

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Perusahaan**

Sejarah panjang berdirinya Industri galangan kapal PT PAL Indonesia (Persero) yang selanjutnya disebut “PT PAL” dimulai sejak Pemerintah Belanda meresmikan sarana pemeliharaan dan perbaikan kapal dengan nama Marine Establishment (ME) pada tahun 1939. Selanjutnya pada 27 Desember 1949, bersamaan dengan penyerahan kedaulatan dari Pemerintah Belanda, ME diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Oleh pemerintah, nama ME diganti dengan Penataran Angkatan Laut dengan tugas utama mendukung perbaikan dan pemeliharaan serta menjadi pangkalan Angkatan Laut Republik Indonesia. Di bawah naungan TNI AL, PAL berstatus Komando Penataran Angkatan Laut (Konatal). Peranan PAL dalam pengembangan armada TNI AL terus dilakukan sesuai dengan perkembangan teknologi kelautan.

Sampai akhirnya pada 1978, Konatal diubah statusnya menjadi Perum Penataran Angkatan Laut. Dengan demikian, PAL bertransformasi menjadi suatu unit kegiatan usaha milik pemerintah. Pemerintah RI kemudian mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1980 yang mengubah status PAL dari perum menjadi Persero hingga bernama PT PAL Indonesia, sesuai dengan akta nomor 12 yang dibuat oleh notaris Hadi Moentoro, SH.

Menteri Negara Riset dan Teknologi pada saat itu, Prof. Dr. Baharuddin

Jusuf Habibie, diangkat menjadi Dirut PT PAL dan pada 15 April 1985 Presiden Soeharto meresmikan PT PAL sebagai Persero. Hingga tahun 1982, bisnis utama PT PAL masih berupa perbaikan dan pemeliharaan kapal perang dan niaga. Baru setelah itu, perusahaan mengembangkan bisnisnya dalam memproduksi kapal perang dan kapal niaga untuk kebutuhan dalam dan luar negeri.

Pada tahun 1983, PT PAL mengawali program pembangunan kapal baru jenis kapal patroli cepat untuk memenuhi kebutuhan Bea Cukai, POLRI dan TNI AL, dimulai dari FPB 28 Meter hingga FPB 57 Meter dan kemampuan tersebut terus berkembang hingga mampu membangun Yacht 60 Meter. Pada tahun 1990, berhasil dibangun Tanker 6.500 DWT dan Caraka Jaya 3.650 DWT oleh insan PAL. Selanjutnya, Perusahaan berhasil menyelesaikan rancang bangun Tanker 17.500 DWT dan 30.000 DWT.

Dalam pelaksanaan program Caraka Jaya, PT PAL terus menerus melakukan evaluasi dan mampu melakukan perbaikan terhadap desain produk, dan menghasilkan peningkatan kapasitas kapal dari 3.000 DWT menjadi 3.200 DWT, 3.650 DWT, dan terakhir 4.200 DWT. Sampai dengan tahun 1985, 15 kapal Caraka Jaya telah selesai diproduksi oleh PT.PAL, selanjutnya desain produk kapal Caraka Jaya tersebut dikembangkan menjadi desain Palwo Buwono yang merupakan jenis kapal container kelas 10.000 DWT, 20.000 DWT dan 30.000 DWT.

Kemampuan ini terus ditingkatkan hingga mampu mendesain dan memproduksi Bulk Carrier 50.000 DWT dengan branding Internasional "Star 50" serta Kapal Cepat Rudal (KCR) 60 Meter. Dalam bidang rancang bangun produk

kapal perang, PT.PAL saat ini terus melakukan inovasi untuk meningkatkan kemampuan dalam rancang bangun kapal kelas corvet dengan melakukan kerjasama dengan Galangan Kapal Belanda (DSNS) untuk membangun 1 (satu) unit kapal Perusak Kawal Rudal (PKR 10514) serta kerjasama dengan Galangan Korea Selatan (DSME) untuk membangun 3 (tiga) unit Kapal Selam U209-1400.

Seiring dengan upaya mengembangkan perusahaan, sejak tahun 1986 PT PAL juga mengembangkan kompetensinya dalam bidang rekayasa umum, yaitu dengan memasuki usaha bidang industri energi seperti pembuatan peralatan pembangkit tenaga listrik dan peralatan industri minyak bumi dan gas. Untuk produk- produk non-kapal tersebut, kualitas produk PT PAL juga telah berstandar Internasional sehingga untuk bidang tersebut Perusahaan juga telah mendapatkan kepercayaan dari pihak luar negeri seperti dari General Electric, USA.

Sesuai dengan kemampuan perusahaan baik di bidang teknologi/ design maupun investasi dan manufaktur, maka profil usaha PT PAL diarahkan pada produk kapal niaga, produk kapal perang (industri pertahanan), oil & gas industry, power plant serta kemampuan pemeliharaan dan perbaikan kapal.

Sebagai modal perusahaan dalam berkompetisi secara Internasional, PT. PAL telah memperoleh sertifikat Internasional Sistem Manajemen Terpadu yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Internasional TUV Rheinl yaitu Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2004, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja OHSAS 18001:2007. Disamping itu telah diperoleh juga sertifikat SMK3 dari Depnakertrans RI, AkreditasiLaboratorium Kalibrasi ISO 17025:2005 serta

Akreditasi Internasional ASME Boiler & Pressure Vessel (ASME STAMP U & S). Sejak tahun 2012, PT PAL menunjukkan perbaikan dalam hal peningkatan kinerja perusahaan, inovasi teknologi dan penguasaan teknologi Alutsista.

Upaya perbaikan tersebut diapresiasi oleh Kementerian BUMN dengan pemberian penghargaan dari Menteri Negara BUMN kepada PT.PAL, yaitu penghargaan atas pencapaian kinerja dan terobosan yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pada tahun 2012, penghargaan atas pencapaian kinerja dan terobosan yang dilakukan dalam perintis usaha industri kapal

Alutsista, penghargaan sebagai The Best Technology Innovation of Manufacture Sector dengan inovasi teknologi las otomatis (weldcare), serta ditetapkannya PT PAL sebagai Lead Integrator Industri pelaksana penguasaan teknologi pembangunan kapal selam oleh Menteri Pertahanan RI selaku Ketua Komite Kebijakan Industri Pertahanan (KKIP).

Sejarah telah membuktikan kemampuan insan Indonesia sebagai pelaut yang tersohor, namun untuk dapat bersaing di arena internasional yang semakin keras, PT PAL INDONESIA (Persero) menyadari bahwa sejarah dan tradisi dapat menjadi pendorong, namun pendidikan dan training bagi para karyawannya adalah mutlak untuk menghasilkan Sumber Daya manusia yang tangguh dan memiliki kemampuan tinggi. Sebagai tulang punggung perusahaan, bidang Sumber Daya Manusia mendapat perhatian yang khusus dengan beragam kegiatan yang bertujuan meningkatkan basis kompetensi dari para karyawan PT PAL INDONESIA (Persero).

Dengan jumlah karyawan mencapai 1300 personil, PT PAL INDONESIA

(Persero) menerapkan langkah-langkah strategis pengelolaan Sumber Daya Manusia yang meliputi :

- Pemangkasan bisnis proses dengan membangun sistim informasi SDM dengan penggunaan software SDM yang disebut ASP
- Penataan fungsi organisasi, dengan memisahkan fungsi-fungsi Non-core/ pendukung tidak lagi dikelola oleh perusahaan tetapi dengan cara outsourcing
- Peningkatan kompetensi, dengan membangun standard kompetensi baik fungsional maupun structural sebagai bahan assessment
- Restrukturisasi personil yang kompetensinya tidak bisa dikembangkan secara optimal
- Penggunaan outsourcing
- Mendukung peningkatan produksi disertai dengan pelatihan peningkatan keahlian seperti misalnya pengelasan

Selama kurun waktu 5 tahun terakhir ini, PT PAL INDONESIA (Persero) telah berhasil menerapkan sistem yang dapat meningkatkan kompetensi, keahlian dan manajemen Sumber Daya manusia serta pemagangan (apprenticeship) Kesemuannya ini menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh dari PT. Indonesia (PERSERO) untuk meningkatkan kemampuan inti (core competence) dari para karyawannya.

### **A.1. Visi dan Misi perusahaan**

Visi:

- Menjadi perusahaan galangan kapal dan rekayasa berkelas dunia, terpercaya dan bernilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

**Misi:**

- Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mutu produk berstandar internasional dan penyerahan produk tepat waktu, serta meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akuntabel dan transparan.
- Meningkatkan peran dalam mendukung program pertahanan dan keamanan nasional melalui penguasaan teknologi dan rancang bangun.
- Memberikan kemampu-labaan dan kesejahteraan secara berkesinambungan bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha, dan pengembangan usaha kecil.

**A.2 Tugas Pokok**

- Mengelola dan menjalankan organisasi sesuai SMPAL, bisnis proses beserta turunannya (SO & PO) serta mengendalikan dokumennya
- Merencanakan & mengelola KPI (Key Performance Indicator)
- Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi biaya-biaya yang menjadi tanggung jawab
- Mengelola manajemen resiko dan asset di unit kerjanya
- Melaksanakan Improvement, norma-norma K3LH dan pnerapan tata graha (5 R)
- Mengelola dan mengembangkan hubungan internal dan eksternal perusahaan sesuai dengan bidangnya
- Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lain, pihak internal maupun eksternal terkait dengan penyelesaian tugasnya
- Memimpin dan membina bagian yang menjadi tanggung jawabnya

### **A.3. Budaya Kerja IRESPECT**

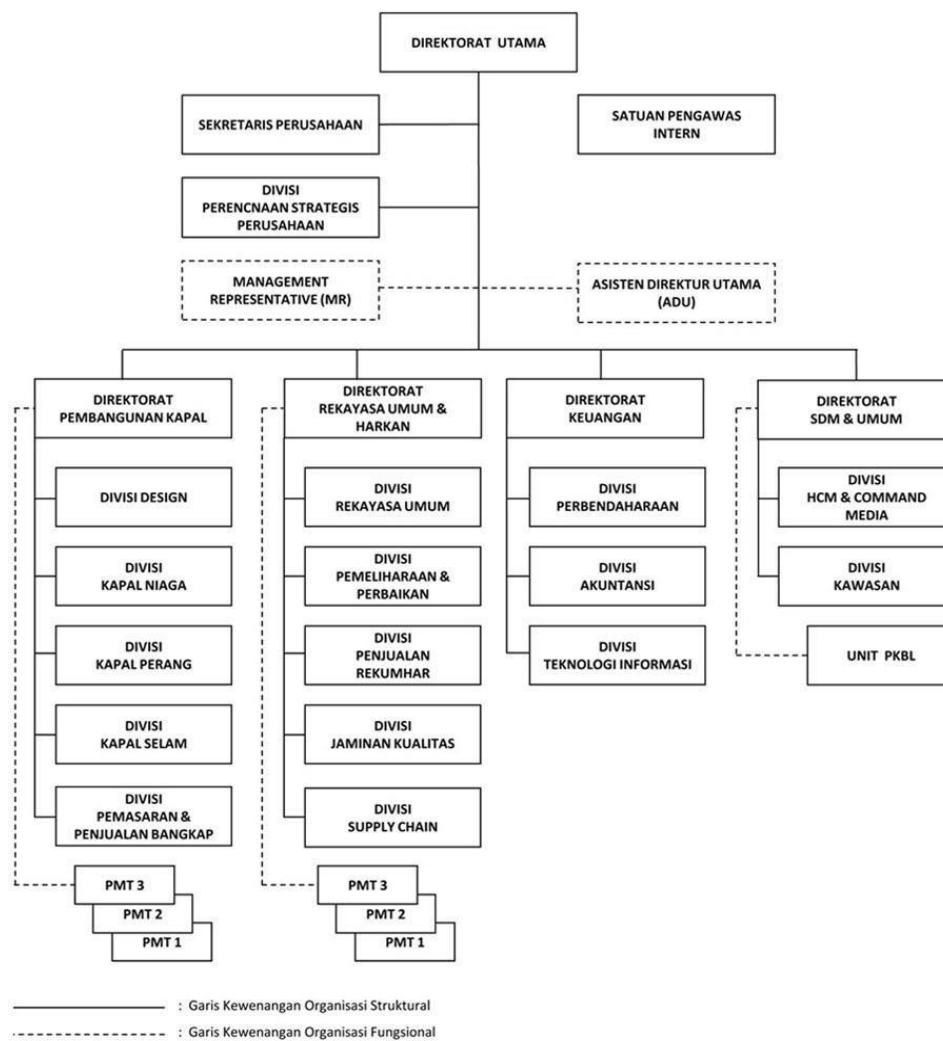
- Integritas (Integrity) Dengan berlandaskan semangat profesional dan berkarya dengan menjunjung tinggi kepercayaan.
- Keandalan (Reliability) Mampu melakukan penyesuaian secara cepat terhadap perubahan iklim bisnis dengan aturan main serta penyelenggaraan bisnis secara sehat dan beretika.
- Antusias (Enthusiasme) Selalu berpikir dinamis dalam mencari penyelesaian terbaik.
- Motivasi diri (Self-motivated) Memiliki kemauan untuk selalu berkompetisi dan mencari alternatif solusi.
- Prestasi (Performance) Prinsip rja dengan selalu mengedepankan pencapaian dan peningkatan kinerja dalam upaya memupuk keuntungan.
- Dorongan (Encouragement)
- Secara aktif menerapkan kaidah-aidah bisnis dengan berpedoman pada Good Corporate Governance.
- Komitmen (Commitment) Memenuhi aturan main dalam penyelenggaraan bisnis secara etika profesional.
- Kerjasama Tim (Team work) Prinsip bekerja dengan sikap saling memahami, menghormati, dan berkomunikasi dengan baik serta bekerja pada tujuan yang sama

### **A.4 Struktur Organisasi**

Salah satu faktor penting mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat dimana didalamnya terdaat pembagian kerja yang

jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan mmempertanggung jawabkan tugas tersebut, mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmonis.

### STRUKTUR ORGANISASI - PT PAL INDONESIA (PERSERO)



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PAL INDONESIA (Persero)**

Sumber: PT. PAL Indonesia (Pesero)

Struktur organisasi merupakan perwujudan dari setiap tugas yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT. PAL



Indonesia (PERSERO) ditetapkan dengan keputusan Dirertur Utama PT PAL Indonesia (PERSERO) No. Kep 31/10000/XII/2017

## **B. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan ddengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yakni pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal naiaga dengan sampel sebanyak 89 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang di teliti meliputi.

1) jenis kelamin, 2) umur, 3) jenjang pendidikan, 4) lama bekerja, dan 5) Penghasilan.

### **B.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang di lakukan pada karyawan divisi kapal niaga maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden daan Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
Pria	89	100
Wanita	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioer

Berdasarkan tabel 4.1 diatas hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamis pria sebanyak 89 orang dengan presentase 100%. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita tidak ada dengan presentase 0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa divisi kapal niaga di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki- laki.

## B.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai divisi kapal niaga. maka distribusi frekuensi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
20-30 Tahun	7	7.9%
31-40 Tahun	30	33.7%
41-55 Tahun	51	57.3%
>55 Tahun	1	1.1%
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil res n berdasarkan usia menunjukkan bahwa yang berusia 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 7.9%. responden yang berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 30 orang atau sebesar 33.7%. responden yang berusia 41-55 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 57.3%. kemudian responden yang berusia >55 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1.1%. hal ini dapat disimpulkan bahwa di divisi kapal niaga mempunyai karyawan lebih banyak berusia 41-55 tahun yaitu sebesar 57.3%.

## B.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan karyawan divisi niaga. Pengelompokan tersebut di jelaskan dalam tabel 4.3 yaitu:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SMA	77	86.5%
D3	6	6.7%

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
S1	6	6.7%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Jaaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil data responden yang ada berdasarkan jenjang pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 77 orang atau sebesar 86%. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 6 orang atau sebesar 6.7%. dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau sebanyak 6.7%.

#### **B.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan lama Bekerja**

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik lama bekerja karyawan divisi kapal niaga. Pengelompokan lama bekerja tersebut dijelaskan dalam tabel 4.4 yaitu:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>LAMA BEKERJA</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
1 s/d 2 tahun	3	3.4
3 s/d 5 tahun	6	6.7
5 s/d 10 tahun	27	30.3
>10 tahun	53	59.6
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 di atas hasil data responden yang ada berdasarkan lama bekerja responden menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja 1 s/d 2 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 3.4%. responden yang lama bekerja 3 s/d 5 tahun berjumlah 6 orang atau sebanyak 6.7%. responden yang lama bekerja 5 s/d 10 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 30.3%. dan responden yang lama bekerja >10 tahun sebanyak 53 orang atau sebesar 59.6%.

### B.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan

Berikut data penelitian yang menunjukkan karakteristik penghasilan karyawan divisi kapal niaga. Pengelompokan penghasilan tersebut dijelaskan dalam tabel 4.5 yaitu:

**Tabel 4.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan**

<b>PENGHASILAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
Rp. 1.000.000 s/d Rp. 3.000.000	1	1.1
Rp. 3.000.000 s/d Rp. 5.000.000	33	37.1
Rp. 5. 000.000 s/d Rp. 10.0000.0000	55	61.8
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil data responden yang ada berdasarkan penghasilan responden menunjukkan bahwa responden yang berpenghasilan Rp. 1000.000 s/d Rp. 3.000.000 berjumlah 1 orang atau sebanyak 1.1 Responden yang berpenghasilan Rp. 3.000.000 s/d Rp. 5.000.000 berjumlah 33 orang atau sebesar 37.1%. dan responden yang berpenghasilan Rp. 5.000.000 s/d Rp. 10.000.000 sebanyak 55 orang atau sebesar 61.8%.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas pegawai PT PAL Indonesia (Persero) Surabaya pada divisi kapal niaga. Peneliti ini menyebarkan kuesioner sebanyak 89 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya di uraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat di ukur menggunakan skala likert. Setelah

dilakukan tabulasi data semua kuesioner di nyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini.

### C.1. Distribusi Frekuensi mengenai variabel Rekrutmen (X1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Rekrutmen di peroleh jawab dari responden yang di sajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen (X1)**

No	Distribusi	Jawaban					Presentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	X1.1	6	9	25	29	20	6.7%	10.1%	10.1%	32.5%	22.5%
2	X1.2	3	15	22	34	15	3.4%	16.9%	24.7%	38.2%	16.9%
3	X1.3	1	8	26	38	16	1.1%	9.0%	29.2%	42.7%	18.0%
4	X1.4	5	9	13	49	11	5.6%	10.1%	14.6%	55.1%	12.4%
5	X1.5	4	13	15	39	48	4.5%	14.6%	16.9%	43.8%	19.1%
6	X1.6	1	3	7	41	37	1.1%	3.4%	7.9%	46.1%	41.6%
7	X1.7	1	2	6	47	33	1.1%	2.2%	6.7%	52.8%	37.1%
8	X1.8	3	5	17	47	17	3.4%	5.6%	19.1%	52.8%	19.1%
9	X1.9	2	7	13	43	24	2.2%	7.9%	14.6%	48.3%	27.0%
10	X1.10	3	1	17	48	20	3.4%	1.1%	19.1%	53.9%	22.5%
11	X1.11	0	1	22	50	16	0%	1.1%	24.7%	56.2%	18.0%
12	X1.12	0	1	5	63	20	0%	1.1%	5.6%	70.8%	22.5%
13	X1.13	0	0	8	60	21	0%	0%	9.0%	67.4%	23.6%
14	X1.14	3	6	13	48	19	3.4%	6.7%	14.6%	53.9%	21.3%
15	X1.15	2	11	18	44	14	2.2%	12.4%	20.2%	49.4%	15.7%
16	X1.16	2	10	11	43	23	2.2%	11.2%	12.4%	48.3%	25.8%
17	X1.17	3	6	12	43	25	3.4%	6.7%	13.5%	48.3%	28.1%
18	X1.18	4	12	32	27	14	4.5%	13.5%	36.0%	30.3%	15.7%
19	X1.19	7	20	22	30	10	7.9%	22.5%	24.7%	33.7%	11.2%
20	X1.20	3	14	10	46	16	3.4%	15.7%	11.2%	51.7%	18.0%
21	X1.21	14	21	20	29	5	15.7%	23.6%	22.5%	32.6%	5.6%
22	X1.22	5	6	10	33	35	5.6%	6.7%	11.2%	37.1%	39.3%
23	X1.23	1	2	8	51	27	1.1%	2.2%	9.0%	57.3%	30.3%
24	X1.24	0	4	10	51	24	0%	4.5%	11.2%	57.3%	27.0%
25	X1.25	4	14	20	42	9	4.5%	15.7%	22.5%	47.2%	10.1%

No	Distribusi	Jawaban					Presentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
26	X1.26	6	14	23	39	7	6.7%	15.7%	25.8%	43.8%	7.9%
27	X1.27	2	11	27	32	17	2.2%	12.4%	30.3%	36.0%	19.0%
28	X1.28	5	16	28	27	13	5.6%	18.0%	31.5%	30.3%	14.6%

Sumber: frekuensi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang rekrutmen diperoleh jawab dari responden yang di sajikan pada tabel di atas:

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel X1 yang mempunyai 13 indikator yaitu: rekomendasi karyawan, departemen dan agen ketenagakerjaan, laman peluang karir perusahaan, media sosial, perekrutan jalur kampus / sumber daya akademis, bursa kerja, iklan, serikat buruh, sewa guna usaha, nepotisme, asosiasi professional, veteran militer, dan walk in. indikator asosiasi professional memiliki jawaban tertinggi sebesar 57.3%. dibandingkan dengan indikator lain.

## C.2. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Seleksi (X2)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Seleksi di peroleh jawab dari responden yang di sajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Disrtibusi Frekuensi Variabel Seleksi (X2)**

No	Distribusi	Jawaban					Presentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	X2.1	0	2	6	47	34	0	2.2%	6.7%	52.8%	38.2%
2	X2.2	0	3	10	43	33	0	3.4%	11.2%	48.3%	37.1%
3	X2.3	0	0	1	40	48	0	0%	1.1%	44.9%	53.9%
4	X2.4	0	0	5	34	50	0	0%	5.6%	38.2%	56.2%
5	X2.5	0	0	3	52	34	0	0%	3.4%	58.4%	38.2%

No	Distribusi	Jawaban					Presentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
6	X2.6	0	0	2	56	31	0	0%	2.2%	62.9%	38.2%
7	X2.7	0	0	1	41	47	0	0%	1.1%	46.1%	52.8%
8	X2.8	1	0	1	38	49	1.1	0%	1.1%	42.7%	55.1%
9	X2.9	1	2	6	39	41	1.1	2.2%	6.7%	43.8%	46.1%
10	X2.10	1	0	6	36	46	1.1	0%	6.7%	40.4%	51.7%
11	X2.11	0	0	5	42	41	0	0%	5.7%	47.7%	46.6%
12	X2.12	1	3	6	43	36	1.1	3.4%	6.7%	48.3%	40.4%
13	X2.13	2	13	17	30	27	2.2	14.6%	19.1%	33.7%	30.3%
14	X2.14	1	14	23	0	0	1.1	15.7%	25.8%	0%	0%
15	X2.15	0	1	5	45	38	0	1.1%	5.6%	50.6%	42.7%
16	X2.16	0	1	3	46	39	0	1.1%	3.4%	51.7%	43.8%
17	X2.17	1	0	5	52	31	1.1	0%	5.6%	58.4%	34.8%

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian di atas seleksi mempunyai 24 indikator yaitu: wawancara mengikuti CV atau blangko lamaran, wawancara berbasis kompetensi, wawancara terstruktur, uji keterampilan khusus, uji keterampilan umum, uji hitung, wawancara telepon, uji kepribadian, pusat penilaian, latihan kelompok, rujukan sebelum wawancara dan uji online. Indikator rujukan pada karyawan memiliki presentase tertinggi yakni sebesar 66.3% dibandingkan dengan indikator lainnya.

### C.3 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Penempatan Kerja (X3)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Penempatan Kerja di peroleh jawab dari responden yang di sajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Penempatan Kerja (X3)**

No	Distribusi	Jawaban					Presentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	X3.1	0	1	7	65	16	0%	1.1%	7.9%	73.0%	18.0%
2	X3.2	0	3	8	61	17	0%	3.4%	9.0%	68.5%	19.1%
3	X3.3	0	0	5	63	21	0%	0%	5.6%	70.8%	23.6%

4	X3.4	0	4	6	57	22	0%	4.5%	6.7%	64.0%	24.7%
5	X3.5	0	0	2	62	25	0%	0%	2.2%	69.7%	28.1%
6	X3.6	0	0	3	59	26	0%	0%	3.4%	66.3%	29.2%
7	X3.7	0	2	2	63	22	0%	2.2%	2.2%	70.8%	24.7%
8	X3.8	0	0	5	63	21	0%	0%	5.6%	70.8%	23.6%
9	X3.9	0	0	3	61	25	0%	0%	3.4%	68.5%	28.1%

Sumber : Jawaban dari responden

Berdasarkan hasil penelitian di atas seleksi mempunyai 9 indikator yaitu: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Indikator pendidikan memiliki presentase tertinggi yakni sebesar 73.0% dibandingkan dengan indikator lainnya.

#### **D. Analisis Data**

Dalam penelitian ini, telah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 89 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dan uji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, alat yang digunakan adalah uji t untuk mengetahui secara persial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

#### **D.1. Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **D.1.a. Hasil Pengujian Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan pernyataan yang dijadikan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut benar-



benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan (Ghozali, 2007: 52). Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 20 for windows. Setiap item pernyataan dilakukan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2007:53). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataannya adalah sebagai berikut:

a). Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel rekrutmen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,471	0,2084	Valid
X1.2	0,502	0,2084	Valid
X1.3	0,521	0,2084	Valid
X1.4	0,507	0,2084	Valid
X1.5	0,511	0,2084	Valid
X1.6	0,495	0,2084	Valid
X1.7	0,538	0,2084	Valid
X1.8	0,570	0,2084	Valid
X1.9	0,563	0,2084	Valid
X1.10	0,478	0,2084	Valid
X1.11	0,580	0,2084	Valid
X1.12	0,429	0,2084	Valid
X1.13	0,534	0,2084	Valid
X1.14	0,478	0,2084	Valid
X1.15	0,543	0,2084	Valid
X1.16	0,407	0,2084	Valid
X1.17	0,453	0,2084	Valid
X1.18	0,587	0,2084	Valid
X1.19	0,572	0,2084	Valid
X1.20	0,565	0,2084	Valid
X1.21	0,356	0,2084	Valid

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.22	0,284	0,2084	Valid
X1.23	0,351	0,2084	Valid
X1.24	0,394	0,2084	Valid
X1.25	0,571	0,2084	Valid
X1.26	0,639	0,2084	Valid
X1.27	0,312	0,2084	Valid
X1.28	0,299	0,2084	Valid

Sumber: Output dari SPSS

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel rekrutmen (X1) dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Rekrutmen dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrument penelitian.

b). Uji Validitas Variabel Seleksi (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel seleksi (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Validitas Seleksi (X<sub>2</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,706	0,2084	Valid
X2.2	0,739	0,2084	Valid
X2.3	0,636	0,2084	Valid
X2.4	0,607	0,2084	Valid
X2.5	0,781	0,2084	Valid
X2.6	0,796	0,2084	Valid
X2.7	0,642	0,2084	Valid
X2.8	0,614	0,2084	Valid
X2.9	0,593	0,2084	Valid
X2.10	0,658	0,2084	Valid
X2.11	0,739	0,2084	Valid
X2.12	0,676	0,2084	Valid
X2.13	0,758	0,2084	Valid
X2.14	0,715	0,2084	Valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.15	0,709	0,2084	Valid
X2.16	0,755	0,2084	Valid
X2.17	0,699	0,2084	Valid
X2.18	0,685	0,2084	Valid
X2.19	0,742	0,2084	Valid
X2.20	0,787	0,2084	Valid
X2.21	0,465	0,2084	Valid
X2.22	0,494	0,2084	Valid
X2.23	0,459	0,2084	Valid
X2.24	0,366	0,2084	Valid

Sumber: Output dari SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel Seleksi (X2) yang terdiri dari 24 item pernyataan. Hasil nilai korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel seleksi dinyatakan valid dan dapat di jadikan uji instrument penelitian.

c). Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel penempatan kerja (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X3)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,693	0,2084	Valid
X3.2	0,759	0,2084	Valid
X2.3	0,824	0,2084	Valid
X2.4	0,762	0,2084	Valid
X2.5	0,827	0,2084	Valid
X2.6	0,810	0,2084	Valid
X2.7	0,755	0,2084	Valid
X2.8	0,813	0,2084	Valid
X2.9	0,756	0,2084	Valid

Sumber : Output dari SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel Seleksi (X2) yang terdiri dari 9 item pernyataan. Hasil nilai korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung  $>$  rtabel. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel penempatan kerja dinyatakan valid dan dapat di jadikan uji instrument penelitian.

#### **D.1.b. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Untuk menguji suatu reliabilitas suatu instrument dapat digunakan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), diman suatu alat ukur dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.06.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), penempatan kerja (X3), produktivitas (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
(X1) Rekrutmen	0,876	0,6	Reliabel
(X2) Seleksi	0,932	0,6	Reliabel
(X3) Penempatan kerja	0,916	0,6	Reliabel

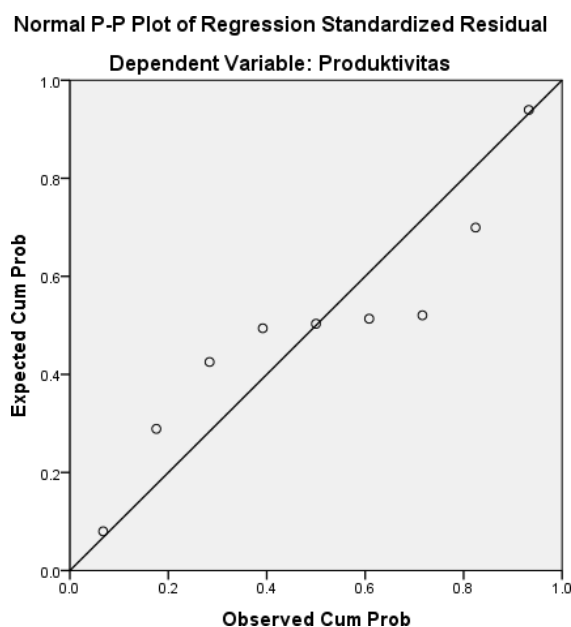
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel rekrutmen (X1), Seleksi (X2), penempatan kerja (X3) hasil Cronbach alpha  $>$  0,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut telah reliable yang berarti kuesioner ini dapat digunakan penelitian.

## D.2. Pengujian Asumsi Klasik

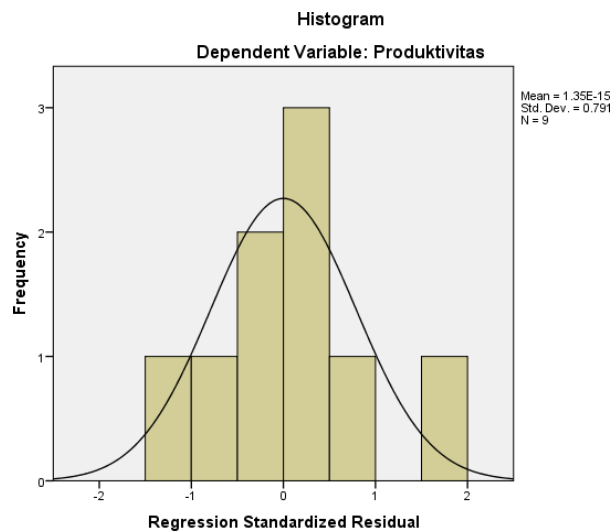
### D.2.a Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (error terms). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t dan uji F dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan ini adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007: 76). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan normal P-Plot**  
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3 Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram**

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan pada grafik 4.2 begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **D.2.b. Hasil Pengujian Multikolineritas**

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2). Multikolineritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance < 0.10 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, maka terjadi multikolineritas. Jika nilai Tolerance > 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolineritas.

**Tabel 4.13 Hasil uji Multikollineritas**

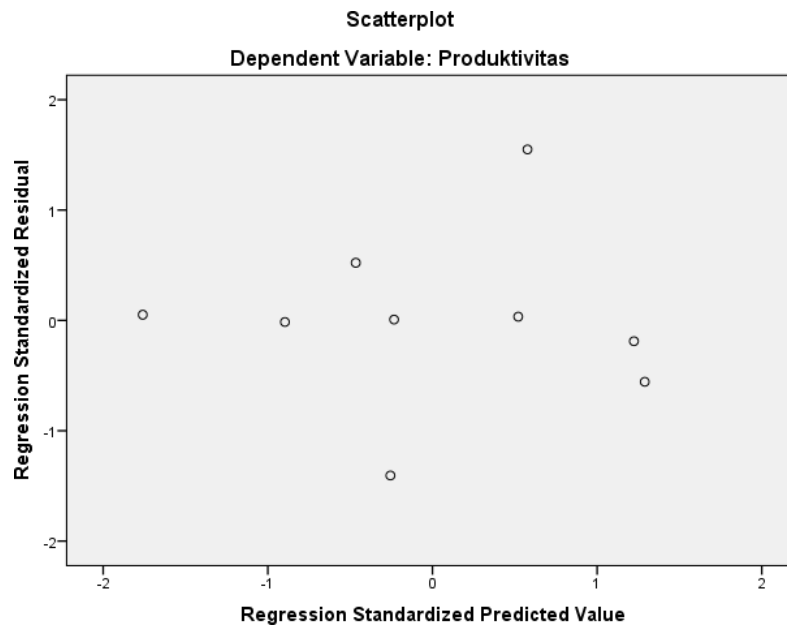
	<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Persamaan Regresi	Rekrutmen (X1)	0,735	1,360
	Seleksi (X2)	0,842	1,187
	Penempatan Kerja (X3)	0,814	1,228

Sumber: Olah data SPSS

Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai TOL (Tolerance) variabel Seleksi (X1) nilai toleransi sebesar 0,735, variabel seleksi nilai toleransi sebesar 0,842 (X2) dan variabel penempatan kerja (X3) nilai toleransi sebesar 0,614. Tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi, atau tidak terdapat masalah multikolineritas antar variabel independen dalam regresi tersebut.

#### **D.2.c. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan gambar scatterplot. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dan bila terbentuk suatu tertentu atau titik-titik data menyebar dibawah dan diatas 0 (nol), maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Hasil olah data SPSS

Pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas

### E. Hasil Pengujian Regresi Analisis Berganda

Dari hasil analisis linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 20.0 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,209	246,422		,102	,922
	Rekrutmen	,590	,989	,278	,597	,577



Seleksi	-,022	232	-,008	-,018	,987
penempatan kerja	-1,639	2,780	-,261	-,589	,581

a. Dependent Variable: produktivitas  
Sumber: olah data SPSS

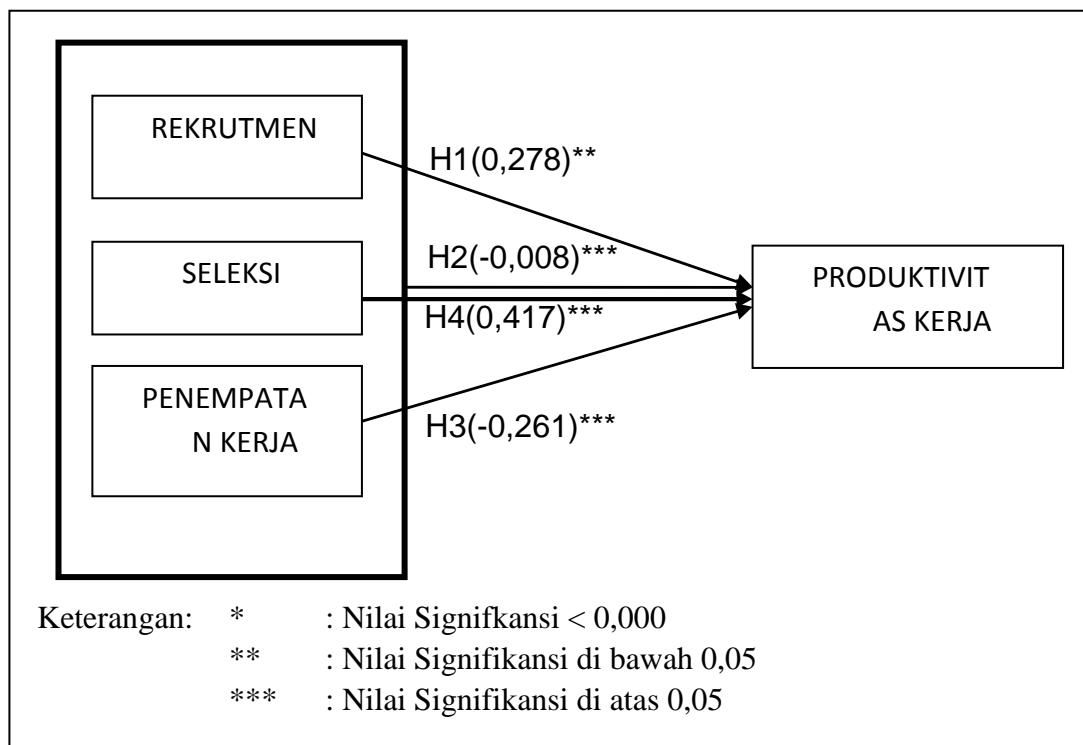
Berdasarkan atas angka-angka perhitungan dalam tabel 4.13 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 25,209 + 0,590 X1 + -0,022 X2 + -1,639 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 25,209, memberi arti apabila variabel bebas Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat produktivitas pegawai bernilai 25,209 satuan
- 2) Variabel Rekrutmen mempunyai nilai koefisien sebesar 0,590. Hal ini menandakan bahwa koefisien rekrutmen (X1) tidak memiliki pengaruh positif tap tidak signifikan terhadap produktivita (Y)
- 3) Variabel seleksi mempunyai nilai negatif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien atau slopesebesar -0,022. Hal ini berarti tidak ada hubungan variabel seleksi dengan produktivitas pegawai .
- 4) Variabel penempatan kerja mempunyai nilai negatif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien atau slopesebesar -1,639. Hal ini berarti hubungan variabel penempatan kerja dengan produktivitas pegawai tidak mempunyai hubungan linier atau berbanding lurus.

## F. Uji Hipotesis



**Gambar 4.4 Bagan Uji Hipotesis**

Sumber: Data diolah penulis, 2019

- 1) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai Standardized Coefficients Beta Rekrutmen sebesar 0,278 dengan nilai signifikansi sebesar 0,577 sehingga ( $0,577 > 0,05$ ) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima.
- 2) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL

Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai Standardized Coefficients Beta Rekrutmen sebesar  $-0,008$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,987$  sehingga ( $0,987 > 0,05$ ) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak dan Ho diterima.

- 3) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai Standardized Coefficients Beta Penempatan kerja sebesar  $-0,261$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,581$  sehingga ( $0,581 > 0,05$ ) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H3 ditolak dan Ho diterima.
- 4) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui hasil uji F sebesar  $0,417$

dengan nilai signifikansi sebesar 0,749 sehingga ( $0,749 > 0,05$ ) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H4 ditolak dan Ho diterima.

**Tabel 4.15 Uraian Teknik**

<b>H</b>	<b>URAIAN</b>	<b>TEKNIK</b>	<b>DITERIMA/ DITOLAK</b>
H1	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga	0,278 Dan Sig. 0,577	DITOLAK
H2	Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga	-0,008 Dan Sig. 0,987	DITOLAK
H3	Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga	-0,261 Dan Sig. 0,581	DITOLAK
H4	Pengaruh rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga	0,417 Dan Sig. 0,749	DITOLAK

Sumber: Hasil olah data SPSS (Penelitian tahun 2019)

### **G. Pembahasan dan Hasil penelitian**

Pada bagian ini merupakan pembahasan dan hasil analisa yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya. Analisis utama dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang akan mencari seberapa besar pengaruh variabel independen

yaitu Rekrutmen, seleksi dan Penempatan kerja terhadap produktivitas pegawai. Subyek penelitian ini adalah pegawai PT PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.

### **G.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen, mempunyai pengaruh positif dengan nilai 0,278 dan tingkat signifikansi sebesar 0,557 yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai karena nilai signifikansinya di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar atau semakin kecil pengaruh rekrutmen tidak akan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Karena rekrutmen merupakan hal yang kurang di pertimbangkan dalam meningkatkan Produktivitas kerja PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Din dan Summaraw (2018) yang berjudul pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. HM Sapoerna Tbk. Secara Par rekrutmen  $X_1$  berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas  $Y$ .

### **G.2. Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas**

Seleksi, mempunyai pengaruh negatif dengan nilai -0,008 dan nilai signifikan sebesar 0,987 yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai karena nilai signifikansinya diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar atau semakin kecil pengaruh seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena seleksi merupakan hal yang

kurang di pertimbangkan dalam meningkatkan Produktivitas kerja PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga. penelitian ini juga sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaji dan Mansur (2017) yang berjudul pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Papua Jayapura. Secara parsial seleksi X<sup>2</sup> berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas Y.

### **G.3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas**

Penempatan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan nilai -0,261 dengan nilai signifikansi 0,581 yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Karena nilai signifikansi di atas 0,05.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Muslya (2015) yang berjudul pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BMT Familier kota gajah lampung tengah yg mengatakan bahwa penempatan kerja kurang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **G.4. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas**

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,417 dengan nilai signifikansi 0,749 yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Karena nilai signifikansi di atas 0,05.

Dalam hal ini hal lain yang mempengaruhi produktivitas pada divisi kapal niaga adalah kerugian dalam hal ini kerugian yang dimaksud adalah waktu atau biasa disebut dengan jam orang tidak efektif. Dimana total kerja dalam sehari yakni yakni 8 jam tapi tidak mungkin semua pekerja sepenuhnya bekerja pada jam kerja yang ditentukan, dalam sehari 8 jam kerja kadang ada yang mengikuti pelatihan erja, ijin kesehatan dan lain”nya, jadi yang awalnya kerja dalam sehari 8 jam bisa hanya menjadi 4 atau 5 jam kerja dalam sehari. Dengan presentase rata-rata 30% - 50% pertahun pekerja yang ijin. Demografi juga mempengaruhi produktivitas seperti usia, karna rata-rata pekerja di vivisi kapal niaga sudah berusia 35 sampai 40 tahun