya, mengenai motivasi kerja, perlu diketahui sebelumnya, motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang dari dalam diri sendiri, tujuannya supaya ingin melakukan kerjasama, serta melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien guna mencapai kepuasan diri sendiri maupun tim kerja. Motivasi kerja terhadap karyawan PT. Sinar Bima Sakti dasarnya adalah suatu dorongan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Lalu, manajer juga memiliki peran dalam menggerakkan bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan cara memberi motivasi kepada bawahan atau karyawannya itu sendiri. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan bisa berjalan dengan baik, jika srgala kebutuhan yang ada dalam diri karyawan bisa terpenuhi dengan baik, sehingga bisa disebut bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan tergantung dari seberapa besar pemenuhan kebutuhan dari para karyawan tersebut. Dalam aspek pemenuhan kebutuhan karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting guna menciptakan dorongan kepada para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan efisien dan efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai, selanjutnya upaya yang dapat dilaksanakan oleh manajer saat menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan wajib bisa memberikan motivasinya kepada karyawan. Dukungan untuk motivasi kerja para karyawan bisa terlaksana dengan baik jika seluruh kebutuhan tiap karyawan bisa terpenuhi seutuhnya, sehingga bisa disebut bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik atau tidaknya atas pemenuhan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan juga merupakan salah sstu faktor yang paling utama untuk terciptanya dorongan terhadap karyawan guna melakukan pekerjaan dengan baik, dan tujuan organisasi bisa dicapai. Menurut ahli Sutrisno, telah mengatakan bahwa produktivitas merupakan studi perbandingan dadi hasil yang telah tercapai dengan peran karyawan persatuan waktu. Yang dimaksud peran dan tenaga kerja, yakni penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Dalam aspek kegiatan di PT ini produktivitas kerja merupakan salah satu aspek paling utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas adalah takaran yang ditentukan guna mengetahui seberapa tinggi kualitas SDM yang dimiliki perusahaan, serta dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, supaya produktivitas kerja karyawan dan perusahaan stabil, pihak manajemen perusahaan perlu adanya pertimbangan dari beberapa faktor yang menjadi penunjang peningkatan produktivitas dengan menyeluruh.

Tabel 1.1
Data Recruitment 2 tahun terakhir

| Tahun Recruitment | Jumlah Recruitment |
|--------------------------|---------------------------|
| Tahun 2020 | 89 orang |
| Tahun 2021 | 41 orang |
| Jumlah | 130 orang |

Berikut dijabarkan pada tabel di atas, telah menunjukkan bahwa tahun 2021 hanya merekrut karyawan sebanyak 41 orang hanya setengahnya di tahun 2020 hal ini di karenakan adanya pandemic yang ada di Indonesia. Pandemic ini berakibat pada permintaan yang menurun sehingga menyebabkan perusahaan hanya merekrut karyawan sedikit. Untuk merekrut karyawan lagi, perusahaan mempunyai kualifikasi tersendiri agar produktivitas kerja karyawan guna mendapati hasil yang maksimal. Kegiatan ini dilakukan penelitian yang dilaksanakan oleh Jinever Natalia Dari beberapa uraian latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, menjadikan peneliti sangat antusias untuk melaksanakan kegiatan penelitian berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sinar Bima Sakti.”

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah pengaruh rekrutmen, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Bima Sakti.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi kerja dan pelatihan kerja atas produktivitas kerja SDM PT. Sinar Bima Sakti.

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 Sustainable Development Goals, yaitu recruitment motivation oleh job training.

II. Literatur Review

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM, yaitu sebuah proses sekumpulan penanganan bermacam-macam masalah yang ada pada ruang lingkup karyawan, buruh, tenaga kerja lainnya hingga manajer guna menunjang aktivitas suatu organisasi perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Recruitment

Menurut ahli, Henry Simamora dalam bukunya yang berjudul koleksi digital Universitas Kristen Petra, telah mengatakan bahwa Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari, mempengaruhi para calon karyawan dengan cara memberi motivasi, keahlian, hingga kemampuan pengetahuan yang diperlukan agar bisa menutupi segala kekurangan yang terlihat dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut ahli, Simamora juga sama, merupakan serangkaian aktivitas mencari, mempengaruhi para calon karyawan dengan cara memberi motivasi, keahlian, hingga kemampuan pengetahuan yang diperlukan agar bisa menutupi segala kekurangan yang terlihat dalam perencanaan kepegawaian. Selanjutnya aktivitas rekrutmen berawal dari para calon kandidat dicari, lalu berakhir dengan penyerahan lamaran kerja, menurut ahli, Junaedi et al. rekrutmen merupakan proses menarik seseorang yang telah memenuhi persyaratan guna mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum ada posisinya, yang terbagi dari 2, yakni rekrutmen internal dan eksternal. Menurut ahli Hasibuan terdapat beberapa indikator dari variabel proses rekrutmen ini, diantaranya :

- a. Dasar Penarikan Karyawan, Spesifikasi pekerjaan yang dicantumkan perusahaan.
- b. Sumber Penarikan Karyawan, Sumber internal, sumber eksternal.
- c. Ke Metode Penarikan Karyawan.

Motivasi Kerja

Perlu diketahui sebelumnya, motivasi kerja yakni sebuah model dalam pengarahan para karyawan supaya bisa

melakukan masing-masing tugasnya tepat mengenai sasaran yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan pertanggung jawaban. Motivasi kerja juga merupakan pemberi andorongan yang memberi keinginan bagi seseorang, agar ingin melakukan kerja sama, melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan seluruh kemampuan yang dimiliki guna mencapai kepuasan kerja. Motivasi juga bisa berarti sebagai keadaan jiwa seseorang serta sikap mental manusia yang memberikan pengaruh, mendorong kegiatan, serta mengacu pada perilaku yang arahnya pada pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan serta dapat mengurangi ketidakseimbangan. Berikut ini terdapat beberapa Indikator yang dipergunakan dalam variabel motivasi kerja, diantaranya :

- a. Penghargaan Diri
Diri seseorang bisa merasa ia terpancang jika ia dapat dihargai oleh orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Kondisi seperti ini juga akan mendorong ia agar bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.
- b. Kekuasaan
Diri seseorang akan termotivasi jika dipercaya, misalnya diberi kekuasaan maupun kewenangan atas pekerjaannya sendiri tanpa campur tangan dari pihak lain. Dan tentunya selama pekerjaan tersebut membawa pengaruh positif atau kemajuan bagi perusahaan yang ia naungi.
- c. Kebutuhan Keamanan Kerja
Diri seseorang, agar mendapat jaminan serta rasa aman serta rasa aman terancam terhindar dari ancaman maupun kehilangan pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah suatu kegiatan untuk memberi, mendapatkan, meningkatkan, hingga mengembangkan keahlian kerja, disiplin, serta etos kerja dalam tingkat keterampilan serta keahlian tertentu saja, yang sesuai dengan jabatan yang diduduki, serta merupakan sebuah jalur guna meningkatkan kualitas kerja dan karir tenaga kerja itu sendiri. Selanjutnya, kebutuhan Fisik dan Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kompetensi keahlian serta penyesuaian sikap terhadap karyawan guna memberi koreksi atas kekurangan pada kinerjanya dimasa lampau. Kegiatan pelatihan serta pengembangan adalah salah satu usaha untuk meminimalisir atas adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan yang diinginkan oleh organisasi.

- 1) Tujuan Pelatihan
Tujuan yang ditentukan oleh perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan seperti produktifitas dalam bekerja.
- 2) Materi
Materi yang telah disiapkan oleh pihak perusahaan supaya pelatihan yang diberikan oleh peserta dapat dilakukan secara efektif.
- 3) Metode
Metode dalam pelatihan kerja harus tertata secara rapi guna memberikan arah tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan sehingga dalam proses pelatihan dapat dilakukan dengan cara efektif.
- 4) Kualifikasi Peserta
Kualifikasi peserta dilakukan dengan cara melihat dari hasil dalam proses pelatihan kerja, perusahaan mengabil peserta yang berkompeten guna mendapatkan peserta yang baik dan tercapai tujuannya.
- 5) Kualifikasi Pelatih
Kualifikasi pelatih juga sangat penting karena pelatih yang akan mengendalikan pelatihan kerja pada perusahaan.
- 6) Waktu
Waktu yang digunakan dalam pelatihan kerja harus efisien karna jika waktu yang digunakan dalam pelatihan kerja terlalu lama akan menyebabkan pembuangan waktu yang tidak berarti.

Produktivitas Karyawan

Pengertian produktivitas kerja karyawan merupakan suatu pengarah produktivitas kerja yang dilakukan secara maksimal. Produktivitas kerja karyawan juga didalam perusahaan posisinya sangat penting, alasannya karena sebagai penakar keberhasilan untuk menjalankan usaha. Dampaknya semakin tinggi produktivitas kerja para SDM, maka laba yang dihasilkan perusahaan serta produktivitas juga akan semakin meningkat. Produktivitas juga merupakan sebuah upaya yang sifatnya universal, memiliki tujuan guna sebagai wadah barang maupun jasa atas produktivitas kerja, menurut ahli Sutrisno yakni :

- a. Berkemampuan.
- b. Peningkatan hasil yang dicapai.
- c. Semangat Kerja.
- d. Pengembangan diri SDM.

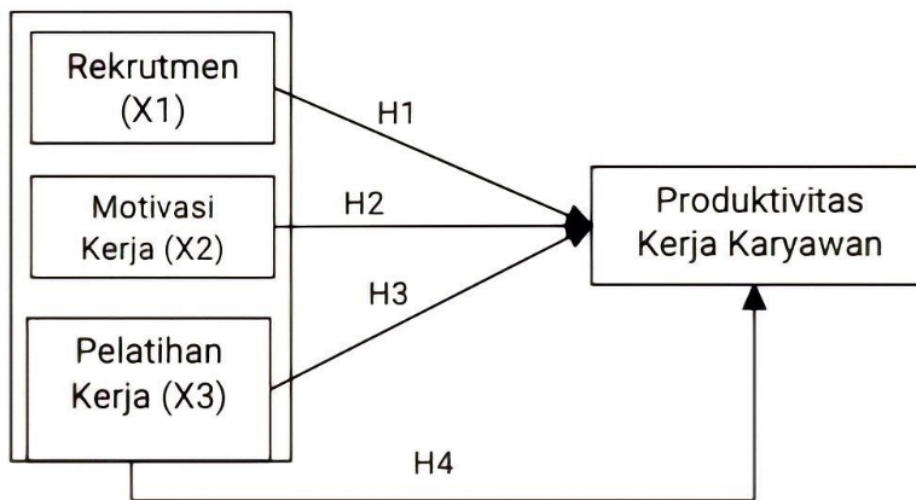
III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam observasi ini yakni dengan menggunakan metode penelitian survey. Adapun jenis pendekatan yang dipergunakan, yakni menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam observasi ini ada 4 jenis variabel, diantaranya meliputi Rekrutmen (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi yang dimaksud dalam observasi ini adalah SDM dari PT. Sinar Bima Sakti sebagai objek penelitian populasi karyawan dengan berjumlah 130 karyawan. Selanjutnya, teknik yang dipakai dalam pengambilan sampel dalam observasi ini yakni menggunakan accidental sampling. Pemilihan pertimbangan atas dasar metode accidental sampling tersebut telah mencakup SDM tetap PT. Sinar Bima Sakti. Pemilihan ini dibuat dengan tujuan agar para SDM bisa lebih mengerti dalam kegiatan kerjanya dengan adanya pengalaman. Total sampel yang diambil untuk observasi ini berjumlah 130 responden.

Dalam observasi ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji hipotesis, uji hipotesis yang didalamnya mencakup uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Terakhir adalah uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas dengan digunakannya aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam observasi yakni :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- H₁ : Diketahui adanya pengaruh positif & signifikan dari Rekrutmen atas Produktivitas Karyawan PT. Sinar Bima Sakti
- H₂ : Diketahui adanya pengaruh positif & signifikan dari Motivasi Kerja atas Produktivitas Karyawan PT. Sinar Bima Sakti
- H₃ : Diketahui adanya pengaruh positif & signifikan dari Pelatihan Kerja atas Produktivitas Karyawan PT. Sinar Bima Sakti.
- H₄ : Diketahui adanya pengaruh positif & signifikan dari Rekrutmen, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jadwal Penelitian

| No | Tahapan dan Kegiatan Penelitian | Bulan | | | |
|----|---------------------------------|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Persiapan Penyusunan Proposal | | | | |
| 2 | Menyusun Instrumen Penelitian | | | | |
| 3 | Mengumpulkan Seluruh Data | | | | |
| 4 | Pengelolaan dan Analisis Data | | | | |
| 5 | Menyusun Laporan | | | | |
| 6 | Dan Lain-lain | | | | |

IV. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Output Data SPSS

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.567 | 2.029 | | 0.772 | 0.443 |
| Rekrutmen | 0.307 | 0.110 | 0.197 | 2.770 | 0.007 |
| Motivasi Kerja | 0.387 | 0.116 | 0.244 | 3.338 | 0.001 |
| Pelatihan Kerja | 0.557 | 0.062 | 0.683 | 9.330 | 0.000 |

Berdasarkan tabel analisis regresi berganda yang dilakukan, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 1,567 + 0,307 X_1 + 0,387 X_2 + 0,557 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan makna masing-masing angka sebagai berikut :

- Constant**
Constant nilai pada data kuisioner menunjukkan 1,567. Hal ini berarti apabila nilai dari variabel bebas (rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja) adalah 0 maka nilai yang dihasilkan variabel terikat (produktivitas karyawan) adalah 1,567.
- Rekrutmen**
Nilai pada variabel Rekrutmen menunjukkan sebesar 0,307 yang berarti setiap kenaikan pada satu-satuan variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sebesar 0,307.
- Motivasi kerja**
Nilai pada variabel lingkungan kerja adalah 0,387 yang berarti setiap terjadi kenaikan satu-satuan pada

variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sejumlah 0,387.

d) Pelatihan kerja

Nilai pada variabel pelatihan kerja adalah 0,557 Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel produktivitas karyawan sebesar

2. Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau variabel independent (X). Apakah variabel bebas (X1), (X2) dan (X3) mempunyai peran yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Bentuk pengujiannya adalah jika t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial berperan terhadap Y. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 3. Hasil Uji Parsial (Uji T) Output Data SPSS

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,567 | 2,029 | | 0,772 | 0,443 |
| Rekrutmen | 0,304 | 0,110 | 0,197 | 2,770 | 0,007 |
| Motivasi Kerja | 0,387 | 0,116 | 0,244 | 3,338 | 0,001 |
| Pelatihan Kerja | 0,577 | 0,062 | 0,683 | 9,330 | 0,000 |

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($70 - 3 - 1 = 66$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai:

- a. Peran Rekrutmen (X_1) terhadap Produktivitas karyawan (Y)
Rekrutmen menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Rekrutmen lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Sehingga pengujian ini menghasilkan Rekrutmen secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
- b. Peran Motivasi kerja (X_2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)
Motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
- c. Peran Pelatihan kerja (X_3) terhadap Produktivitas karyawan (Y)
Pelatihan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Kriteria variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan jika tingkat signifikansi < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel X berperan secara simultan terhadap Y.

Table 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Output Data SPSS

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|----------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regresi | 522,311 | 3 | 174,104 | 43,544 | 0,000 |
| Residual | 267,887 | 67 | 3,998 | | |

| | | |
|-------|---------|----|
| Total | 790,197 | 70 |
|-------|---------|----|

Berdasarkan tabel pengolahan diatas, secara simultan menunjukan F_{hitung} sebesar 19,818 sedangkan F_{tabel} terhadap 0.05 dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($70-3= 66$) sehingga F_{tabel} sebesar 2,707 dan dari tabel diatas memiliki signifikansi sebesar 0,000. Sehingga didapatkan F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} ($19,818 > 2.707$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel bebas (Rekrutmen, Motivasi kerja, pelatihan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan).

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4$, dst.) secara bersama-sama.

Table 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Output Data SPSS

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0.813 ^a | 0.661 | 0.646 | 2.000 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini adalah 0.661 atau 66,1%. Sehingga dalam hal ini pada variabel bebas (rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas karyawan) serta 33,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

1 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama : Rekrutmen berperan terhadap Produktivitas karyawan

Variabel rekrutmen memiliki peran terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa pertama yang menyatakan bahwa terdapat peran rekrutmen terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukan adanya peran rekrutmen terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada pernyataan yang menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan dengan baik dan benar sehingga membuat membuat setiap permasalahan yang ada saat melakukan perekrutan dapat diatasi sehingga karyawan juga mampu bekerja dengan lebih baik dan secara produktif. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa [20] variabel rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Motivasi kerja berperan terhadap produktivitas karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki peran terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa kedua yang menyatakan bahwa terdapat peran motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukan adanya peran motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada pernyataan yang menjelaskan bahwa perusahaan memberikan fasilitas bpjs untuk keamanan bekerja serta didukung oleh pernyataan selanjutnya yaitu atasan dan partner kerja memberikan dorongan dan atasan memberikan pekerjaan sesuai kemampuannya, jika statement tersebut menunjukkan motivasi yang didapatkan karyawan terbukti dapat meningkatkan semangat baru atau motivasi saat bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [6] yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan. produktivitas karyawan

merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki dukungan untuk saling memotivasi dalam kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : Pelatihan kerja berperan terhadap Produktivitas karyawan

Variabel pelatihan kerja memiliki peran terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa ketiga yang menyatakan bahwa terdapat peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepadapernyataan bahwa materi yang diberikan oleh karyawan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta intruktur pelatihan menguasai materi yang dilakukan dalam pelatihan dan sangat profesional selain itu jugadidukung dengan pernyataan seperti kemampuan karyawan untuk memahami dan mengatur materi yang telah disampaikan oleh instruktur dengan baik, dengan pernyataan tersebut jika dilakukan dengan baik maka pelatihan yang dilakukan dapat berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri.. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [16] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. pelatihan kerja tiap devisi tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki semangat kerja yang tinggi karena pelatihan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Hipotesis Keempat : Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja berperan terhadap Produktivitas karyawan

Variabel Rekrutmen, Motivasi, dan pelatihan kerja memiliki peran secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa keempat yang menyatakan bahwa terdapat peran rekrutmen, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti secara simultan terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya peran pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan yang terdapat pada variabel rekrutmen yaitu pernyataan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan, sedangkan pada variabel motivasi kerja pernyataan yang menonjol bahwaperusahaan memberikan fasilitas bpjs untuk keamanan bekerja serta didukung oleh pernyataan selanjutnya yaitu atasan dan partner kerja memberikan dorongan dan atasan memberikan pekerjaan sesuai kemampuannya. selain itu pada variabel pelatihan kerja yaitu materi yang diberikan oleh karyawan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta intruktur pelatihan menguasai materi yang dilakukan dalam pelatihan dan sangat profesional selain itu jugadidukung dengan pernyataan seperti kemampuan karyawan untuk memahami dan mengatur materi yang telah disampaikan oleh instruktur dengan baik, dengan pernyataan tersebut jika dilakukan dengan baik maka pelatihan yang dilakukan dapat berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri.. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [21] yang menyatakan bahwa rekrutmen, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. pelatihan kerja tiap devisi tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki semangat kerja yang tinggi karena pelatihan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

V. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar peran rekrutmen, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Rekrutmen memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Motivasi kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Pelatihan kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Bima Sakti. Serta Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja peran terhadap PT. Sinar Bima Sakti

VI. Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih untuk responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan

jawaban yang baik. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Arviana and R. W. Ruswidiono, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf," *E-Jurnal Manaj. Trisakti Sch. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 61–70, 2022, doi: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1587.
- [2] M. S. Olbata, I. Trang, and R. T. Saerang, "the Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity At Holland Bakery Manado Boulevard Branch," *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 801–810, 2021.
- [3] Putu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 54–63, 2016, [Online].
- [4] A. Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
- [5] D. Nuraini and H. , RR Setyani Hidayati, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PROBOLINGGO," *akun*, 2019.
- [6] D. fryda Lucyani, "Kuantan Singingi," pp. 1–23, 2016.
- [7] I. K. D. Arya Winarta and I. G. Aryaba Mahayasa, "Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen , Motivasi , Dan Pelatihan," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 2, pp. 562–569, 2022, [Online].
- [8] M. Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan," *J. Konsep Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [9] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [10] S. S. Mukrimaa *et al.*, "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, p. 128, 2016.
- [11] W. Z. A. S. R. Kusmana, "Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151," vol. 2, no. 3, 2018.
- [12] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [13] S. Sinaga, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan," *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 2, pp. 159–169, 2020.
- [14] Y. Siswadi, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 01, pp. 124–137, 2017.

Artikel proposal done parafrase

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | acopen.umsida.ac.id Internet Source | 11% |
| 2 | Moh. Heru Budi Santoso, Mugi Harsono. "Ketimpangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Kajian dalam Publikasi Ilmiah Terhadap Kinerja", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021 Publication | 1% |
| 3 | www.researchgate.net Internet Source | 1% |
| 4 | repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source | 1% |
| 5 | jims.umsida.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | journal.stieamkop.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | jurnalmandiri.com Internet Source | 1% |
| 8 | ijler.umsida.ac.id Internet Source | |

1 %

9 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

1 %

10 mbj.wisnuwardhana.ac.id
Internet Source

1 %

11 Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan
Pariwisata
Student Paper

1 %

12 sudiyo81.files.wordpress.com
Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Artikel proposal done parafrase

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
