

PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SURYA ZIG ZAG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S.E Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri



Oleh:

ANIKE EKA PUTRI NPM 11.1.02.02.0109

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015



Skripsi Oleh:

ANIKE EKA PUTRI

NPM: 11.1.02.02.0109

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SURYA ZIG ZAGKEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan kepada Panitia Uji / Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas UNP Kediri

pada tanggal : 5 Januari 2016

Pembimbing I,

Dr. H. Samari, S.E., MM

NIDN: 0712026201

Pembimbing II,

Dr. Hamzah Gunawan

NIDN: 0520115901



Skripsi oleh:

ANIKE EKA PUTRI

NPM: 11.1.02.02.0109

Judul:

PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SURYA ZIG ZAGKEDIRI

Telah dipertahankan didepan untuk diajukan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen FE UNP Kediri pada tanggal : 5 Januari 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Dr. H. Samari, S.E., MM

2. Penguji I

: Dr.Sri Aliami

3. Penguji Ⅱ

: Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN:0717066601

iii



PENGARUH REKRUTMEN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SURYA ZIG ZAG KEDIRI

Oleh:

Anike Eka Putri 11.1.02.02.0109

Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen

nicke.echa@gmail.com

Dr. H. Samari, S.E., MM dan Dr. Hamzah Gunawan UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil menengah maupun besar di indonesia untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan di tuntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan

Tujuan dalam penelitian ini adalah(1) Untuk mengetahui pengaruh dari rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri. (2) Untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri. (3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri. (4) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian langsung yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda Y=5,224 + 0,847 X_1 + 0,257 X_2 + 0,351 X_3 . Dengan menggunakan SPSS versi 20 diketahui bahwa hasil uji t variabel rekutmen diperoleh t_{hitung} sebesar 5,9699> t_{tabel} sebesar 2,012dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji t variabel pendidikan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,779> t_{tabel} sebesar 2,012dengan nilai signifikansi sebesar 0,007< 0,05 yang berarti harga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji t variabel kepuasan pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,227 > t_{tabel} sebesar 2,012dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05 yang berarti kepuasan pelanggan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji F diketahui sebesar 28,958> F_{tabel} sebesar 2,802dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadapproduktivitas kerja .

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi parapemilik atau pemimpin khususnya mengenai pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan pihak lain.

Kata Kunci: Rekutmen, Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan dalam rangka memenangkan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh persaingan. Baik perusahaan kecil



menengah maupun besar di Indonesia untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada eraglobalisai. Untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi.

Rekrutmen (recruitment) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan diperlukan guna menutupi vang kekurangan yang diidentifikasikan dalam kepegawaian. perencanaan Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan

pengembangan dan hubungan karyawan. Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki menyeluruh dalam secara memasuki kehidupan dimasa yang akan datang. Pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan merupakan mengajar ketrampilan proses dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler 2006: 280). Dari beberapa mengenai pelatihan tersebut bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapaihasil yang diinginkan. Menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai produktivitas sebagai sikap mental yang berpandangan selalu bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, dan



Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Zig Zag Kediri''.

Identifikasi Masalah

- Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.
- Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.
- 3. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal diantaranya adalah rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan.

Batasan Masalah

- Peranan rekrutmen dalam produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.
- Peranan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

Rumusan Masalah

- Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri ?
- 2. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri ?
- 3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri?

4. Apakah ada pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri?

Tujuan Penelitian

- Pengaruh dari rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.
- Pengaruh dari pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.
- Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.
- Pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

Manfaat Penelitian

- 1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat dijadikan sebagai alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya serta bahan bacaan yang menarik.



2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kajian Teori

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Herjanto (1999:11)menjelaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Indikator produktivitas kerja menurut (Umar 2001:11) sebagai berikut:

- a. Sikap kerja
- b. Ketrampilan
- c. Lingkungan kerja
- d. Efesiensi tenaga kerja

Rekrutmen

Menurut Rivai (2009:1) rekrutmen merupakan proses penentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran - lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selaian rekrutmen disebut juga sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut (Rivai, 2009:150) yang menjadi indikator rekrutmen sebagai berikut:

- a. Kebijakan organisasi
- b. Perencanaan rekrutmen
- c. Metode rekrutmen
- d. Prosedur

Pendidikan

Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalaui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Indikator Pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Mengembangkan sikap



- b. Ketrampilan
- c. Pengetahuan
- d. Tingkah laku

Pelatihan

Pengertian pelatihan itu sendiri menurut Nitisemito (2004:26), adalah sebagai berikut: "pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari bersangkutan". perusahaan yang Menurut Rivai (2004:240) indikator pelatihan, sebagai berikut:

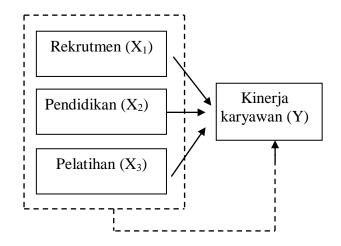
- a. Materi pelatihan
- b. Metode pelatihan
- c. Pelatih
- d. Peserta pelatihan

Penelitian Terdahulu

- Ria Noviana (2007) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk".
- Marsha Claudia Munawar (2012)
 melakukan penelitian dengan judul
 "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan
 Kerja terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan pada PT Jasa Raharja
 (Persero) Semarang".
- 3. Galih Aji Saputro (2010) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh

Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pata Raya Semarang".

Kerangka Konsep



Gambar 1

Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

→: Pengaruh secara Parsial

--- →: Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

- H1: Ada pengaruh signifikan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri
- H2: Ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri
- H3: Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri
- H4: Ada pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Surya Zig Zag Kediri.



METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah rekrutmen (X_1) , pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) .

Variabel independen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu analisa deskriptif. (2001:7),Iqbal Hasan menjelaskan bahwa analisa deskriptif bagian dari statistika mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan mengunakan rumus statistik (Arikunto, 2006:147).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Surya Zig Zag Kediri. Jalan Raya Kediri Kertosono KM. 7, Desa Ngebrak, Kecamatan Gampengrejo, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan dimulai 5 Agustus sampai dengan 5 September 2015

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Zig Zag Kediri sejumlah 425 karyawan.

Menurut Arikunto (2010:109),sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian seperti ini dinamakan penelitian populasi atau sensus (Arikunto, 2010:112). Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah lima puluh satu orang.

Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert menurut Djaali (2008:28), adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini. menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diukur dengan menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Validasi Instrumen

- a. Uji Validitas, merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesakhihan suatu instrumen (Sugiyono, 2011:455)
- b. Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang



merupakan indikator dari suatu variabel (Sugiyono, 2011:458).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

- a. Menurut Ghozali (2011:105) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas".
- b. Menurut Ghozali (2005:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain
- c. Menurut imam Ghozali (2011:110)
 uji autokolerasi bertujuan menguji
 apakah dalam model linear ada
 korelasi antar kesalahan pengganggu
 pada periode t dengan kesalahan
 pengganggu pada periode t-1
 (sebelumnya).
- d. Menurut Ghozali (2011:160) "Uji normalitas bertujuan menguji model regresi, variabel dependen, independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak".

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2011: 166). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

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

Analisis Koefisien Korelasi dan
Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabelbebas dalam menjelaskan variabel variabel terikat sangat terbatas (Ghozali 2011:97).

Uji Hipotesis

- Uji t, menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:98)
- b. Uji F, digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasi pengujian validitas diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item (rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan) lebih

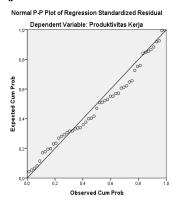


besar daripada r_{tabel} dan semua bernilai positif. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasi pengujian reliabilitas diketahui bahwa masingmasing variabel (rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan) memiliki nilai r alpha hitung (alpha Cronbach) lebih dari 0,60 yang berarti reliabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel reliabel.

Analisi Data Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden pendidikan, tentang rekrutmen, pelatihan dan produktivitas kerja adalah menyebar diantara garis diagonal.

Uji Multikolinearitas Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

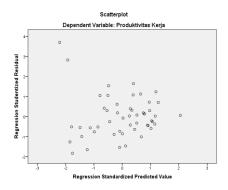
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF		
1	(Constant)				
	Rekrutmen	,353	2,831		
	Pendidikan	,709	1,410		
	Pelatihan	,350	2,861		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas terlihat semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Autokorelasi

Tabel 2

Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson		
1	1,810		

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,810, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat $\alpha = 5\%$ dengan n = 51 dan k = 3 adalah batas bawah (dl =1,245 dan du=1,491) dan batas atas (4-du = 2,509). Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

1,491<1,810< 2,509

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	Т	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		В	Std.	Beta		
			Error			
1	(Constant)	5,224	1,859		2,810	,007
	Rekrutmen	,847	,142	,868	5,969	,000
	Pendidikan	,257	,092	,287	2,799	,007
	Pelatihan	,351	,158	,326	2,227	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 5,224+0,847X_1+0,257X_2+0,351X_3$

- 1. a = 5.224:Artinya Apabila rekrutmen (X_1) , pendidikan (X_2) , pelatihan (X_3) , diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0),maka produktivitas kerja adalah sebesar 5,224.
- 2. b_1 = 0,847 X_1 : Artinya apabila rekrutmen (X_1) naik 1 (satu) satuan danpendidikan (X_2) juga pelatihan (X_3) tetap, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,847satuan.
- 3. $b_2=0,257X_2$: Artinya apabila pendidikan (X₂) naik 1 (satu) satuan dan rekrutmen (X_1) juga pelatihan (X_3) tetap, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,257 satuan.
- 4. b =0,351X₃: Apabila pelatihan(X₃)
 naik 1 (satu) satuan dan
 rekrutmen (X₁) juga
 pendidikan(X₂)
 tetap,maka produktivitas
 kerja akan naik sebesar
 0,351 satuan.



Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Diketahui nilai *R* adalah sebesar 0,806, menunjukkan hubungan yang tinggi atau kuat. Nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0,627. Hal ini berarti 62,7% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, pendidikaan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	Т	S	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		В	Std.	Beta			
			Error				
1	(Constant)	5,224	1,859		2,810	,	(
	Rekrutmen	,847	,142	,868,	5,969	,	M
	Pendidikan	,257	,092	,287	2,799	,	
	Pelatihan	,351	,158	,326	2,227	,	1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel rekrutmen memperoleh nilai t_{hitung} t_{hitung} 5,969> t_{tabel} ($\alpha/3;47$) 2,012 dan nilai signifikansi rekrutmen sebesar 0,000<0,05 artinya H₀ ditolak dan H_aditerima. Hal ini berarti secara parsial rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 2) Variabel pendidikan memperoleh nilai t_{hitung} 2,799> t_{tabel} ($\alpha/3$;47) 2,012, dan nilai signifikansi pendidikan sebesar 0,007< 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H_aditerima. Hal ini berarti pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) Variabel pelatihan memperoleh nilai t_{hitung} 2,227> t_{tabel} (α/3;47) 2,012., dan nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,031< 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pelatihan secara parsial atau individu memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

,	, Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
,		Regression	542,832	3	180,944	28,958	,000 ^b
,	1	Residual	293,678	47	6,248		
		Total	836,510	50			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Rekrutmen Sumber: data primer yang diolah, 2015

Diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,958> Ftabel (3;47) sebesar 2,802 atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H_aditerima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.



PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji t 5,969 menunjukkan sebesar nilai signifikansi rekrutmen sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_aditerima, artinya rekrutmen (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y). Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal (Marsha:2012).

Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yaitu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan uji t 2,799 menunjukkan nilai signifikansi pendidikan 0,007< 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya pendidikan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga membuktikan bahwa semakin banyak diberikan kepada pendidikan yang karyawan akan memberikan produktivitas yang tinggi (Galih:2010).

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t 2,227 menunjukkan nilai signifikansi pelatihann sebesar 0,031< 0,05 maka H₀ ditolak dan Haditerima. artinya pelatihan (X₃) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal membuktikan bahwa semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan produktivitas yang tinggi (Ria:2007)

Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 28,958 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%, hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, atau dengan kata lain secara simultan rekrutmen (X_1) , pendidikan (X_2) , danpelatihan (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Surya Zig Zag Kediri.
- Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Surya Zig Zag Kediri.



- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Surya Zig Zag Kediri.
- Rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Surya Zig Zag Kediri.

Saran

- Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya.
- Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan setiap proses rekrutmen karyawan yang dilakukan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.
- 3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang rekrutmen, pendidikan dan pelatihan yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto, Suharsini.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi.Jakarta: Rineka Cipta.
- Cardoso, Faustino Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Casio, Wayne, F. 2003. Managin Human Resource (6ed), Mc Graw Hill
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-empat, Andy Offset, Yogyakarta.

- Hamalik, Oemar. 1990. *Evaluasi* kurikulum.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T.Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi Kedua.Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hasji Masagung, Jakarta.
- Henry Simmamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Nitisimeto, Alex S., 2004, *Manajemen Personalia*, cetakan ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kinerja. Bandug: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua,
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
 YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, 2006. Statistik Untuk Penelitian Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabet, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:*Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:* Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.