

**PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT (PENEMPATAN), DAN
PENGUNAAN STRUKTUR ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**(STUDY KASUS PADA KARYAWAN PT.WASA MITRA ENGGINEERING
CABANG SMELTING GRESIK)**

SKRIPSI

Manajemen



Oleh :

DIMAS TRI ROMADLONI

NIM : 5.15.02.03.0.041

**UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MOJOKERTO**

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Penelitian dengan Judul

**PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT DAN PENGGUNAAN STRUKTUR
ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT.WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)**

Oleh :

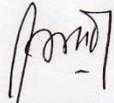
DIMAS TRI ROMADLONI

NIM. 5.15.02.03.0.041

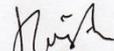
Telah Disetujui untuk Diuji

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Eny Setyariningsih, SE., MM
NIDN. 0702076901



Kasnowo, S.Sos.I., MM
NIDN. 0713038505

Mengetahui, Mojokerto, 28 Oktober 2019

Ketua Program Studi Manajemen



Budi Utami, SE., MM
NIDN. 0719097101

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi Penelitian dengan Judul

**PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT DAN PENGGUNAAN STRUKTUR
ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT.WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)**

Oleh :

DIMAS TRI ROMADLONI
NIM. 5.15.02.03.0.041

Telah Diuji di Depan Dewan Penguji Skripsi

Pada Tanggal 19 November 2019

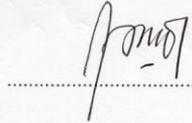
Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Budi Utami, SE., MM
NIDN. 0719097101



2. Eny Setyariningsih, SE., MM
NIDN. 0702076901



3. M. Syamsul Hidayat, SE., MM
NIDN. 0721057003



PENGESAHAN

**PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT DAN PENGGUNAAN STRUKTUR
ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI PADA PT.WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMLETING GRESIK)**

SKRIPSI

DIMAS TRI ROMADLONI
NIM. 5.15.02.03.0.059

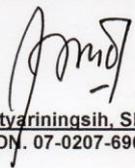
Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada Tanggal 28 November 2019

Ditetapkan di : Universitas Islam Majapahit Mojokerto

Tanggal : 28 November 2019

Yang Menetapkan
Dekan Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT MOJOKERTO


Eny Setyariningsih, SE., MM
NIDN. 07-0207-6901

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : DIMAS TRI ROMADLONI

Nim : 5.15.02.03.0.041

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMENT, PLACEMENT
(PENEMPATAN), DAN PENGGUNAAN STRUKTUR
ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Study Kasus Pada
Karyawan PT.WASA MITRA ENGGINEERING CABANG
SMELTING GRESIK)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi/Laporan tugas akhir yang saya buat dengan judul sebagaimana di atas adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dan bebas dari unsur plagiarism sesuai UU RI No.1 Tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Mojokerto, 12 Agustus 2019



DIMAS TRI ROMADLONI

5.15.02.03.0.041

**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya,

Nama : DIMAS TRI ROMADLONI

NIM : 5.15.02.03.0.041

Prodi/Fakultas/Universitas : Manajemen/Ekonomi/Universitas Islam Majapahit

Menyatakan, memberikan izin kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit (UNIM) untuk menyimpan, mengalih-media/memformat, merawat, dan memublikasikan karya ilmiah yang saya susun berupa skripsi/tugas akhir, baik berupa cetak maupun digital, untuk kepentingan pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Demikian pernyataan ini dibuat sesungguhnya dan tanpa paksaan.

Mojokerto, 12 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



DIMAS TRI ROMADLONI

5.15.02.03.0.041

MOTTO

“Mereka menertawakanku karena aku berbeda, aku menertawakan mereka karena mereka terlihat sama”

Kurt Cobain

“Senjata perang paling mematikan bukanlah sebuah pistol, melainkan sebuah ide, bagaimana mungkin kita membiarkan musuh mempunyai pistol dengan ide”

Josep Stalin

“Propaganda terbaik bukanlah dengan jalan militer, tetapi melalui sebuah buku”

Mao Zeodeng

PERSEMBAHAN

Dengan mengharapkan Rahmat, Hidayah, dan Ridha Allah SWT, Sang Pencipta, Sang Penguasa, dan Maha Segalanya. Sebagai rasa syukur dan terimakasih yang tulus kupersembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tuaku, Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan, dimana telah merawat, mengasuh, dan membimbing, memotivasiku dengan penuh ikhlas dan kesabaran hingga aku dewasa sampai saat ini. Ya Rabb berikanku kesempatan untuk dapat membuktikan kepada mereka bahwa segala pengorbanan yang telah mereka berikan selama ini tidak sia-sia dengan menjadikan diriku yang kecil ini sebagai orang yang sukses kelak dan membahagiakan mereka, Aamiin.

Untuk Keluarga Besar

Terimakasih atas doa, dukungan, dan momen kebersamaan yang selalu kalian hadirkan untuk diriku selama ini. Semoga kita semua selalu dirahmati oleh Allah SWT, Aamiin.

ABSTRAK

Romadloni,Dimas Tri. 2019. Pengaruh Recruitment, Placement, dan Penggunaan struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada PT.Wasa Mitra Enggining Smelting Gresik **Skripsi Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit (UNIM).**

Pembimbing I : Eny Setyariningsih, SE.,MM

Pembimbing II: Kasnowo,S.Sos.I.,MM

Pengolahan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, karena itu merupakan salah satu faktor penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan efisien. Sumber Daya Manusia haruslah dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya produktivitas yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Recruitment, placement dan penggunaan struktur organisasi fungsional terhadap produktivitas karyawan. .Penelitian ini dilakukan di PT.Wasa Mitra Engineering Smelting atau lebih spesifiknya Jl.Romo Manyar Rejo No.244A, Pulo Pancikan, Kebungson, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik sebanyak 96 orang dengan tehnik stratified random sampling. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menggunakan propotional random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, uji Normalitas dan uji Autokorelasi. Uji Hipotesis meliputi uji t dan uji F, dan koefisien determinasi R². Dari hasil analisis secara parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai sig kompensasi dan nilai sig pengalaman kerja sebesar 0,001 dan 0,421 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis secara simultan, ini berarti hipotesis menyatakan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Recruitment, Placement, Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional

ABSTRACT

Romadloni,Dimas tri. 2019. The effect of Recruitment, Placement, and Use of Functional Organizational Structures on Employee Productivity *Studyng at PT.Wasa Mitra Engginering Smelting Gresik*kripsi thesis Departement of manajemen economic faculty Majapahit Islamic university (UNIM)

Mentor I : Eny Setyariningsih, SE.,MM

Mentor II: Kasnowo,S.Sos.I.,MM

Human Resource Processing is very important for the company, because it is one of the important factors so that the company can achieve its goals well and efficiently. Human Resources must be developed and directed in order to create good productivity for the company. This study aims to determine the effect of Recruitment, placement and use of functional organizational structures on employee productivity. This research was conducted at PT.Wasa Mitra Engineering Smelting or more specifically Jl.Romo Manyar Rejo No.244A, Puloancikan, kebangson, Gresik District, Gresik Regency. The population in this study were all employees of PT. Mitra Mitra Engineering Smelting Gresik as many as 96 people with stratified random sampling techniques. This type of research is quantitative descriptive, using proportional random sampling. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, including the classic assumption test consisting of the multicollinearity test, the heteroscedasticity test, the normality test and the autocorrelation test. Hypothesis tests include the t test and F test, and the coefficient of determination R². From the analysis results partially the regression coefficient value of 0,000 is smaller than 0.05, the value of compensation sig and the value of work experience sig is 0.001 and 0.421 smaller than 0.05. From the results of simultaneous analysis, this means that the hypothesis states that simultaneously it has a significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment, placement, use of functional organizational structures

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang menyertai penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh RECRUITMENT, *Placement* (penempatan), dan Penggunaan Struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik)" skripsi ini di tulis untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu proses penulisan skripsi ini, yakni ::

1. Rektor Universitas Islam Majapahit Mojokerto, Bapak Dr.H.Rachman Sidharta Arisandi, S.IP., M.Si yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto, sekaligus dosen pembimbing 1, Ibu Eny Setyariningsih, SE., MM yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program ini.
3. Ketua Program Studi Manajemen, ibu Budi Utami, SE., MM yang telah memberi ijin dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Kasnowo, S.Sos.I.,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun skripsi skripsi ini..

5. Kedua orang tua serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan moril dan doa pada saat penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun, demi lebih sempurnanya penulisan skripsi ini.

Mojokerto, September 2019

Penulis

Dimas Tri Romadloni

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| LEMBAR PERSETUJUAN | I |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | II |
| PERSETUJUAN PENGUJI | III |
| PENGESAHAN | IV |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | V |
| PERNYATAAN | VI |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... | VII |
| MOTTO..... | 6 |
| PERSEMBAHAN | 8 |
| Abstract | 9 |
| Abstrak | 9 |
| Kata Pengantar..... | 11 |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| A. Penelitian Terdahulu | 9 |
| <u>B.</u> Deskripsi Teori | 11 |
| 1. Konsep Karyawan..... | 11 |
| a. Pengertian Karyawan..... | 11 |
| b. Pengertian Produktivitas Karyawan | 11 |
| c. Faktor faktor Produktivitas karyawan | 13 |
| d. Pengukuran produktivitas Karyawan..... | 14 |
| e. Indikator Produktifitas | 14 |
| 2. Konsep Rekrutmen | 15 |
| a. Pengertian RECRUITMENT Karyawan | 15 |
| b. Tujuan RECRUITMENT Karyawan | 16 |
| c. Proses RECRUITMENT Karyawan | 18 |
| 3 Konsep Placement Karyawan | 19 |

| | |
|--|----|
| a. Pengertian Placement Karyawan | 19 |
| b. Prinsip Penempatan Kerja | 21 |
| c. Indikator Penempatan Kerja | 21 |
| 4. Struktur Organisasi Fungsional | 22 |
| a. Pengertian Struktur Organisasi Fungsional | 22 |
| b. Fungsi Pendekatan Fungsional | 24 |
| c. Kelebihan dan Kekurangan | 25 |
| C. Kerangka Pemikiran | 28 |
| D. Hipotesis Penelitian | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| A. Desain Penelitian | 30 |
| B. Jenis dan Sumber Data | 30 |
| C. Metode pengumpulan data | 32 |
| D. Populasi dan Sampel | 33 |
| E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 34 |
| F. Tehnik Penelitian Instrumen | 36 |
| G. Metode Analisis Data | 38 |
| H. Uji Hipotesis | 41 |
| BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN | 43 |
| A. Deskripsi Obyek Penelitian | 43 |
| 1. Sejarah Berdirinya PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik | 43 |
| 2. Struktur Organisasi | 44 |
| 3. Visi dan Misi | 45 |
| 4. Tujuan Perusahaan | 46 |
| 5. Jumlah Karyawan | 46 |
| 6. Job Description | 46 |
| 7. Pemasaran | 48 |
| 8. Produksi dan Hasil produksi | 49 |
| 9. Persaingan | 49 |
| 10. Proses Produksi | 50 |
| B. Analisis Data | 51 |
| 1. Usia Responden | 52 |
| 2. Jenis Kelamin | 52 |
| 3. Pendidikan Terakhir | 53 |

| | |
|--|-----------|
| C. Pengujian Hipotesis..... | 53 |
| 1.Uji Kualitas Data | 53 |
| 2.Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 3.Analisis Persamaan Regresi Berganda..... | 60 |
| 4.Uji Hipotesis t..... | 61 |
| 5.Uji Hipotesis F | 63 |
| 6.Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²) | 65 |
| D. Hasil Penelitian..... | 65 |
| E. PEMBAHASAN..... | 70 |
| BAB V PENUTUP | 73 |
| A. Simpulan | 73 |
| B. Saran..... | 74 |
| Daftar Pustaka | 76 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 2.2 Indikator Produktivitas..... | 35 |
| Tabel 2.3 Indikator Placement | 43 |
| Tabel 3.1 Skor Angket | 5 2 |
| Table 3.2 Definisi Operasional Variabel | 55 |
| Tabel 4.1 Usia Responden | 72 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden..... | .73 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 74 |
| Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas X1 | 75 |
| Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas X2 | 75 |
| Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas X3 | 76 |
| Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Y | 76 |
| Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas | 78 |
| Tabel 4.9 Data Uji Multikolonieritas..... | 79 |
| Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Berganda | 83 |
| Tabel 4.11 Uji Hipotesis t | 84 |
| Tabel 4.12 Uji Hipotesis F..... | 85 |
| Tabel 4.13 Uji Adjudted R2 | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 49 |
| Gambar 4.1 struktur perusahaan | 67 |
| Gambar 4.1 Hasil Pengujian Heterokedastisitas | 80 |
| Gambar 4.2 Histogram Normalitas..... | 82 |
| Gambar 4.3 Normal P-Plot..... | 83 |

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisoner penelitian

Kartu bimbingan

Berita acara Sidang skripsi

Lembar Perbaikan Skripsi

Font penilaian skripsi

Output hasil SPSS

Tabulasi data

Surat Peneleitian Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pengolahan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, karena Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan efisien. Sumber Daya Manusia disini dalam artian adalah karyawan atau pegawai dan tujuan perusahaan adalah keuntungan. Pimpinan diperusahaan selalu mengharapkan produktivitas karyawan atau pegawai yang baik bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia haruslah dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya produktivitas yang baik bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander, Snell, dalam Sytirno, 2017).

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. (Cahyono, dalam Adrayanto, 2015).

PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik yang berfokus pada bidang konstruksi peleburan baja menggunakan proses rekrutmen, Placement, dan penggunaan struktur organisasi fungsional dengan harapan produktivitas

karyawan perusahaan bisa naik dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan efisien. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja).

Permasalahan yang sering muncul di PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah pimpinan yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setelah diadakan perencanaan SDM langkah selanjutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutment adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, dalam Hariyanto, 2015).

Maksud dari rekrutment disini adalah mencari calon-calon karyawan sesuai dengan kompetensi dan pengalaman kerja dibidang yang diharapkan PT. Wasa Mitra Engineering agar dapat memberikan produktivitas karyawan yang baik bagi perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi). Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitasan perusahaan maka PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik juga menggunakan tenaga kerja yang berpengalaman dibidangnya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk

memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik. Hambatan yang dialami oleh PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah susahnya mencari tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidangnya. Sering kali juga perusahaan tidak menepati janjinya kepada karyawan ketika kegiatan rekrutment, hal ini bukan terjadi di PT.Wasa mltra Engineering cabang Smelting Gresik saja tetapi juga terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia. Tim rekrutment harus bekerja keras agar dapat mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah sukses melakukan rekrutment perusahaan harus merencanakan placement atau penempatan karyawan. Penempatan karyawan didasarkan pada kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Penempatan karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik selalu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, karena jika penempatan karyawan ini kurang diperhatikan maka semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja pegawai akan rendah. Setelah karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau bagian tertentu, maka pimpinan akan mengevaluasi hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tersebut., sehingga dapat diketahui apakah karyawan telah sesuai atau tidak dengan posisi atau bagiannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Penempatan kerja yang tepat bukan hanya keinginan perusahaan, tapi juga keinginan karyawan itu sendiri agar karyawan tersebut dapat mengetahui

tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya. Penempatan kerja ini harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dengan adanya penempatan yang tepat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Penempatan kerja merupakan suatu pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai dari suatu jabatan baru atau jabatan berlainan. Bagi pegawai baru penempatan adalah pengaturan awal sebuah jabatan bagi pegawai yang baru bekerja dan bagi pegawai lama ada persamaan pengertian, yakni adanya perlakuan direkrut, diseleksi, dan diberi pengarahan sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda dari posisi yang sebelumnya. Keadaan seperti ini sangat penting dalam awal pembentukan karyawan agar sesuai dengan job discriptionnya,. Namun tidak menutup kemungkinan placement dilakukan ditengah periode sebagai metode untuk mencegah kejenuhan karyawan (Wahtonik, 2011). Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik dapat tercapai.

Kesalahan dalam penempatan pegawai akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Secara empiris penempatan kerja menjadi masalah tersendiri bagi PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik, perusahaan ini telah menyerap tenaga yang banyak menganggap penempatan karyawan. Masalah tersebut adalah

optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang adademi menghasilkan karyawan yang berprestasisesuai kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.Pengembangan karyawan sering kali terhambat jika dihadapkan dengan penempatan karyawan, banyak karyawan di PT.Wasa Mitra Enggineering banyak yang mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga harus menambah jam kerja/lembur. Meskipun lembur yang diimbangi dengan adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan. Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan keahlian karyawan akan berdampak pada pribadinya yang turut mempengaruhi hasil prestasi kerjanya, termasuk juga mempengaruhi produktivitasnya juga..Setelah merencanakan rekrutment dan placement, perusahaan harus merencanakan struktur organisasi yang tepat. PT.Wasa Mitra Enggineering cabang Smelting Gresik yang menggunakan struktur organisasi fungsional harus mempertimbangkan posisi atau jabatan apa saja yang harus dimasukkan dan berapa karyawan yang harus mengisi jabatan tersebut, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Pentingnya struktur organisasi didalam perusahaan untuk mengatur hubungan yang baik antar unit atau item unit itu sendiri.Itu dimaksudkan agar perusahaan bisa memanfaatkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan.Selain itu dapat mempermudah pengintegrasian fungsi-fungsi dalam perusahaan agar efektif dan efisien.Struktur organisasi fungsional adalah struktur organisasi yang paling umum digunakan dalam perusahaan.PT.Wasa Mitra Enggineering seringkali melakukan kesalahan dalam menggunakan srstruktur organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutment (lowongan) karyawan, Placement (penempatan) karyawan, dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik) “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutment karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
2. Apakah *Placement* (penempatan) karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
3. Apakah penggunaan Struktur Organisasi Fungsional pada perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
4. Apakah Rekrutment, *Placement* (penempatan) dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, yaitu ;

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutment karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah *Placement* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
4. Untuk mengetahui apakah Rekrutment, Placement (penempatan), dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Islam Majapahit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, memberikan informasi, dan meningkatkan wawasan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi PT.Wasa Mitra Engineering

Sebagai bahan masukan pelaksanaan rekrutment karyawan, placement (penempatan) karyawan, dan penggunaan struktur organisasi fungsional bagi perusahaan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang di peroleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai pengaruh dari Rekrutmen, placement, dan penggunaan struktur organisasi fungsional terhadap produktivitas karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------------------|--|--|
| 1. | Astriana Rama Atmajati, Mansur (2017) | Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank Jayapura | Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu Rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura; Seleksi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura; Penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura dan Penempatan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura dan Penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi PT Bank Papua Jayapura dalam mengambil suatu kebijakan, serta bagi yang membutuhkannya terutama bagi yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. |
| 2. | Yayuk Yuniarti (2016) | Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Umum Pt Bank Jatim Cabang Kediri | Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum di PT Bank Jatim Cabang Kediri. |
| 3. | Wisdalia Maya Sari | Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sindang |

| | | | |
|----|--------------------|--|---|
| | | karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau | Brothers Kota Lubuklinggau dan Penempatan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. |
| 4. | Suwarto (2015) | Pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah | Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik. 2. Penempatan pegawai kurang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik. Dari seluruh variabel setelah hasil pengujian penerimaan pegawai mempunyai pengaruh kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai begitu pula penempatan pegawai juga memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai. |
| 5. | Animatus S (2016) | Contoh organisasi dalam perusahaan (https://organisasi.kelompok2.blogspot.com/2016/11/cotuh-organisasi-dalam-perusahaan.html) | Dengan memperkuat dan meningkatkan daya saing, PT TIFICO menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan observasi dan pengamatan langsung. Analisis untuk menghasilkan strategi pemasaran menggunakan analisis lingkungan internal eksternal, SWOT, strategi besar (Grand Strategy), dan QSPM (Quantitative Strategies Planning Matrix). Hasil penelitian bahwa PT TIFICO sulit memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman karena memiliki kelemahan yang lebih besar dari pada kekuatannya. Alternatif strategi yang direkomendasikan pada perusahaan berupa penetrasi pasar, peningkatn kapasitas sumber daya manusia, restrukturisasi mesin dengan memanfaatkan program bantuan dari pemerintah, differensiasi produk, membentuk departemen riset dan pengembangan untuk menciptakan inovasi |

B. Deskripsi Teori

1. Konsep Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan memegang peranan yang penting dalam menggerakkan suatu perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:41), “karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang berkerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.” Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:511) dijelaskan bahwa “karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji (upah).

Menurut Wursanto (1986:12) karyawan adalah “setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha baik swasta maupun badan usaha pemerintah dengan mendapatkan imbalan upah atas jasa tersebut. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang berkerja pada suatu instansi, dibawah perintah orang lain baik dalam instansi pemerintah maupun swasta atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa serta jaminan.

b. Pengertian Produktivitas Karyawan

Makna dari produktivitas disini berbeda dengan produksi. Produktivitas merupakan suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan produksi merupakan suatu kegiatan yang menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan produk baru sehingga bisa memenuhi kebutuhan. Sederhananya, produktivitas mengacu pada sikap dan produksi mengacu pada kegiatan.

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- 1) Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain lain.

2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2013:201). Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P. Siagian (2005:75) Menurut Komarudin, “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, dalam Sahrul, 2016)

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli.

1) Faktor faktor Produktivitas karyawan

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- 2) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- 3) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri .

- 4) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu Quality control circles).
- 5) Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
- 6) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

d. Pengukuran produktivitas Karyawan

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu.

Produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu. Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. (Sinungan, 2013 : 24-25)

e) Indikator Produktivitas

Tabel 2.2 Indikator Produktivitas

| | |
|---------------------------------|--|
| Kemampuan | Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka. |
| Meningkatkan hasil yang dicapai | Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. |
| Semangat Kerja | Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dengan hari sebelumnya. |
| Pengembangan Diri | Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan deangan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembsngsn diri mutlak dilskuksn. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. |
| Mutu | Selalu berusaha untnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiriuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliran |
| Efesiensi | Perbandingan antara hasil yang dicapau dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan |

2. Konsep Rekrutment

a. Pengertian Rekrutment Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu cara untuk memperoleh orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Oleh sebab itu pengertian mengenai rekrutmen karyawan perlu dipahami lebih mendalam

Menurut Hani Handoko, T (2001:69-70) penarikan karyawan atau sering disebut dengan recruitment adalah “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.” Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru direkrut.

Menurut Cardoso Gomes Faustino, (2003:105) recruitment adalah “proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”. Selanjutnya Sondang P. Siagian (2008:102) mendefinisikan, “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang berkualitas melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, serta menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Rekrutment Karyawan

Rekrutmen karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Pengadaan karyawan dapat tercapai dengan baik jika perusahaan dapat mendapatkan calon karyawan atau pelamar sehingga perusahaan dapat memperoleh dan memilih calon karyawan yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:105) tujuan rekrutmen karyawan adalah “untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Sedangkan menurut Mutiara Sibarani Pangabean (2002:32) mengemukakan bahwa: “rekrutmen bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan.”

Semakin banyaknya pelamar menginginkannya, semakin besar kesempatan untuk memperoleh seseorang yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Namun, sekaligus perusahaan harus menyiapkan informasi yang cukup mengenai perusahaan dan persyaratannya agar yang berminat hanyalah orang-orang yang memenuhi persyaratan.

Menurut Rivai (2009:150), rekrutment merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon perusahaan yang diinginkan (qualified) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen karyawan adalah mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong dengan maksud agar organisasi atau perusahaan dapat mendapatkan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga dapat melakukan pilihan calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi dan sesuai persyaratan.

c. Proses Rekrutment Karyawan

Rekrutmen karyawan perlu didukung dengan persiapan yang mantap dalam bentuk analisis pekerjaan, persiapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan itu dilakukan melalui proses analisis untuk mencari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang lowong. Dalam analisis pekerjaan juga terdapat kebiasaan untuk meminta pegawai membuat catatan kerja harian sehingga akan tersedia catatan tentang bagaimana para pekerja menggunakan waktu kerja mereka.

2) Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan terdiri dari pokok-pokok pekerjaan, tugas-tugas yang ada didalamnya, tanggung jawab dan kondisi - kondisi. Deskripsi pekerjaan merupakan dasar utama bagi sejumlah praktek sumber daya manusia yang disusun dari rekrutmen yang akan digunakan bagi pelatihan.

3) Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan penggunaan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk membantu menggambarkan tipe seseorang yang sekiranya mampu menjalankan tugas-tugas yang dibedakan dalam pekerjaan dengan sukses.

Sedangkan menurut Eugena Farida Daura (2001:2) "proses rekrutmen karyawan merupakan urutan kerja atau langkah kerja yang digunakan untuk memperoleh karyawan." Proses ini dilakukan secara bertahap guna mempermudah memperoleh karyawan yang sesuai kualifikasi dan cara menerapkannya pada tiap proses rekrutmen.

Adapun indicator-indikator perekrutan karyawan menurut Msrthis, (2001:112)

- a) Dasar sumber penarikan karyawan
- b) Sumber karyawan
- c) Metode perekrutan karyawan

3. Konsep Placement Karyawan

a. Pengertian Placement Karyawan

Untuk mewujudkan tujuan sebagaimana terpapar diatas, penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan minat , bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kegiatan penempatan pegawai harus direncanakan dengan baik serta memegang prinsip "*The Right Man in The Right Place, on The Right Job, in the Right Time*".

Dengan kata lain penempatan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat.

Menurut Hasibuan (2008 : 32), mengemukakan bahwa “penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Sedangkan, Menurut Rivai dan Sagala (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.

Sedarmayanti (2009:56) sebagai berikut: penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Menurut Tohardi (2006:220) penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan /tuugas selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang. Berhubungan dengan penilaian kinerja, faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau pegawai. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat diukur dan telah dicapai kepada pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah di capai bawahannya (pegawai) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran, kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia (SDM) dan

dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang pelaksanaan kinerja pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Supaya pegawai bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

b. Prinsip-prinsip penempatan karyawan

Adapun beberapa prinsip yang diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif dikutip oleh Siswanto (2015:13), sebagai berikut ;

- 1) Prinsip kemanusiaan
- 2) Prinsip demokrasi
- 3) Prinsip the right man on the right place
- 4) Prinsip equal pay for equal work
- 5) Prinsip kesatuan arah
- 6) Prinsip kesatuan tujuan
- 7) Prinsip kesatuan komando
- 8) Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

c. Indikator Penempatan Kerja

Tabel 2.3 Indikator Placement

| | |
|--------------------|--|
| Tingkat Pendidikan | Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan |
| Pengalaman | Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya |

| | |
|----------------------------|--|
| | pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. |
| Kesehatan Fisik dan Mental | Dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan. |
| Usia | Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. |

4. Struktur Organisasi Fungsional

a. Pengertian Struktur Organisasi Fungsional

Dengan demikian, jelas bahwa penyusunan Struktur Organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi tersebut berskala kecil maupun besar tetap memerlukan Struktur Organisasi yang jelas untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan. Secara definisi, yang dimaksud dengan Struktur Organisasi adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

Struktur Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya digambarkan dalam bentuk Bagan Struktur Organisasi (*Organization Chart*) yaitu suatu diagram yang menggambarkan pengaturan posisi pekerjaan dalam Organisasi yang diantaranya juga termasuk garis komunikasi dan wewenangnya (Budi Kho, 2017).

Taylor adalah seorang pencipta Struktur Organisasi Fungsional. Pimpinan yang memiliki wewenang untuk memberi perintah namun tidak memiliki bawahan, membuat F

W Taylor berkeinginan untuk membuat konsep Struktur Organisasi Fungsional tersebut. Konsep ini bermaksud agar setiap pegawai dapat diawasi oleh atasannya bahkan lebih dari satu atasan yang dapat mengawasinya.

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dasar dalam manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Pengorganisasian ini berkaitan dengan pengelompokan kegiatan, pengaturan orang maupun sumber daya lainnya dan mendelegasikannya kepada individu ataupun unit tertentu untuk menjalankannya sehingga diperlukan penyusunan struktur organisasi yang memperjelas fungsi-fungsi setiap bagian dan sifat hubungan antara bagian-bagian tersebut (Budi Kho, 2017).

Struktur Organisasi yang ditemukan oleh F W Taylor ini banyak ditemukan dan digunakan pada perusahaan-perusahaan dengan skala kecil hingga menengah bahkan beberapa perusahaan besar menggunakan Struktur Organisasi Fungsional ini karena Struktur Organisasi ini dianggap paling umum. Struktur Organisasi ini penyusunannya berdasarkan atau sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti Keuangan, SDM (Sumber Daya Manusia), Produksi, dan yang lainnya.

Struktur Organisasi Fungsional (*Functional Structure Organization*) merupakan Struktur Organisasi yang paling umum digunakan oleh suatu organisasi. Pembagian kerja dalam bentuk Struktur Organisasi Fungsional ini dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya seperti Keuangan, Produksi, Pemasaran dan Sumber daya Manusia. Karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan (*skill*) dan tugas yang sama akan dikelompokkan bersama ke dalam satu unit kerja. Struktur Organisasi ini tepat untuk diterapkan pada Organisasi atau Perusahaan yang hanya menghasilkan beberapa jenis produk maupun layanan. Struktur organisasi bentuk ini dapat menekan biaya operasional namun mengalami kesulitan dalam berkomunikasi antar unit kerja.

b. Fungsi Pendekatan Fungsional

Pendekatan fungsional berfungsi untuk pengelompokan kegiatan-kegiatan di organisasi. Dampak positif dari penggunaan struktur organisasi fungsional adalah berkaitan dengan aspek-aspek positif spesialisasi. Secara teoritis, fungsionalisme akan meningkatkan

pemanfaatan karyawan dan peralatan paling ekonomis. Sedangkan kelemahannya adalah mempersulit koordinasi, dapat menciptakan konflik antarfungsi, kurangnya kontak antarfungsi yang mengakibatkan para karyawan berpandangan lebih sempit, serta kurang tanggap dalam perubahan lingkungan. Struktur organisasi fungsional cocok untuk lingkungan yang stabil, memerlukan koordinasi internal minimum, dan sedikit membutuhkan keterampilan pribadi (Siswanto 2015:27).

c. Kelebihan dan Kekurangan

Dalam struktur organisasi fungsional mampu menekan biaya operasional namun memiliki kelemahan dalam mengkomunikasikan antar personal dalam tim, untuk lebih jelasnya dibawah ini merupakan keunggulan dari struktur organisasi fungsional, yaitu ;

- 1) Dengan menggunakan struktur organisasi fungsional maka penggunaan sumber daya lebih efisien, hal ini akan lebih menghemat pengeluaran, sehingga pemborosan bisa teratasi
- 2) Dengan menggunakan struktur organisasi fungsional maka akan mempermudah karyawan mendapatkan karir yang diimpikan, karena karyawan memang bekerja sesuai dengan skill yang dimiliki, sehingga akan memperlihatkan bagaimana seseorang tersebut menguasai skill yang ada pada bidangnya
- 3) Didalam struktur organisasi fungsional akan lebih menspesialisasikan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga skill yang dimiliki semakin terasah dan berkembang
- 4) Dengan menggunakan struktur organisasi fungsional maka koordinasi akan lebih baik sesuai dengan fungsi fungsinya
- 5) Struktur organisasi fungsional akan membuat karyawan bekerja dengan bidang yang ahli di gelutinya sehingga jika ada masalah yang terjadi akan dipecahkan secara baik

- 6) Struktur organisasi akan lebih memusatkan keterampilan seseorang dalam bidangnya
- 7) Bisa meminimumkan personalia, peralatan dan biaya
- 8) Struktur ini sangat cocok digunakan untuk lingkungan kerja yang stabil
(Budi Kho, 2017).

Sedangkan kelemahan yang ada pada struktur organisasi fungsional antara lain :

- 1) Menggunakan struktur organisasi fungsional tidak memberikan perubahan lingkungan yang pesat, inovasi sangat minim
- 2) Dengan menggunakan struktur organisasi ini maka komunikasi antar tim akan buruk
- 3) Dengan menggunakan struktur ini maka pekerjaan akan lebih lama tertunda
- 4) Anggota hanya akan lebih mementingkan tugas tugas yang diembannya saja tanpa memikirkan tugas tugas yang emban tim lainnya, sehingga hal ini akan sangat merugikan perusahaan
- 5) Banyaknya bidang dan orang yang ahli didalamnya maka harus merekrut pengawas dalam setiap bidang
- 6) Banyaknya orang ahli dalam bidang bisa saja menyebabkan penyimpangan, dan hal ini pastinya akan merugikan perusahaan
(Budi Kho, 2017).

Dengan adanya kelemahan struktur organisasi fungsional dan lainnya maka diperlukan solusi untuk mengatasi segala kekurangan dan masalah yang timbul didalam organisasi atau perusahaan. untuk mengatasi masalah masalah yang ada pada struktur, khususnya masalah yang menyangkut dengan perselisihan dan komunikasi yang tidak baik antar bidang.

Oleh sebab itu diperlukan solusi berupa memperbaiki hubungan yang baik antar divisi serta antar manager baik kepada staf dibawahnya atau antara pemilik perusahaan

dengan staff, agar terwujud hubungan kerjasama yang baik, yang akan menghasilkan pekerjaan yang sempurna, luar biasa dan yang diinginkan

c. Indikator struktur organisasi fungsional

Adapun indicator dari struktur organisasi fungsional adalah ;

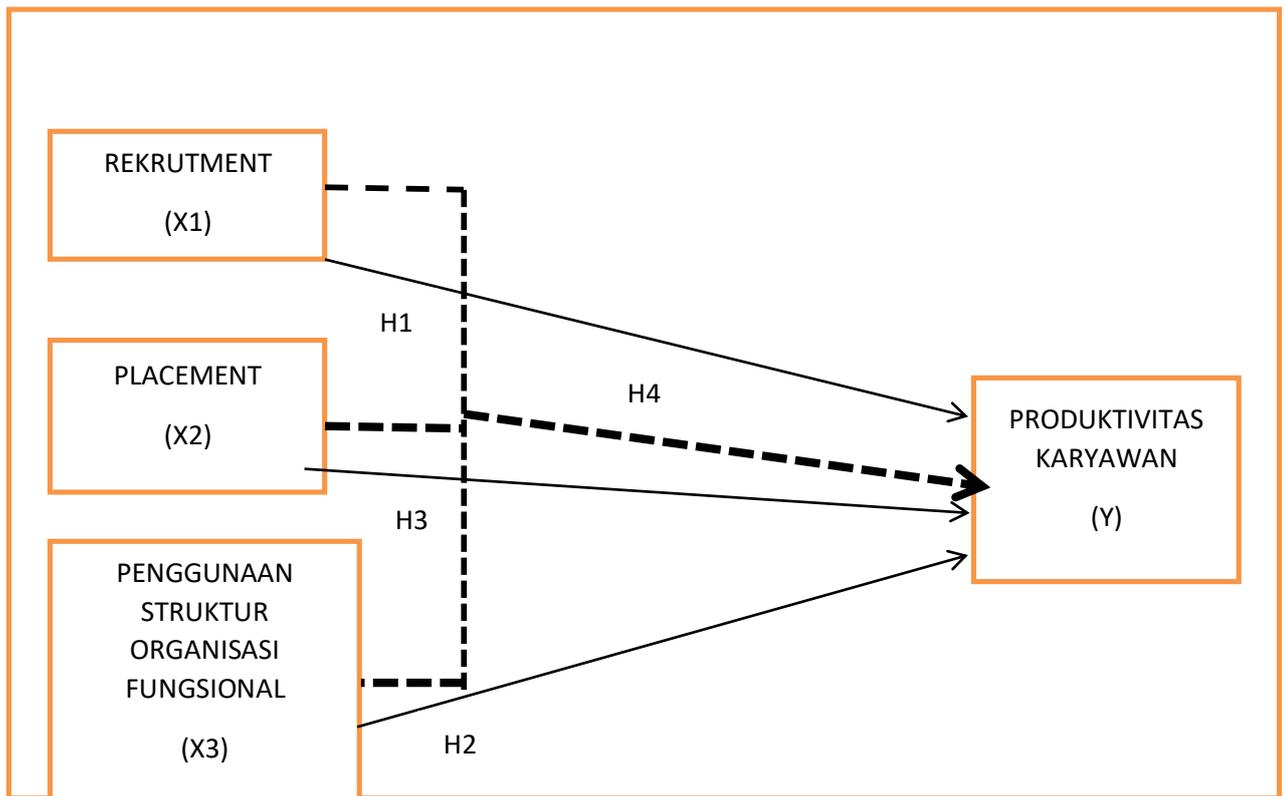
- 1) Wewenang
- 2) konflik

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variable mana yang

paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan : \longrightarrow Parsial
: \dashrightarrow Simultan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, dan tinjauan penelitian, maka dapat ditarik hipotesis sementara dari penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

H2 : Diduga Placement karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

H3 : Diduga Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

H4 : Diduga Rekrutment, Placement, dan penggunaan struktur organisasi fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan utama penelitian yang menyatakan metode dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh peneliti daalam pemilihan, pengumpulan, dan

analisis data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan dalam pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:14) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Merujuk pada pendapat di atas, peneliti adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi dan wawancara sebagai pendahuluan bentuk pengumpulan data awal. Selanjutnya pengkajian teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian mencerminkan objek penelitian dari sebuah objek untuk di uji dan dianalisis. Ditinjau dari sifatnya, data dapat dibedakan berdasarkan data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dihitung atau diukur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain jumlah karyawan dan jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden serta data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa keterangan –keterangan atau informasi yang tidak berupa angka atau bilangan sehingga tidak bisa diukur. Data kualitatif yang digunakan oleh penulis berupa keterangan atau informasi seperti gambaran umum tentang PT. Wasa Mitra Engineering dan keterangan lain yang mendukung.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

lalah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

b. Data sekunder

lalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

C. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Observasi survei

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bisa dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek yang lain, Sugiyono (2016:145)

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sugiyono (2016:137).

3. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuisoner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup. Pengisian kuisoner diukur menggunakan skala likert dengan lima poin. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut

Tabel 3.1 Skor Angket

| Kategori | Skor |
|---------------------|-------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat Setuju | 5 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi yang dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian kantor dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan merupakan pegawai tetap (bukan pegawai outsourcing atau pegawai kontrak) berjumlah 96 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka

dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan dibagian kantor yang berjumlah 96 orang tersebut. Untuk memudahkan peneliti melakukan pengambilan data, maka peneliti memilih karyawan kantor karena menetap di lokasi penelitian dan tidak berpindah tempat. Teknik sampel yang digunakan dikenal sebagai sampling jenuh dengan kata lain teknik sensus.

Teknik sensus mempunyai kelebihan yaitu dapat menghilangkan kesalahan dalam penarikan sampel serta menyediakan data tentang semua individu dalam suatu populasi tersebut.

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel

Variabel-variabel ini harus diidentifikasi secara jelas sehingga tidak menimbulkan persepsi ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti kedalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

Menurut Sugiyono (2016:38) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut :
“variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2013) memberikan pengertian variabel independen sebagai berikut: “Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang

diteliti yaitu Rekrutment karyawan, Placement karyawan dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional.

b. Variabel dependent

Menurut Komarudin, "produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini"

2. Definisi Operasional Variabel

Table 3.2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi variabel | Indikator |
|---|--|---|
| Rekrutment Karyawan (X1) | Rekrutment merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon perusahaan yang diinginkan (<i>qualified</i>) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. | 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber karyawan 3. Metode perekrutan karyawan |
| Placement (Penempatan) Karyawan | Penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan / tugas selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada. | 1. Tingkat pendidikan 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Usia |
| Penggunaan Strktur Organisasi Fungsional (X3) | Pimpinan yang memiliki wewenang untuk memberi perintah namun tidak memiliki bawahan, membuat F W Taylor bergegas untuk membuat konsep Struktur Organisasi Fungsional tersebut. Konsep ini bermaksud agar setiap pegawai dapat diawasi oleh atasannya bahkan lebih dari satu atasan yang dapat mengawasinya. Secara teoritis, fungsionalisme akan meningkatkan pemanfaatan karyawan dan peralatan paling ekonomis. Sedangkan kelemahannya adalah mempersulit koordinasi, dapat menciptakan konflik antar fungsi, kurangnya kontak antar fungsi yang | 1. Wewenang 2. Konflik |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| | mengakibatkan para karyawan berpandangan lebih sempit, serta kurang tanggap dalam perubahan lingkungan . Struktur organisasi fungsional cocok untuk lingkungan yang stabil, memerlukan koordinasi internal minimum, dan sedikit membutuhkan keterampilan pribadi | |
| Produktivitas Karyawan (Y) | Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat di raih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi |

F.Tehnik Penelitian Instrumen

Teknik instrumen yang di gunakan padapenelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas berasal dari bahasa Inggris validity yang berarti keabsahan. Dalam penelitian,keabsahan sering dikaitkan dengan instrumen atau alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid atau mempunyai nilai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memang dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Asmaul dan Budi,2017:143).

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengujian validitas isi (content validity) yaitu pengujian yang dilakukan jika telah memperoleh kisi kisi (variabel yang di teliti) tersebut berupa indikator sebagai tolak ukur. Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono,2017)

Validitas instrumen sangat diperlukan dalam suatu penelitian karena validitas juga merupakan ukuran mutu dan kebermaknaan suatu penelitian.Validitas mencerminkan ukuran kejituan instrumen penelitian untuk mengukur dan menggali fakta yang tersembunyi. Suatu penelitian tidak akan mempunyai arti apa-apa jika alat ukurnya tidak

valid, karena instrumen tersebut mungkin mengumpulkan data yang berbeda dengan yang kita kehendaki.

Uji ini dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson. Dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing – masing item dengan skor total dari keseluruhan item .Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasar ukuran statistik tertentu. Dengan menetapkan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Setiap item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} dengan $n = 100$ dan $\alpha = 5\%$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

2. Uji realibilitas

Realibilitas (kepercayaan) menunjuk pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsistensi, keajegan atau tidak berubah- ubah (Sugiyono, 2017).

Sebagaimana halnya validitas, reliabilitas juga berasal dari bahasa Inggris reliability yang berarti kemantapan suatu alat ukur. Jika alat ukur tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran secara berulang kali maka alat tersebut tetap memberikan hasil yang sama. Namun perlu diingat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian mempunyai makna penting karena menunjukkan ketepatan dan kemantapan suatu penelitian. Reliabilitas mencerminkan ketepatan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur dan menggali informasi yang diperlukan.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, dan dari data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Teknik ini dinamakan internal consistency dikarenakan dalam penelitian ini jawaban instrumen bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua alternative jawaban) maka digunakan teknik pengujian dengan metode alpha cronbach (Sugiyono, 2017) Dalam penelitian ini melakukan pengujian realibilitas dengan menggunakan koefisien cronbach

alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini berfungsi untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Namun tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas ini dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

b. Uji Heterokedastistas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidakvarians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas bukan yang heterokedastisitas.

Data analisis:

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal ini telah mengidentifikasikan bahwa terjadi heterokedastisitas. Jika tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan

independen atau variabel keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji normalitas yaitu perbandingan antara data yang kita punya dengan data yang mempunyai distribusi normal yang mempunyai mean dan mempunyai standar deviasi yang sama dengan data kita.

Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Distribusi normal ini akan membentuk sebuah garis lurus diagonal dan plotting, data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika residual normal dari distribusi, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Prinsip normalitas dapat diseleksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya dari grafik dengan dilihat histogram dari residual tersebut.

Dasar pengambilan keputusannya, yakni:

- 1) Jika data tersebut menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah grafik histogram atau garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data tersebut menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti garis histogram atau garis diagonal, hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun formula dari regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y= Produktivitas

a= Konstanta

b= Koefisien regresi

X1= Recruitment

X2= Placement

X3= Penggunaan struktur organisasi fungsional

e= Error term

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Recruitment(X1), Placement(X2), Penggunaan struktur organisasi fungsional(X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan(Y) digunakan uji t.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H1, H2 dan H3 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < \alpha = 5\%$

H1, H2 dan H3 tidak diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > \alpha = 5\%$

2. Uji F

Pengujian koefisien regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel bebas Rekrutment karyawan (X1), Placement karyawan (X2), Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional (X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y) digunakan uji F.

Penentuan kriteria pengujian:

H4 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < \alpha = 5\%$.

H4 tidak dapat diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > \alpha = 5\%$.

3. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Untuk menentukan besaran pengaruh maka dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi, yaitu nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

ANALISI DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

PT.Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik adalah pabrik pengolahan biji tembaga menjadi tembaga murni, dengan tingkat kemurnian sampai 99,99%. Terletak di kabupaten gresik jawa timur. Proses pengolahan yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan metode mitsubishi proses yang dikembangkan pada tahun 1970 – 1980 yang merupakan metode paling modern dalam pengolahan tembaga. Dan hanya ada 5 pabrik di dunia ini yang menggunakan mitsubishi proses ini, dan salah satunya adalah di PT.Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik.

PT. Wasa Mitra Engineering Smelting berlokasi di desa Roomo, kecamatan Manyar, kabupaten Gresik, Jawa Timur. Salah satu filosofi mengapa PT. Smelting ini didirikan di Gresik adalah karena pabrik peleburan tembaga menghasilkan produk samping berupa asam sulfat yang dapat digunakan sebagai bahan baku pupuk. Selain itu pabrik ini terletak di tepi laut sehingga memudahkan transportasi bahan baku melewati jalur laut. Pada tanggal 28 Mei 1999 dimulai proses produksi komersial, PT. Smelting memproduksi 200.000 ton pertahun katoda LME mutu A dari 656.000 ton pertahun konsentrat tembaga yang disuplai oleh PT. Freeport Indonesia.

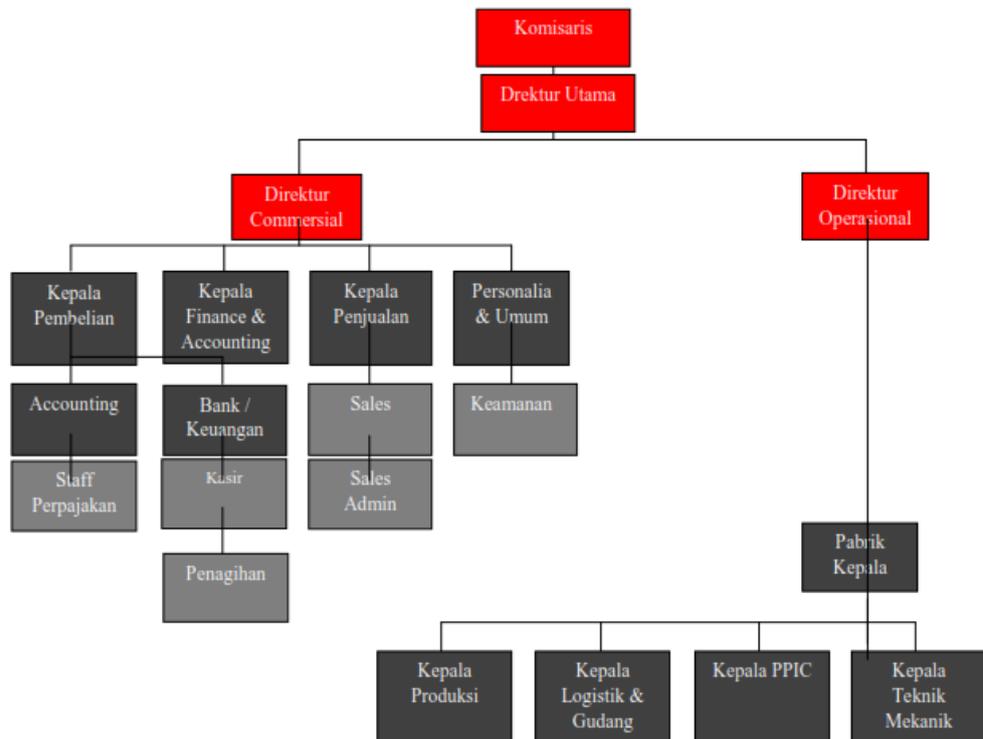
2. Struktur Organisasi

43

Bagi suatu perusahaan, struktur organisasi merupakan suatu pedoman se fungsi-fungsi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang bersangkutan.Penyusunan struktur organiasai dapat bekerja secara efektif sesuai tugas dan wewenang yang diberikan dalam melaksanakan tugas masing-masing untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi mempunyai arti penting di dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena melalui struktur organisasi itulah dapat dilihat tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian serta dapat menciptakan hubungan-hubungan yang baik antara individu-individu dalam organisasi, karena semakin besar organisasi perusahaan semakin rumit pula struktur organisasinya dan semakin kecil perusahaan akan semakin sederhana pula struktur organisasinya.

Begitu juga dengan PT Wasa Mitra Engineering Smelting ini dimana perusahaan juga mempunyai bentuk organisasi sesuai dengan keinginan pendiri perusahaan. Adapun bentuk organisasi yang dimiliki PT. Smelting ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan peleburan dan pemurnian tembaga yang memiliki reputasi dan terandal di duni serta ramah terhadap lingkungan.

b. Misi

Menghasilkan katoda tembaga dan produk samping dengan kualitas terbaik dunia, dengan maksud untuk memberikan kepuasan tertinggi terhadap semua pelanggan, dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja melalui proses produksi dengan biaya yang efisien serta ramah lingkungan.

4. Tujuan Perusahaan

Mempu menyediakan kebutuhan dalam bidang tambaga secara kualitas terbaik dunia, dan menjadi perusahaan yang bisa menembus pasar internasional

5. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang berada di mini market mulia pacing adalah sebanyak 500 karyawan. Dari semua jumlah karyawan tersebut bisa kita ambil kesimpulan bahwa jumlah karyawan merupakan total keseluruhan pegawai yang berada di suatu perusahaan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas dalam perusahaan.

6. Job Description

Berikut ini merupakan tugas dan wewenang tiap-tiap jabatan mulai dari tingkat yang paling atas sampai dengan tingkat yang paling bawah :

a. Komisaris

Pemilik modal, dapat mengambil keputusan sehubungan dengan modal tersebut.

b. Direktur Utama

Bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan baik dari segi operasional maupun non operasional dan seluruh kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan dalam mengefisiensikan proses produksi.

c. Direktur Commercial

Bertanggung jawab mengatur keuangan, kebutuhan dana, administrasi dan pengawasan.

d. Direktur Operasional

Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan dibidang produksi dapat berjalan efisien dan efektif.

e. Kepala finance dan accounting

- 1) Menjaga accountability keuangan perusahaan
- 2) Melaporkan kondisi keuangan kepada pihak pimpinan perusahaan, departemen pajak dan pihak-pihak lain yang membutuhkannya.
- 3) Melaksanakan sistem manajemen dan peraturan yang ditetapkan.

f. Kepala Pembelian

- 1) Mendapatkan pesanan permintaan pembelian dari bagian produksi maupun bagian lain yang terkait.
- 2) Memastikan bahwa pesanan pembelian tersebut diterima di bagian gudang sesuai dengan permintaan yang diminta
- 3) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan pertauran yang telah ditetapkan

g. Kepala penjualan

- 1) Memastikan bahwa setiap pesanan yang telah diterima adalah dapat dipenuhi sesuai dengan persyaratan permintaan pesanan tersebut.
- 2) Memberikan penawaran harga kepada pelanggan atas permintaan penawaran yang diajukan oleh pelanggan
- 3) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan peraturan yang ditetapkan.

h. Kepala Personalia

- 1) Melaksanakan seleksi karyawan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan
- 2) Melaksanakan evaluasi dan melakukan training untuk mengukur kinerja dan meningkatkan kemampuan karyawan.

- 3) Mengurusi masalah ketenagakerjaan
- 4) Melaksanakan sistem manajemen mutu dan peraturan yang ditetapkan.

7. Pemasaran

PT.Wasa Mitra Engineering Smelting telah beroperasi selama 20 tahun dengan menyerap bahan baku 40% dari total produksi PT Freeport atau sekitar 1 juta ton konsentrat tembaga per tahun. Selain itu, juga pasir silika sebanyak 150 ribu ton per tahun, batu gamping 20 ribu ton per tahun dan batu bara 21 ribu ton per tahun. Bahan baku tersebut diolah menjadi berbagai produk. Produk utama berupa katoda tembaga sebanyak 300 ribu ton per tahun. Produk ini diantaranya digunakan sebagai bahan baku produk kawat, kabel dan tube.

Untuk produk turunan, diantaranya berupa asam sulfat sebesar 290 ribu ton per tahun yang digunakan sebagai bahan baku produk pupuk. Produk ini biasanya dipasok kepada PT Petrokimia Gresik. Selain itu ada lumpur anoda sebanyak 1.800 ton per tahun yang digunakan untuk pemurnian emas dan perak dan terak tembaga sebanyak 655 ribu ton per tahun. Terak tembaga ini digunakan sebagai bahan bakh semen dan biasanya dipasok untuk PT Semen Indonesia. Selain itu ada gipsum sebanyak 35 ribu per tahun dan tembaga telorida sebanyak 30 ton hingga 40 ton per tahun.

8. Produksi dan Hasil produksi

Memproduksi katoda tembaga, Smelting juga menghasilkan produk beberapa produk sampingan. Pada tahun ini, Smelting menargetkan bisa memproduksi 1,04 juta asam sulfat, 805.000 ton terak tembaga, 31.000 ton gipsum dan 2.000 ton lumpur anoda.

9. Persaingan

Kesempatan yang sama, Presiden Direktur Smelting Gresik Hiroshi Kondo melihat bahwa kompetisi bisnis dalam industri hilirisasi logam akan semakin ketat, seiring dengan maraknya smelter yang sedang dibangun dan akan beroperasi dalam beberapa tahun ke depan.

Apalagi, sambungnya, permintaan dan penyerapan untuk katoda tembaga belum menunjukkan peningkatan yang signifikan."Kompetisi akan semakin ketat.Tantangan untuk kita mencari pasar di tengah permintaan yang relatif stabil," ungkap Kondo.

Kendati demikian, Kondo merasa cukup optimistis kebutuhan terhadap katoda tembaga bisa terjaga. Sebab ke depan, tren Industri 4.0 dan kendaraan listrik masih banyak membutuhkan tembaga.

Asal tahu saja, menurut Bouman, saat ini katoda tembaga Smelting masih dominan terserap ke industri kawat dan kabel. Sepanjang 2019, ia memperkirakan porsi penjualan ekspor dan domestik masih tak jauh berbeda dari tahun lalu, yakni 57% ekspor dan 43% ke pasar dalam negeri.

10. Proses Produksi

PT. Wasa Mitra Engineering Smelting Gresik adalah pabrik pengolahan biji tembaga menjadi tembaga murni, dengan tingkat kemurnian sampai 99,99%, terletak di kabupaten gresik jawa timur. Proses pengolahan yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan metode mitsubishi proses yang dikembangkan pada tahun 1970-1980 yang merupakan metode paling modern dalam pengolahan tembaga, dan hanya 5 pabrik di duni ini yang menggunakan mitsubishi proses ini, dan salah satunya adalah di PT. Smelting Gresik ini.

Proses pengolahan di PT. Smelting Gresik terdiri dari 2 proses, yaitu proses Pyrometalurgy dan Electrometalurgy. Pada proses smelter di PT. Smelting mereka menggunakan mitshubishi proses, dimana proses ini adalah proses yang bekerja secara kontinyu. Karena proses kontinyu tersebut, semua proses berjalan secara tertutup, dan dengan begitu proses ini dapat mengurangi polusi dan pencemaran lingkungan. Proses kontinyu ini memiliki 3 tahapan furnace, yaitu Smelting furnace lalu berjalan ke Slag Cleaning furnace dan terakhir baru ke converting furnace.

Ketinya dihubungkan oleh launder yang tertutup yang akan dilewati oleh molten material yang ditransfer dari satu furnace ke furnace selanjutnya dengan memanfaatkan gravitasi.

Pada Smelting furnace, yang dimasukkan adalah konsentrat kering, flux berupa pasir silikat, batubara, slag hasil converting furnace dan recycling dust. Pada proses di smelting furnace, konsentrat tadi akan teroksidasi dan melting dengan reaksi eksotermik.

Reaksi eksotermik akan menghasilkan panas nantinya akan dikumpulkan dan akan dijual dalam bentuk uap. Molten metal yang masih tercampur dengan slag akan di transfer ke furnace selanjutnya, yaitu Slag Cleaning furnace

Proses pada Slag Cleaning furnace adalah molten metal berisi matte dan slag ditransfer dari Smelting furnace melalui launder akan dipanaskan oleh dua buah set elektroda. Dengan proses yang terjadi, maka matte yang disana mengandung Cu sebanyak 68% akan terpisah dengan slag dengan memanfaatkan prinsip perbedaan berat jenis. Slag akan overflow, kemudian akan dikirim ke industri semen sebagai bahan campuran pembuatan semen. Sedangkan matte akan berlanjut ke converting furnace melalui launder.

Tahap akhir smelter pada PT. Smelting Gresik yang menggunakan metode mitsubishi proses adalah casting. PT. Smelting Gresik menggunakan teknologi casting dari inggris yang dinamakan Hazlett Caster. Proses ini berlangsung dalam 2 tahap dimana pertama-tama refined copper akan di tuang secara kontinyu kedalam copper strip oleh sebuah Hazelett Twin Belt Caster. Lalu, continuous copper strip tadi akan dipotong menjadi potongan anoda tembaga dan akan dilanjutkan ke prose refining.

B. Analisis Data

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

1. Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

| Umur (tahun) | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|------------------|------------|
| 17 – 20 | 40 | 41,6% |
| 21 – 30 | 35 | 36,4 |
| 31 – 40 | 15 | 15,6 |
| 41 – 50 | 6 | 6,4 |
| Total | 96 | 100.00 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 20 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 41,6%. Diketahui dengan usia responden 21-30 sebanyak 35 orang atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Wasa Mitra Engineering sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relative muda, semangat kerja yang dimiliki masih relative tinggi.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 60 | 62,5% |
| Perempuan | 36 | 37,5% |
| Total | 96 | 100,00 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (62,5%) dibanding perempuan yang hanya 36 orang (37,5%).

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Wasa Mitra Engineering. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

3. Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni SMP, SMA D3 dan S1. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh 96 responden diperoleh data disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| SMP | 20 | 20,8% |
| SMA | 60 | 62,5% |
| D3 | 10 | 10,4% |
| S1 | 6 | 6,3% |
| Total | 96 | 100,00 |

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa 96 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan SMA 60 orang (62,5%).

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel sebesar 0,632. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) maka pertanyaan dianggap valid, Pengujian Validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas X1

| Item | Person Correlation | r tabel | Kesimpulan |
|------|--------------------|-----------|------------|
| X1.1 | 0.845 | 0,632 | Valid |
| X1.2 | 0.875 | 0,632 | Valid |
| X1.3 | 0.990 | 0,632 | Valid |
| X1.4 | 0.899 | 0,632 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1.5 | 0.990 | 0,632 | Valid |
| X1.6 | 0.990 | 0,632 | Valid |

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X1) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas X2

| Item | Person Correlation | r _{tabel} | Kesimpulan |
|------|--------------------|--------------------|------------|
| X2.1 | 0.986 | 0,632 | Valid |
| X2.2 | 0.817 | 0,632 | Valid |
| X2.3 | 0.862 | 0,632 | Valid |
| X2.4 | 0.815 | 0,632 | Valid |
| X2.5 | 0.817 | 0,632 | Valid |
| X2.6 | 0.817 | 0,632 | Valid |
| X2.7 | 0.862 | 0,632 | Valid |
| X2.8 | 0.815 | 0,632 | Valid |

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X2) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas X3

| Item | Person Correlation | r _{tabel} | Kesimpulan |
|------|--------------------|--------------------|------------|
| X3.1 | 0.730 | 0,632 | Valid |
| X3.2 | 0.941 | 0,632 | Valid |
| X3.3 | 0.903 | 0,632 | Valid |
| X3.4 | 0.949 | 0,632 | Valid |

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (X3) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (X3) dinyatakan valid

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Y

| Item | Person Correlation | r _{tabel} | Kesimpulan |
|------|--------------------|--------------------|------------|
| Y1.1 | 0.746 | 0,632 | Valid |
| Y1.2 | 0.924 | 0,632 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| Y1.3 | 0.885 | 0,632 | Valid |
| Y1.4 | 0.958 | 0,632 | Valid |
| Y1.5 | 0.687 | 0,632 | Valid |
| Y1.6 | 0.808 | 0,632 | Valid |
| Y1.7 | 0.746 | 0,632 | Valid |
| Y1.8 | 0.958 | 0,632 | Valid |
| Y1.9 | 0.868 | 0,632 | Valid |
| Y1.10 | 0.885 | 0,632 | Valid |
| Y1.11 | 0.858 | 0,632 | Valid |
| Y1.12 | 0.958 | 0,632 | Valid |

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi per item variabel (Y) lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r hitung di atas r tabel (0,632), hal ini berarti item variabel (Y) dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X1 | 0.969 | Reliabel |
| X2 | 0.939 | Reliabel |
| X3 | 0.903 | Reliabel |
| Y | 0.969 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

D. Hasil Penelitian

Dari hasil tabulasi variable bebas yaitu variable Rekrutment (x1), Placement (x2), dan penggunaan struktur organisasi fungsional (x3) dan produktivitas karyawan (Y) akan dipaparkan tanggapan responden seperti berikut :

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS | Jumlah | Frekuensi |
|----|--|-----|----|----|----|----|--------|-----------|
| 1 | Proses Rekrutment pada PT.Wasa Mitra Engineering telah sesuai dengan job description | 0 | 0 | 11 | 57 | 28 | 96 | 100 |
| 2 | Perekrutan karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong | 0 | 0 | 8 | 42 | 46 | 96 | 100 |
| 3 | Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas | 0 | 0 | 4 | 66 | 26 | 96 | 100 |
| 4 | Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari liar maupun dalam PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |
| 5 | Proses rekrutment sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 8 | 54 | 34 | 96 | 100 |
| 6 | Metode rekrutment telah dilakukan secara efisien dan efektif | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju).

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS | Jumlah | Frekuensi |
|----|--|-----|----|----|----|----|--------|-----------|
| 1 | Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering ini sudah sesuai | 0 | 0 | 11 | 57 | 28 | 96 | 100 |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|----|----|----|----|-----|
| | dengan keahlian yang saya miliki | | | | | | | |
| 2 | Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan Formal (Pendidikan akademis) | 0 | 0 | 8 | 42 | 46 | 96 | 100 |
| 3 | Menurut saya semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja | 0 | 0 | 4 | 66 | 26 | 96 | 100 |
| 4 | Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |
| 5 | Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 8 | 54 | 34 | 96 | 100 |
| 6 | Menurut saya mental karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |
| 7 | Usia atau umur sudah sesuai dengan standar UU Tenaga Kerja PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 10 | 59 | 27 | 96 | 100 |
| 8 | Menurut saya usia sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 15 | 58 | 23 | 96 | 100 |

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 7 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 8 paling banyak responden menjawab S (setuju).

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS | Jumlah | Frekuensi |
|----|--|-----|----|----|----|----|--------|-----------|
| 1 | Sistematisnya proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat atas sampai bawah | 0 | 0 | 13 | 68 | 15 | 96 | 100 |
| 2 | Selama bekerja Jarang terjadi konflik antara rekan atau dengan atasan terhadap suatu persoalan yang muncul | 0 | 0 | 16 | 66 | 14 | 96 | 100 |
| 3 | Selama bekerja jarang terjadi konflik antara rekan atau dengan atasan terhadap suatu persoalan yang muncul | 0 | 0 | 14 | 65 | 15 | 96 | 100 |
| 4 | Struktur organisasi menghindari manajemen konflik dalam mengatur karyawan untuk menghindari gesekan antar karyawan | 0 | 0 | 18 | 65 | 13 | 96 | 100 |

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju).

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS | Jumlah | Frekuensi |
|----|--|-----|----|----|----|----|--------|-----------|
| 1 | Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya | 0 | 0 | 11 | 57 | 28 | 96 | 100 |
| 2 | Hasil kerja saya semakin meningkat karena kemampuan yang saya miliki | 0 | 0 | 8 | 42 | 46 | 96 | 100 |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan | 0 | 0 | 4 | 66 | 26 | 96 | 100 |
| 4 | Jika dibandingkan dengan waktu lalu, hasil kerja saya meningkat | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|----|----|----|----|-----|
| 5 | Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini | 0 | 0 | 8 | 54 | 34 | 96 | 100 |
| 6 | Saya selalu bersemangat ketika bekerja | 0 | 0 | 12 | 64 | 20 | 96 | 100 |
| 7 | Saya yakin ketika bersemangat dalam bekerja hasil pekerjaan akan meningkat | 0 | 0 | 10 | 59 | 27 | 96 | 100 |
| 8 | Saya meneliti ulang hasil pekerjaan saya | 0 | 0 | 6 | 68 | 22 | 96 | 100 |
| 9 | Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja | 0 | 0 | 11 | 64 | 21 | 96 | 100 |
| 10 | Saya berusaha mencapai target yang diberikan oleh PT.Wasa Mitra Engineering | 0 | 0 | 15 | 58 | 23 | 96 | 100 |
| 11 | Membuat jadwal pekerjaan hanya membuang waktu | 0 | 1 | 9 | 69 | 18 | 96 | 100 |
| 12 | Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 3 | 14 | 61 | 18 | 96 | 100 |

Dari tabel diatas diketahui bahwa pada kuesioner no. 1 paling besar responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 2 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 3 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 4 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 5 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 6 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 7 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 8 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 9 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 10 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 11 paling banyak responden menjawab S (setuju). Pada kuesioner no. 12 paling banyak responden menjawab S (setuju).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Ketentuan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2009). Hasil uji multikolinieritas semua model penelitian dijelaskan sebagai berikut. Hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

**Tabel 4.9
Data Uji Multikolinieritas**

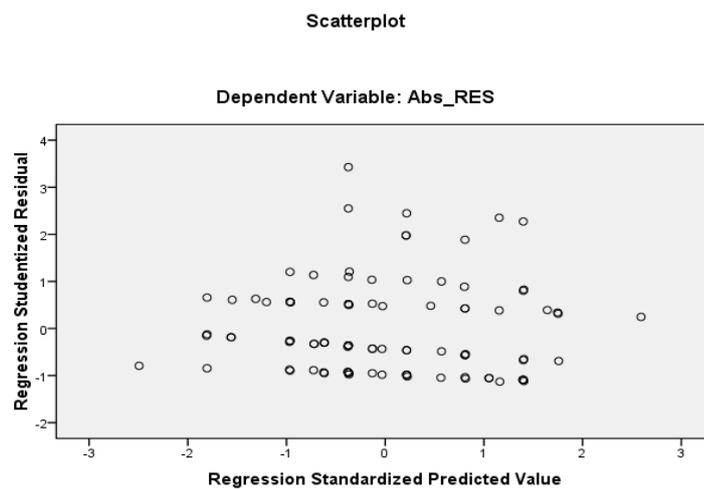
| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -4.322 | 2.075 | | -2.083 | .040 | | |
| | X1 | .865 | .147 | .385 | 5.874 | .000 | .112 | 8.893 |
| | X2 | 1.028 | .122 | .646 | 8.422 | .000 | .112 | 8.895 |
| | X3 | .813 | .150 | .380 | 5.752 | .002 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel (X1), (X2) dan (X3) lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel (X1), (X2) dan (X3) lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS, apakah pada gambar menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.



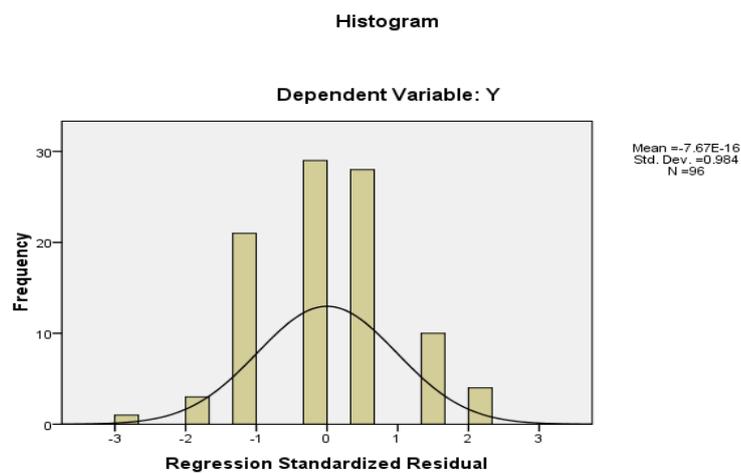
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homokedastisitas.

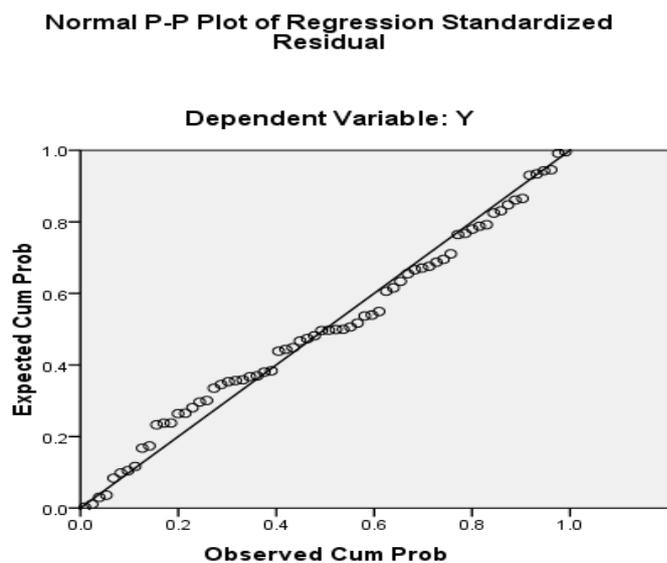
c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara

memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Histogram Normalitas



Gambar 4.3 Normal P-Plot

Berdasarkan tampilan output chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokdastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -4.322 | 2.075 | | -2.083 | .040 |
| | X1 | .865 | .147 | .385 | 5.874 | .000 |
| | X2 | 1.028 | .122 | .646 | 8.422 | .000 |
| | X3 | .813 | .150 | .380 | 5.752 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaa regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -4.322a + 0,865X1 + 1.028X2 + 0,813X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel X1, X2 dan X3 mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Y.
- b. Koefisien variabel X1 memberikan nilai sebesar 0,865 yang berarti bahwa jika variabel X1 semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan
- c. Koefisien variabel X2 memberikan nilai sebesar 1.028 yang berarti bahwa jika variabel X2 semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien variabel X3 memberikan nilai sebesar 0,813 yang berarti bahwa jika variabel X3 semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Uji Hipotesis t

Untuk melihat adanya pengaruh variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel (Y) secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau standardized coefficient dalam tabel coefficients.

**Tabel 4.11
Uji Hipotesis t**

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -4.322 | 2.075 | | -2.083 | .040 |
| X1 | .865 | .147 | .385 | 5.874 | .000 |
| X2 | 1.028 | .122 | .646 | 8.422 | .000 |
| X3 | .813 | .150 | .380 | 5.752 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

1. Variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y).
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y)
Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji menunjukkan ;

1) Variabel (X1)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X1) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 $<$ probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X1) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y).

2) Variabel (X2)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X2) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 $<$ probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X2) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y).

3) Variabel (X3)

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel (X3) adalah 0,000. Karena nilai Sig. 0,002 $<$ probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses (X3) diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y).

Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (Uji t)

1) Variabel (X1)

Diketahui nilai t hitung variabel (X1) adalah $5.874 > t$ tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y).

2) Variabel (X2)

Diketahui nilai t hitung variabel (X2) adalah $8.422 > t$ tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y).

3) Variabel (X3)

Diketahui nilai t hitung variabel (X3) adalah $5.752 > t$ tabel 1,989, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y).

5. Uji Hipotesis F

Tabel 4.12 Uji Hipotesis F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3316.644 | 3 | 1105.548 | 171.563 | .000 ^a |
| | Residual | 592.846 | 92 | 6.444 | | |
| | Total | 3909.490 | 95 | | | |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, maka tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 171.563. Karena

nilai F hitung 171.563 > F tabel 2,70, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan diterima atau dengan kata lain variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 4.13 Uji Adjusted R²

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .921 ^a | .848 | .843 | 2.53850 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,848. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,848 atau sama dengan 84.1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 84.1%. Sedangkan sisanya (100% - 84.1% = 15.9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh rekrutment karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutment terhadap produktivitas karyawan. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan PT.Wasa Mitra Engineering selalu

memperhatikan Rekrutment, Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.Hambatan yang dialami oleh PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah susahnya mencari tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidangnya.dilihat dari fakta diatas adanya pengaruh antara rekrutment dengan produktivitas karyawan.

Penarikan karyawan atau sering disebut dengan recruitment adalah “proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.” Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru direkrut.

Recruitment adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang berkualitas melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, serta menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh *placement* (penempatan) karyawan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan secara parsial Pengaruh Placement terhadap produktivitas karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering Penempatan karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik selalu

mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, karena jika penempatan karyawan ini kurang diperhatikan maka semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja pegawai akan rendah. Setelah karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau bagian tertentu, maka pimpinan akan mengevaluasi hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tersebut., sehingga dapat diketahui apakah karyawan telah sesuai atau tidak dengan posisi atau bagiannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan perusahaan dapat mencapainya. Dilihat dari fakta diatas, adanya pengaruh antara Placement dengan Produktivitas karyawan.

Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.

Penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Penempatan adalah suatu proses mengetshui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan /tuugas selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan definisi yang yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisisi/ jabatan seseorang.Berhubungan dengan penilaian kinerja, faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau pegawai. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat diukur dan telah dicapai kepada pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu pegawai

bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah di capai bawahannya (pegawai) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran, kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang pelaksanaan kinerja pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Supaya pegawai bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

3. Pengaruh penggunaan Struktur Organisasi Fungsional pada perusahaan terhadap produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan secara parsial Pengaruh Penggunaan struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering. PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik yang menggunakan struktur organisasi fungsional harus mempertimbangkan posisi atau jabatan apa saja yang harus dimasukkan dan berapa karyawan yang harus mengisi jabatan tersebut, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Pentingnya struktur organisasi didalam perusahaan untuk mengatur hubungan yang baik antar unit atau item unit itu sendiri. Itu dimaksudkan agar perusahaan bisa memanfaatkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Selain itu dapat mempermudah pengintegrasian fungsi-fungsi dalam

perusahaan agar efektif dan efisien. Dilihat dari fakta diatas adanya pengaruh antara Penggunaan struktur organisasi Fungsional terhadap Produktivitas karyawan.

Struktur Organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi tersebut berskala kecil maupun besar tetap memerlukan Struktur Organisasi yang jelas untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan. Secara definisi, yang dimaksud dengan Struktur Organisasi adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

Struktur Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya digambarkan dalam bentuk Bagan Struktur Organisasi (*Organization Chart*) yaitu suatu diagram yang menggambarkan pengaturan posisi pekerjaan dalam Organisasi yang diantaranya juga termasuk garis komunikasi dan wewenangnya.

Taylor adalah seorang pencipta Struktur Organisasi Fungsional. Pimpinan yang memiliki wewenang untuk memberi perintah namun tidak memiliki bawahan, membuat F W Taylor berkeinginan untuk membuat konsep Struktur Organisasi Fungsional tersebut. Konsep ini bermaksud agar setiap pegawai dapat diawasi oleh atasannya bahkan lebih dari satu atasan yang dapat mengawasinya.

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dasar dalam manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Pengorganisasian ini berkaitan dengan pengelompokan kegiatan, pengaturan orang maupun sumber daya lainnya dan mendelegasikannya kepada individu ataupun unit tertentu untuk menjalankannya sehingga diperlukan penyusunan struktur organisasi yang memperjelas fungsi-fungsi setiap bagian dan sifat hubungan antara bagian-bagian tersebut.

Struktur Organisasi yang ditemukan oleh F W Taylor ini banyak ditemukan dan digunakan pada perusahaan-perusahaan dengan skala kecil hingga menengah bahkan beberapa perusahaan besar menggunakan Struktur Organisasi Fungsional ini karena Struktur Organisasi ini dianggap paling umum. Struktur Organisasi ini penyusunannya

berdasarkan atau sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti Keuangan, SDM (Sumber Daya Manusia), Produksi, dan yang lainnya.

Struktur Organisasi Fungsional (*Functional Structure Organization*) merupakan Struktur Organisasi yang paling umum digunakan oleh suatu organisasi. Pembagian kerja dalam bentuk Struktur Organisasi Fungsional ini dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya seperti Keuangan, Produksi, Pemasaran dan Sumber daya Manusia. Karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan (skill) dan tugas yang sama akan dikelompokkan bersama kedalam satu unit kerja. Struktur Organisasi ini tepat untuk diterapkan pada Organisasi atau Perusahaan yang hanya menghasilkan beberapa jenis produk maupun layanan. Struktur organisasi bentuk ini dapat menekan biaya operasional namun mengalami kesulitan dalam berkomunikasi antar unit kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutment dengan produktivitas karyawan. Pengujian membuktikan bahwa rekrutment memiliki

pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 3,066 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara placement dengan produktivitas karyawan. Pengujian membuktikan bahwa placement memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 4,878 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil $> 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara penggunaan struktur organisasi fungsional dengan produktivitas karyawan. Pengujian membuktikan bahwa penggunaan struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai nilai t hitung sebesar 3,009 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel rekrutment, placement dan penggunaan struktur organisasi terhadap produktivitas karyawan Berdasarkan perbandingan nilai F hitung sebesar $171.563 > F$ tabel 2,70,

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Seperti yang sudah dijelaskan, untuk lebih memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh rekrutment, placement dan penggunaan struktur organisasi fungsional terhadap produktivitas karyawan agar kiranya menambahkan lagi variabel yang sejalan dengan variabel penelitian ini, seperti seleksi, pelatihan kerja, dan lain-lain. Kemudian melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara langsung agar memperoleh hasil lebih sesuai dengan opini langsung responden.

3. Bagi Pembaca Dan Penulis

Dengan selesainya hasil penelitian ini semoga bisa menjadi referensi untuk menambah pengetahuan pembaca dan penulis.

Daftar Pustaka

- Al Fajar dan Heru, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek. Bandung: Rineka Cipta.
- Baccal, Robert. 2005. Performance Management. Jakarta : GM
- Caray.2009. pengertian maanajemen sumber daya manusia. Manusia.[http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertianmaajemen sumber-daya.html](http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertianmaajemen-sumber-daya.html) .Download 12Desember 2016.Untuk Bisnis yang Kompititif, Gadjah MadaYogyakarta. University Press, Y
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.), pengertian produktivitas dan factorfaktoryangmempengaruhi.(<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-YangMempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sjahmien, Moefli. 2003(Ed.), factor yang mempengaruhi produktivitas..(<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-YangMempengaruhi-Produktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sinungan. 2003(Ed.), pengukuran kinerja produktivitas. .(<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-YangMempengaruhiProduktivitas-Kerja>, diakses 29 Sept. 2012)
- Eugena F.D. (2001). Langkah-langkah Merekrut Karyawan. www.satuwanita.com
- G.R. Tery, 2009, manajemen sumber daya manusia, cetakan ke lima
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. ManajemenSumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Johannes, Papu. (2008). Merekrut Karyawan. www.e-psikologi.com
- Robbins, P, Stephen. 2003. Perilaku Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P, Stephen. 2008. Organisasi Perusahaan edisi 2 Jakarta:Erlangga
- Simamora, Henry. 2004. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagaan. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukanto dan Hani Handoko,2008. Oraganisasi Perusahaan, Teori struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE

- Sulis T. (2008). Rekrutmen Karyawan di PT (Perseroan Terbatas) Yogya Presisi Tekhikatama Industri (YPTI Yogyakarta).Skripsi. Yogyakarta: FISE UNY.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung, CV Alfabeta
- Sugiono. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta..
- Susana (2005).Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada PT (Perseroan Terbatas) Istakalista Yogyakarta.Skripsi.Yogyakarta. FISE UNY.
- Sutresno E, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana
- Tri H, Joko, 2007. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Internasional Cabang Makassar. SkripsiYAPIM Maros.
- Veithzal R, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

BAGIAN I

KUESIONER

PENGARUH REKRUTMENT (LOWONGAN) KARYAWAN, PLACEMENT (PENEMPATAN) KARYAWAN, DAN PENGGUNAAN STRUKTUR ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT.WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)

DATA DIRI RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

3. Usia : <20 <30 <40 <50

4. Pendidikan terakhir : a. SMP b. SMA
c. D3/S1/S2/S3

BAGIAN II

1. Jawablah masing-masing pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda (X) pada kolom yang telah tersedia, sesuai dengan penilaian anda dan berikan alasannya.
2. Keterangan jawaban sebagai berikut :
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - R : Rago-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju
3. Keterangan skor
 - STS : 1
 - TS : 2
 - R : 3
 - S : 4
 - SS : 5

1. REKRUTMENT KARYAWAN (X1)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | R | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Proses Rekrutment pada PT.Wasa Mitra Engineering telah sesuai dengan job description | | | | | |
| 2. | Perekrutan karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong | | | | | |
| 3. | Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas | | | | | |
| 4. | Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari luar maupun dalam PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |
| 5. | Proses rekrutment sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |
| 6. | Metode rekrutment telah dilakukan secara efisien dan efektif | | | | | |

2. PLACEMENT (PENEMPATAN) KARYAWAN (X2)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | R | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki | | | | | |
| 2. | Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan Formal (Pendidikan akademis) | | | | | |
| 3. | Menurut saya semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja | | | | | |
| 4. | Saya bekerja di PT.Wasa Mitra Engineering sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan | | | | | |
| 5. | Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |
| 6 | Menurut saya mental karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan | | | | | |
| 7 | Usia atau umur sudah sesuai dengan standar UU Tenaga Kerja PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |
| 8 | Menurut saya usia sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |

3. PENGGUNAAN STRUKTUR ORGANISASI FUNGSIONAL (X3)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | R | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Sistematiknya proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat atas sampai bawah | | | | | |
| 2, | Struktur organisasi paling bawah patuh terhadap struktur yang lebih tinggi ketika menerima perintah | | | | | |
| 3 | Selama bekerja jarang terjadi konflik antara rekan atau dengan atasan terhadap suatu persoalan yang muncul | | | | | |
| 4 | Struktur organisasi menghindari manajemen konflik dalam mengatur karyawan untuk menghindari gesekan antar karyawan | | | | | |

4. PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | R | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya | | | | | |
| 2. | Hasil kerja saya semakin meningkat karena kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 3. | Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan | | | | | |
| 4. | Jika dibandingkan dengan waktu lalu, hasil kerja saya meningkat | | | | | |
| 5. | Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini | | | | | |
| 6. | Saya selalu bersemangat ketika bekerja | | | | | |
| 7. | Saya yakin ketika bersemangat dalam bekerja hasil pekerjaan akan meningkat | | | | | |
| 8. | Saya meneliti ulang hasil pekerjaan saya | | | | | |
| 9. | Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja | | | | | |
| 10. | Saya berusaha mencapai target yang diberikan oleh PT.Wasa Mitra Engineering | | | | | |
| 11. | Membuat jadwal pekerjaan hanya membuang waktu | | | | | |
| 12. | Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

TABULASI DATA

| no resp | rekrutment (X1) | | | | | jml. | Placement (X2) | | | | | | | | jml. | pen strukt | |
|------------|-----------------|---|---|---|---|------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|------|---------------|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 28 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 2 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 30 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 2 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 26 | 4 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 2 | 3 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 19 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 26 | 5 | 3 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 18 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 26 | 1 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 27 | 3 | 2 |
| 21 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 18 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 3 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 26 | 2 | 2 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 23 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 32 | 5 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 |
| 27 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 |
| 31 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 17 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 24 | 3 | 2 |
| 32 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 26 | 1 | 2 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3 | 2 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 20 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 21 | 1 | 1 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 |
| 47 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 4 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 |
| 50 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 17 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 |
| 52 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 |
| 53 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 |
| 56 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 24 | 3 | 2 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 26 | 1 | 2 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 |
| 59 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 15 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 3 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 |
| 62 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 2 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 23 | 3 | 2 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 3 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 18 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 21 | 1 | 1 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 |
| 72 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 4 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 5 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 29 | 3 | 4 |
| 77 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 2 | 5 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 |
| 79 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 29 | 4 | 4 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 2 | 3 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 |
| 82 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 26 | 4 | 5 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 2 | 3 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 24 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 | 2 | 2 |
| 85 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 25 | 5 | 3 |
| 86 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |
| 87 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 |
| 88 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 22 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|
| 89 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 19 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 3 |
| 90 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 |
| 92 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 22 | 1 | 3 |
| 93 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 |
| 95 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 26 | 3 | 2 |
| 96 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 |

keterangan jawaban responden :

SS : 5
SS : 4
TP : 3
TS : 2
STS : 1

TABULASI DATA VALIDITAS

| no resp | rekrutment (X1) | | | | | jml. | Placement (X2) | | | | | | | | jml. | pen strukturu | |
|---------|-----------------|---|---|---|---|------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|------|---------------|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 4 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 5 | 4 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 2 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4 | 5 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 |

keterangan jawaban responden :

SS : 5
SS : 4
TP : 3
TS : 2
STS : 1

Uji Validitas X1

Correlations

| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | jml. |
|------|---------------------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | .569 | .821** | .711* | .821** | .821** | .845** |
| | Sig. (2-tailed) | | .086 | .004 | .021 | .004 | .004 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x1.2 | Pearson Correlation | .569 | 1 | .856** | .737* | .856** | .856** | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .086 | | .002 | .015 | .002 | .002 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x1.3 | Pearson Correlation | .821** | .856** | 1 | .856** | 1.000** | 1.000** | .990** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .002 | | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x1.4 | Pearson Correlation | .711* | .737* | .856** | 1 | .856** | .856** | .899** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .015 | .002 | | .002 | .002 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x1.5 | Pearson Correlation | .821** | .856** | 1.000** | .856** | 1 | 1.000** | .990** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .002 | .000 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x1.6 | Pearson Correlation | .821** | .856** | 1.000** | .856** | 1.000** | 1 | .990** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .002 | .000 | .002 | .000 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| jml. | Pearson Correlation | .845** | .875** | .990** | .899** | .990** | .990** | |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | |

| | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

Correlations

| | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 |
|--------------------------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|------|
| x2.1 Pearson Correlation | 1 | .719* | .881** | .868** | .719* | .719* | .881** | .8 |
| Sig. (2-tailed) | | .019 | .001 | .001 | .019 | .019 | .001 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.2 Pearson Correlation | .719* | 1 | .612 | .385 | 1.000** | 1.000** | .612 | |
| Sig. (2-tailed) | .019 | | .060 | .271 | .000 | .000 | .060 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.3 Pearson Correlation | .881** | .612 | 1 | .629 | .612 | .612 | 1.000** | |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .060 | | .051 | .060 | .060 | .000 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.4 Pearson Correlation | .868** | .385 | .629 | 1 | .385 | .385 | .629 | 1.0 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .271 | .051 | | .271 | .271 | .051 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.5 Pearson Correlation | .719* | 1.000** | .612 | .385 | 1 | 1.000** | .612 | |
| Sig. (2-tailed) | .019 | .000 | .060 | .271 | | .000 | .060 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.6 Pearson Correlation | .719* | 1.000** | .612 | .385 | 1.000** | 1 | .612 | |
| Sig. (2-tailed) | .019 | .000 | .060 | .271 | .000 | | .060 | |
| N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| x2.7 Pearson Correlation | .881** | .612 | 1.000** | .629 | .612 | .612 | 1 | |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .060 | .000 | .051 | .060 | .060 | | |

| | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x2.8 | Pearson Correlation | .868** | .385 | .629 | 1.000** | .385 | .385 | .629 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .271 | .051 | .000 | .271 | .271 | .051 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| jml. | Pearson Correlation | .986** | .817** | .862** | .815** | .817** | .817** | .862** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .001 | .004 | .004 | .004 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

Correlations

| | | x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | jml. |
|------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| x3.1 | Pearson Correlation | 1 | .551 | .484 | .604 | .730* |
| | Sig. (2-tailed) | | .099 | .156 | .065 | .017 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3.2 | Pearson Correlation | .551 | 1 | .866** | .872** | .941** |
| | Sig. (2-tailed) | .099 | | .001 | .001 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3.3 | Pearson Correlation | .484 | .866** | 1 | .839** | .903** |
| | Sig. (2-tailed) | .156 | .001 | | .002 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| x3.4 | Pearson Correlation | .604 | .872** | .839** | 1 | .949** |
| | Sig. (2-tailed) | .065 | .001 | .002 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| jml. | Pearson Correlation | .730* | .941** | .903** | .949** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

| y1.2 | y1.3 | y1.4 | y1.5 | y1.6 | y1.7 | y1.8 | y1.9 | y1.10 | y1.11 | y1.12 | jml. |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|
| .551 | .484 | .604 | .874** | .429 | 1.000** | .604 | .607 | .484 | .604 | .604 | .746* |
| .099 | .156 | .065 | .001 | .217 | .000 | .065 | .063 | .156 | .065 | .065 | .013 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 1 | .866** | .872** | .599 | .835** | .551 | .872** | .835** | .866** | .872** | .872** | .924** |
| | .001 | .001 | .067 | .003 | .099 | .001 | .003 | .001 | .001 | .001 | .000 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .866** | 1 | .839** | .547 | .738* | .484 | .839** | .738* | 1.000** | .839** | .839** | .885** |
| .001 | | .002 | .101 | .015 | .156 | .002 | .015 | .000 | .002 | .002 | .001 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .872** | .839** | 1 | .472 | .822** | .604 | 1.000** | .822** | .839** | 1.000** | 1.000** | .958** |
| .001 | .002 | | .168 | .003 | .065 | .000 | .003 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .599 | .547 | .472 | 1 | .318 | .874** | .472 | .621 | .547 | .472 | .472 | .687* |
| .067 | .101 | .168 | | .371 | .001 | .168 | .055 | .101 | .168 | .168 | .028 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .835** | .738* | .822** | .318 | 1 | .429 | .822** | .592 | .738* | .822** | .822** | .808** |
| .003 | .015 | .003 | .371 | | .217 | .003 | .071 | .015 | .003 | .003 | .005 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .551 | .484 | .604 | .874** | .429 | 1 | .604 | .607 | .484 | .604 | .604 | .746* |
| .099 | .156 | .065 | .001 | .217 | | .065 | .063 | .156 | .065 | .065 | .013 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|---------|-------|--------|-------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .872** | .839** | 1.000** | .472 | .822** | .604 | 1 | .822** | .839** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .958** |
| .001 | .002 | .000 | .168 | .003 | .065 | | .003 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .835** | .738* | .822** | .621 | .592 | .607 | .822** | 1 | .738* | .822** | .822** | .822** | .868** |
| .003 | .015 | .003 | .055 | .071 | .063 | .003 | | .015 | .003 | .003 | .003 | .001 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .866** | 1.000** | .839** | .547 | .738* | .484 | .839** | .738* | 1 | .839** | .839** | .839** | .885** |
| .001 | .000 | .002 | .101 | .015 | .156 | .002 | .015 | | .002 | .002 | .002 | .001 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .872** | .839** | 1.000** | .472 | .822** | .604 | 1.000** | .822** | .839** | 1 | 1.000** | 1.000** | .958** |
| .001 | .002 | .000 | .168 | .003 | .065 | .000 | .003 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .872** | .839** | 1.000** | .472 | .822** | .604 | 1.000** | .822** | .839** | 1.000** | 1.000** | 1 | .958** |
| .001 | .002 | .000 | .168 | .003 | .065 | .000 | .003 | .002 | .000 | .000 | | .000 |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| .924** | .885** | .958** | .687* | .808** | .746* | .958** | .868** | .885** | .958** | .958** | .958** | 1 |
| .000 | .001 | .000 | .028 | .005 | .013 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 | |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

(2-tailed).

(2-tailed).

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .969 | 6 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .939 | 8 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903 | 4 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .969 | 12 |

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

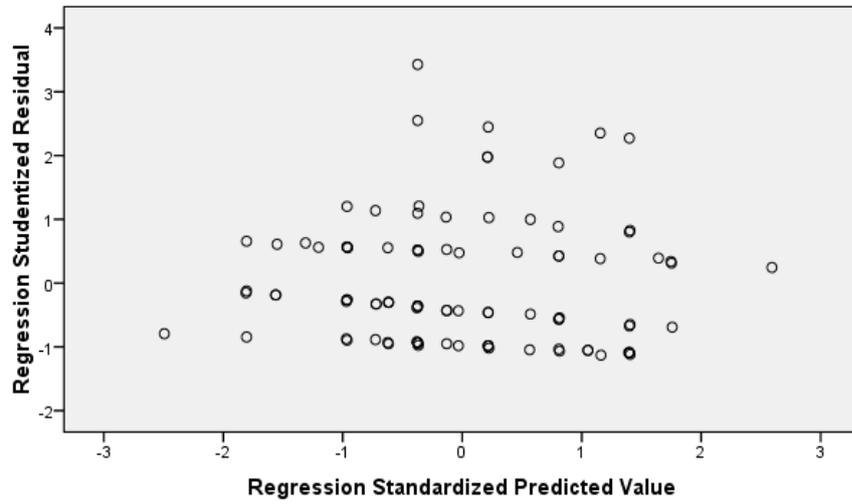
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | -4.322 | 2.075 | | -2.083 | .040 | | |
| | X1 | .865 | .147 | .385 | 5.874 | .000 | .112 | 8.893 |
| | X2 | 1.028 | .122 | .646 | 8.422 | .000 | .112 | 8.895 |
| | X3 | .813 | .150 | .380 | 5.752 | .002 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

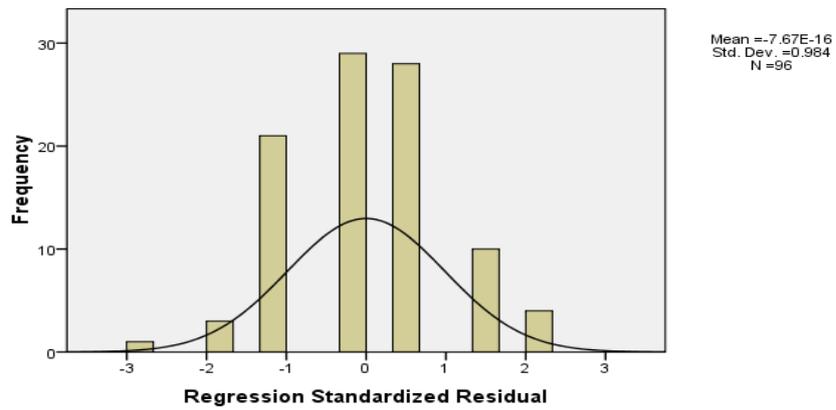
Dependent Variable: Abs_RES



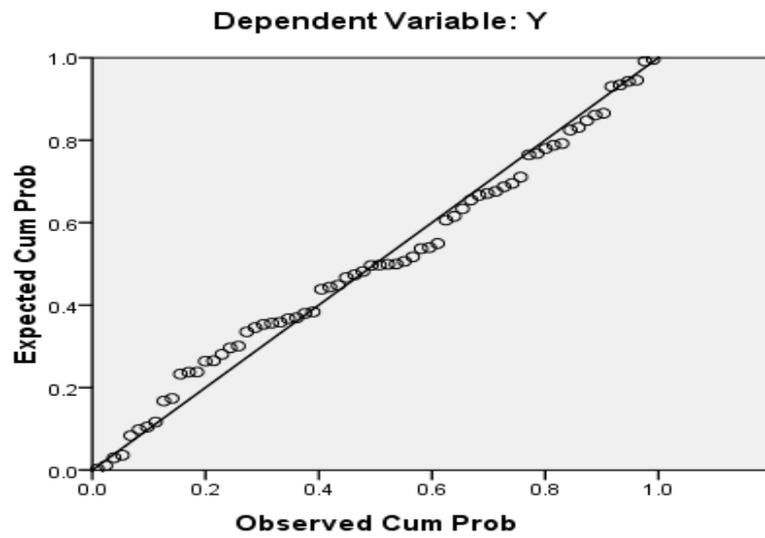
Uji Normalitas

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Penggunaan Struktur Organisasi (X3), Rekrutment (X1), Placement (X2) ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .921 ^a | .848 | .843 | 2.53850 |

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Struktur Organisasi (X3), Rekrutment (X1), Placement (X2)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 3316.644 | 3 | 1105.548 | 171.563 | .000 ^a |
| | Residual | 592.846 | 92 | 6.444 | | |
| | Total | 3909.490 | 95 | | | |

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Struktur Organisasi (X3), Rekrutment (X1), Placement (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-------------------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -4.322 | 2.075 | | -2.083 | .040 |
| | Rekrutment (X1) | .865 | .147 | .385 | 5.874 | .000 |
| | Placement (X2) | 1.028 | .122 | .646 | 8.422 | .000 |
| | Penggunaan Struktur Organisasi (X3) | .813 | .150 | .380 | 5.752 | .002 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Lembar Perbaikan Skripsi

Nama : Dimas Tri Romadoni
 NIM : 5-9-02-03-0-041
 Program Studi : Manajemen
 Tanggal Ujian : 13 November 2019
 Judul Skripsi : Pengaruh recruitment, placement dan penggunaan
 struktur organisasi Ransional terhadap produktivitas

Penguji III :

| No | BAB | Hal | Saran |
|----|-----|-----|--|
| 1 | | | Teori tentang organisasi fungsional (kualitas, efisiensi) |
| 2 | | | penulisan latar belakang skripsi (penyusunan kalimat taghal dll) |
| 3 | | | Definis operasional variabel & indikator |
| 4 | | | Pengalasan tag variabel dan hasil penelitian & pengelompokan |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | Paraf |
| | | |  |

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Budi Utami, SE., MM
NIDN. 0719097101

Catatan :
- Revisi paling lambat 2 (dua) minggu setelah ujian sidang Skripsi dilaksanakan.

Lembar Perbaikan Skripsi

Nama : Dimas Tri Ramadani
 NIM : 3.13.02.07.0.001
 Program Studi : manajemen
 Tanggal Ujian : 13 November 2019
 Judul Skripsi : Pengaruh Recruitment, Placemen dan Penggunaan
Struktur Organisasi, Fungsi dan Struktur Organisasi
 Penguji II : _____

| No | BAB | Hal | Saran |
|----|-----|-----|---|
| | | ① | Kata² proposal Masih banyak. ✓ |
| | | ② | Kata, huruf di koreksikan sesuai buku pedoman. ✓ |
| | | ③ | Penataan paragraf, Spasi, halaman, di perhatikan. ✓ |
| | | ④ | Sumber tabel? ✓ |
| | | 5 | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | Paraf |
| | | |  |

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Budi Utami, SE., MM
NIDN. 0719097101

Catatan :
- Revisi paling lambat 2 (dua) minggu setelah ujian sidang Skripsi dilaksanakan.

Lembar Perbaikan Skripsi

Nama : Dimas Tri Romadloni
 NIM : 5-12-02-030-001
 Program Studi : Manajemen
 Tanggal Ujian : 13 November 2019
 Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan, Placement, dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional terhadap Produktivitas
 Penguji I :

| No | BAB | Hal | Saran |
|----|-----|-----|---|
| | | ① | Abstrak |
| | | ② | Margin ✓: 4-4-3-3 → berlaku di hal. depan & belakang |
| | | ③ | Daftar Isi ✓ |
| | | ④ | Redaksional ← Layout ✓ Arial ✓ |
| | | ⑤ | Rumusan Masalah + Tujuan Penelitian → hipotesis ✓ |
| | | ⑥ | Populasi → sampel = di Kantor Entitas digunakan apa? |
| | | ⑦ | DOV (X1) → 3 ↳ Kuisioner = 7 DOV (X2) → 4 ↳ 8 DOV (X3) → 2 ↳ 2 |
| | | | DOV (Y) → 6 ↳ 2 |
| | | ⑧ | Daftar Pustaka dibenahi ← ditiscan sumber referensi ✓ |
| | | ⑨ | Pengelompokan pertanyaan kuisioner berdasarkan kategori indikator → ⑦ |
| | | | Paraf |
| | | | 2 |

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Manajemen

Budi Utami, SE., MM
 NIDN. 0719097101

Catatan :
 - Revisi paling lambat 2 (dua) minggu setelah ujian sidang Skripsi dilaksanakan.



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM)
FAKULTAS EKONOMI

Status : Terakreditasi BAN-PT

Program Studi Manajemen
No. 176/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2014

Program Studi Akuntansi
No. 359/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014

Kampus : Jl. Raya Jabon Km. 0,7 Mojokerto Telp./Fax. 0321-399474 www.unim.ac.id ; E-mail : unim_mjk@yahoo.com

Berita Acara

Sidang Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Majapahit

Pada hari tanggal Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Majapahit telah mengadakan Sidang Skripsi untuk mahasiswa,
dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nama : Dimas Tri Romadoni
2. NIM : 3-15-02-03-0-041
3. Jurusan : Manajemen
4. Hari / Tanggal : Rabu, 13 November 2019
5. Judul : Pengaruh Rekrutment,
Placement, dan Penggunaan Struktur
Organisasi Fungsional terhadap
Produktivitas karyawan

Mojokerto, 2019

| Penguji | Nama Dosen | Tanda Tangan |
|-------------|---------------------|--------------|
| Penguji I | Budi Utami, SE., MM | |
| Penguji II | Eng. S. MM | |
| Penguji III | M. Syamsul H | |



PT. WASA MITRA ENGINEERING

Kantor Pusat : Jl. Raya Cakung Cilincing Km. 1 No. 11, Jakarta Timur 13910 Phone : (62) 021-4604958 (Hunting) Fax : (62) 021-4608940
Kantor Proyek : Jl. Raya Roomo no. 388 Manyar Gresik Jawa Timur 61151 Phone : (62) 031-3952334 Fax : (62) 031-3956602



Certificate No. ID07/0831

Yang bertanda tangan dibawah ini kami;

1. Nama : Moh. Rawie
2. Tempat Tgl Lahir : Sampang 24, October 1973
3. Jabatan : HRD & System

Menerangkan Bahwa;

1. Nama : DIMAS TRI ROMADHONI
2. Tempat Tgl Lahir : Mojokerto, 03 Februari 1997
3. Alama : Ds.Pesanggrahan Rt.01 Rw.08
Kec.Kueroje Kab. Mojokerto

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan diatas adalah benar benar telah melakukan penelitian sebagai bahan Skripsi di PT.Wasa Mitra Engineering dari tanggal 8 Juli 2019 s/d 22 Juli 2019.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Gresik, 26 Juli 2019
PT. WASA MITRA ENGINEERING



MOH. RAWIE
HRD & System



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM)

JL. RAYA JABON KM. 0,7 TELP. (0321) 399474
MOJOKERTO

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Dimas Tri Romadloni
2. Nomor Induk Mahasiswa : 5.13.02.03.0.041
3. Fakultas : Ekonomi
4. Program Studi : Manajemen
5. Judul Skripsi : Pengaruh Retirement, Placement, dan Penggunaan struktur Organisasi Fungsional terhadap Produktivitas
6. Tanggal pengajuan skripsi :
7. Pembimbing : Kasnowo S.Sos.I.MM
8. Konsultasi/Bimbingan :

| TANGGAL | PARAF PEMBIMBING | KETERANGAN |
|------------|------------------|----------------|
| 9-5-2019 | | Latur Belahang |
| 21-5-2019 | | Teori (BAB I) |
| 10-6-2019 | | BAB II - III |
| 24-6-2019 | | Metodologi |
| 1-7-2019 | | acc sampul |
| 12-7-2019 | | BAB IV |
| 8-10-2019 | | BAB IV |
| 15-11-2019 | | BAB IV |
| 28-11-2019 | | ACC sidang |

9. Tanggal Selesai Menulis skripsi :
10. Keterangan :
11. Telah dievaluasi/diuji dengan nilai :

Dosen Pembimbing,

Dekan,



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM)

JL. RAYA JABON KM. 0,7 TELP. (0321) 399474
MOJOKERTO

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Dimas Tri Romadoni
2. Nomor Induk Mahasiswa : 5-15-02-03-0-091
3. Fakultas : Ekonom.
4. Program Studi : Manajemen
5. Judul Skripsi : Pengaruh Recruitment, Placement, dan Penghargaan ~~system~~ struktur organisasi fungsional terhadap produktivitas
6. Tanggal pengajuan skripsi :
7. Pembimbing : Eny Setyaningsih SE-MM
8. Konsultasi/Bimbingan :

| TANGGAL | PARAF PEMBIMBING | KETERANGAN |
|------------|------------------|-------------------------|
| 30-4-2019 | A | Pengajuan proposal. |
| 7-5-2019 | A | Rersi Metodologi |
| 13-5-2019 | A | Rersi DAU, footnote. |
| 29-5-2019 | A | Rersi lampir. |
| 3-6-2019 | A | Pengajuan bab 4-5. |
| 27-6-2019 | A | Rersi pembahasan 2-6264 |
| 28-10-2019 | A | Rersi Abstract |
| 19-11-2019 | A | Rersi bab 9. |
| 28-11-2019 | A | Rersi 1-5 |

9. Tanggal Selesai Menulis skripsi :
10. Keterangan :
11. Telah dievaluasi/diuji dengan nilai :

Dosen Pembimbing,

Dekan,

