

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN CV. WORKSHOP CHAMPION LEST DI KOTA AMBARAWA

Qristin Violinda<sup>1</sup>, Princesa Angieska<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI  
Semarang Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia Telp. (020 8316377)  
Fax. (024)8448217

E-mail : [qviolinda@upgris.ac.id](mailto:qviolinda@upgris.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Selection and Competence on Employee Productivity at CV. Champion Lest Workshop in Ambarawa city. This study uses a quantitative research method. The population used in this study are all employees who work at CV. Lest Champion Workshop in Ambarawa city in 2023. The sample used in this research was Saturated Sampling which is included in Non Probability Sampling, which means that all members of the population were sampled, namely 103 employees. Analysis of research data using SPSS For Windows software version 24. The results of this research show that there is a Selection (X1) has a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y), partially the t count is 2.091 and the significance value is 0.039 with an increase in Selection which can influence the Employee Work Productivity variable by 21.8%. Competence (X2) has a positive and significant effect on Employee Productivity (Y) partially t count 5.287 and a significance value of 0.000 with an increase in Competence can affect the Employee Productivity variable by 42.3%. The test results for the Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) obtained an Adjusted R Square value of 0.519 or 51.9%, indicating that the Employee Productivity variable is influenced by the Selection and Competence variables while the remaining 0.481 or 48.1% is influenced by other variables which is not in this study.*

**Keywords:** Selection, Competence and Employee Work Productivity.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Seleksi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa tahun 2023. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yang termasuk dalam *Non Probability Sampling*, yang berarti dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 103 karyawan. Analisis data penelitian menggunakan *Software SPSS For Windows versi 24*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Seleksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), secara parsial t hitung 2,091 dan nilai signifikansi 0,039 dengan kenaikan Seleksi dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 21,8%. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial t hitung 5,287 dan nilai signifikansi 0,000 dengan kenaikan Kompetensi dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 42,3%. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,519 atau sebesar 51,9 %, menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Seleksi dan Kompetensi sedangkan sisanya 0,481 atau sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Seleksi, Kompetensi, Produktivitas Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan serta kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. pada era globalisasi saat ini membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. sehingga perusahaan harus memiliki kualitas sumber Daya manusia yang baik, agar perusahaan mampu berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan modal serta aset yang sangat penting didalam perusahaan atau organisasi yang sangat bermanfaat untuk mendukung jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang professional dan kompeten. Pengelolaan asal Daya manusia harus terprogram, hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya

manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait pelayanan tenaga kerja. Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar, produktivitas merupakan kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia sebagai elemen paling penting yang harus diakui dan diterima. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil), *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya akan dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan [1].

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat atau sesuai dengan kriteria yang diinginkan dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja perusahaan menentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja terlebih dahulu, perlu juga diperhatikan kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenaga kerjaan. Kepentingan perusahaan atau organisasi dalam seleksi ialah tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yaitu keefektifan. Efektif berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan [2]. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan [3].

Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, apabila keinginan tersebut tercapai barulah dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, maka diperlukan landasan yang membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangatlah diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik [4].

Workshop Champion Lest merupakan industri dibidang kerajinan yang berdiri pada tahun 2002, industri ini memproduksi meja billiard dan perlengkapannya di Ambarawa Kabupaten Semarang. Pembuatan meja billiard ini diproses dari nol atau dari kayu mentah. Berjalannya waktu perusahaan meja billiard semakin besar dan membutuhkan banyak karyawan dalam industri tersebut, maka dari itu pemilik industri membuka lowongan pekerjaan. Tidak disangka, permintaan semakin banyak dan jumlah karyawan yang kurang membuat pemilik industri membuka lowongan pekerjaan dengan tidak mengikuti aturan perekrutan karyawan, hal ini karena perusahaan dikejar waktu. Melihat banyak pengangguran di sekitar lokasi pembuatan meja, pemilik berinisiatif untuk memberikan pekerjaan kepada orang-orang tersebut.

Tabel 1  
Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Workshop Chamion Lest

No	Bagian Karyawan Produksi	Jumlah
1.	Manajer (bulanan)	1
2.	Pemasaran	4
3.	Tukang Kayu	16
4.	Tukang Besi	6
5.	Tukang packing (bulanan)	7
6.	Tukang Stick	14
7.	Tukang setting	7
8.	Tukang Pengecatan	7
9.	Tukang Pola dan Ukir	5

10.	Tukang Kirim (bulanan)	8
11.	Tukang Bubut	8
12.	Tukang Pengamplasan	8
13.	Tukang Gergaji	6
14.	Tukang Pasah	6

Sumber CV. Workshop Champion Lest

Berdasarkan tabel 1 diatas adalah untuk memberikan informasi tentang bagian pekerjaan karyawan di CV. Workshop Champion Lest. Tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 103 orang yang memiliki bidang pekerjaan masing-masing untuk meningkatkan hasil kerja. Sebanyak 103 karyawan tidak hanya karyawan tetap saja namun, ada karyawan borongan dan karyawan harian. Menurut pemilik perusahaan, dari sekian banyaknya karyawan ada karyawan yang terkadang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas bahkan ada karyawan yang hanya kerja setengah hari saja, beralasan sakit, kecapekan, keperluan pribadi bahkan hujan itu adalah alasan yang biasanya membuat karyawan tidak masuk kerja. Hal ini juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam pencapaian target produksi.

Tabel 2  
 Data hasil produksi karyawan pada tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Hasil Produksi	Target Produksi
Januari	93	40 Meja	60 Meja
Februari	93	38 Meja	60 Meja
Maret	93	41 Meja	60 Meja
April	93	43 Mwja	60 Meja
Mei	93	37 Meja	60 Meja
Juni	101	32 Meja	60 Meja
Juli	101	30 Meja	60 Meja
Agustus	101	35 Meja	60 Meja
September	101	34 Meja	60 Meja
Oktober	101	35 Meja	60 Meja
November	103	37 Meja	60 Meja
Desember	103	42 Meja	60 Meja

Sumber : Cv. Workshop Champion Lest

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa perusahaan mentargetkan karyawan untuk menghasilkan 60 unit meja dalam waktu sebulan, namun dapat dilihat bahwa karyawan tidak mampu memenuhi target pada tahun 2022. Maka cara untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan harus menyeleksi karyawan sebelum memperkerjakan, dalam seleksi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria industri. Selain dapat mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria industri, perusahaan mampu melihat mana karyawan yang memiliki kompetensi yang berbeda dengan karyawan yang lainnya. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target

yang sudah ditentukan perusahaan karena terdapat karyawan yang tidak memiliki kemampuan pada bidang tersebut.

## METODE

Penelitian ini mengacu pada pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian adalah industri meja billiard di Kota Ambarawa yaitu Cv. Workshop Champion Lest. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja Cv. Workshop Champion Lest yang berjumlah 103 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh yang artinya seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pembagian kuesioner kepada 103 karyawan Cv. Workshop Champion Lest, proses penyebaran dilakukan secara *online* menggunakan aplikasi *Google Form* yang kemudian linknya dibagikan melalui *Whatsapp Group* Perusahaan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas diukur untuk mengetahui tingkat efektifitas jika efektifitas variabel valid tinggi, tetapi kurang efektif ketika perangkat tidak valid. Kriteria survey membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Seleksi (X2)	S1	0,749	0,1614	S1	0,000	0,05	Valid
	S3	0,817		S3	0,000		Valid
	S5	0,873		S5	0,000		Valid
Kompetensi (X4)	K3	0,663	0,1614	K3	0,000	0,05	Valid
	K4	0,805		K4	0,000		Valid
	K5	0,719		K5	0,000		Valid
	K6	0,673		K6	0,000		Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	P2	0,796	0,1614	P2	0,000	0,05	Valid
	P3	0,642		P3	0,000		Valid
	P6	0,671		P5	0,000		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian Validitas pada tabel 2 di atas menunjukkan Nilai r hitung pada masing-masing pernyataan dari semua Variabel mayoritas lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,1614. Sedangkan sebagian besar item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semua elemen kuesioner penelitian dianggap Valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji Reliabilitas pada program SPSS maka dapat diketahui dengan nilai Cronbach's Alpha pada nilai Reliability statistik. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Seleksi (X2)	3	0,882	Reliabel
2.	Kompetensi (X4)	4	0,858	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	3	0,792	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach' Alpha > 0,60 yaitu Seleksi (0,882), Kompetensi (0,858) dan Produktivitas Kerja Karyawan (0,792) yang artinya nilai instrument pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini digunakan Kolmogrov Smirnov yang menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dari hasil uji tersebut. Data akan terdistribusi normal apabila sig > 0,05. Uji Normalitas dilakukan menggunakan uji statistic Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,44486473
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,064
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan data diatas, diketahui nilai signifikansi pada tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test senilai 0,200 atau > 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### Uji Multikolinearitas

Korelasi antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lain dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas sebagai akibat dari hasil uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,242	,467		,518	,606		
	Seleksi	,218	,104	,169	2,091	,039	,721	1,388
	Kompetensi	,423	,080	,412	5,287	,000	,778	1,286

a. Dependent variabel Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai kurang dari < dari 0,10 dan hasil Uji *VIF* juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari > dari 10. Kesimpulannya dari pengujian Multikolinearitas diatas bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui terjadinya gejala heteroskedastisitas maka di uji Glejser. Menilai ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi uji T terhadap hasil uji Glejser. Dikatakan lolos heteroskedastisitas jika nilai sig > dari 0,05. Berikut ini adalah hasil perolehan uji Heteroskedastisitas:

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,527	,276		1,912	,059		
	Seleksi	,021	,061	,041	,349	,728	,721	1,388
	Kompetensi	,038	,047	,092	,810	,420	,778	1,286

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data primer yang diolah. (2023)

Berdasarkan perolehan Uji Glejser di atas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada masing-masing indikator > dari 0,05. Sehingga model regresi dpat dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,242	,467		,518	,606		
	Seleksi	,218	,104	,169	2,091	,039	,721	1,388
	Kompetensi	,423	,080	,412	5,287	,000	,778	1,286

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, (2023)

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta dari hasil penelitian menunjukkan yaitu sebesar 0,242, dapat diartikan bahwa jika terdapat pengaruh dari variabel bebas seperti Seleksi dan Kompetensi. Maka variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan sudah memiliki nilai sendiri sebesar 0,242.
- Variabel Seleksi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai sebesar 0,218, apabila Seleksi (X<sub>2</sub>) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan meningkat 0,218.
- Variabel Kompetensi (X<sub>4</sub>) mempunyai nilai sebesar 0,423, apabila Kompetensi (X<sub>4</sub>) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan meningkat 0,423.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pengujian t ini digunakan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

- Uji Hipotesis didukung apabila nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  (sebesar 1,660), dan jika nilai signifikansi kurang dari  $< 0,05$  dapat dinyatakan adanya pengaruh antara variabel terikat.
- Apabila nilai  $t_{hitung} <$  dari nilai  $t_{tabel}$  (sebesar 1,660), dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dapat dinyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai r tabel dapat diketahui berdasarkan tabel Statistik dengan signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k$ , dimana (k) adalah jumlah variabel bebas sekaligus terikat, sedangkan nilai (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian yang dilakukan, jadi  $df = 103 - 5 = 1,660$ .

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,242	,467		,518	,606		
	Seleksi	,218	,104	,169	2,091	,039	,721	1,388
	Kompetensi	,423	,080	,412	5,287	,000	,778	1,286

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil Uji Parsial ( Uji t) sebagai berikut:

- a. Variabel Seleksi (X1) memiliki nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,091 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05, sehingga data ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari tabel variabel Seleksi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai  $t_{tabel}$  sebesar 5,287 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga data ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari tabel variabel Seleksi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai dari F tabel dapat diketahui dengan tabel statistic dengan signifikansi 0,05 dengan  $dF_1 = (k-1)$  dan  $dF_2 = (n-k)$ . Dimana (k) adalah jumlag seluruh variabel dan (n) adalah jumlah sampel. Jadi  $dF_1 = (5-1)=4$  dan  $dF_2 = (103-5) = 98$ , kemudian diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,31.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,522	4	5,881	28,549	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,186	98	,206		
	Total	43,709	102			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Seleksi, Kompetensi						

Sumber : Data primer yang diolah, (2023).

Dari tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 28,549 yang jauh lebih besar dibandingkan dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,31 dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan Seleksi(X1) dan Kompetensi(X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Adjusted R digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel Independen (X) mempengaruhi terhadap variabel Dependen (Y). Sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdeteksi dengan nilai 0 sampai 1. Besai nilai  $R^2$  semakin mendekati satu, maka dapat menunjukkan bahwa semakin kuat kemampuan variabel Independen dalam menjelaskan variabel Dependen dan jika  $R^2$  adalah nol, maka dapat menunjukkan bahwa variabel Independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat [5].

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,538	,519	,454
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Kompetensi				

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, (2023).

Dari hasil pengujian tabel 9 dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,519 yang berarti bahwa Variabel Seleksi dan Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 51,9% terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya ( $100\% - 51,9\% = 48,1\%$ ) dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar model penelitian.

## Pembahasan

Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dari hasil pengujian hipotesis Uji t variabel Seleksi (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,091 > t_{tabel}$  1,660 dengan nilai signifikansi 0,039 kurang dari  $< 0,05$ , sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Sehingga semakin meningkat Seleksi semakin meningkat produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional salah satunya adalah seleksi calon tenaga kerja. Dalam proses ini dituntut untuk selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman dan perusahaan harus efektif dan efisien dalam proses seleksi agar perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten untuk menempati bidang pekerjaan yang di butuhkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga mampu mewujudkan impian perusahaan. Proses seleksi yang efektif dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang dan produktivitas kerjanya terus meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Tari dan Lucy, 2019) menunjukkan bahwa Variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dari hasil pengujian hipotesis Uji t variabel Kompetensi (X4) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,287 > t_{tabel}$  1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari  $< 0,05$ , sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Sehingga semakin meningkat Kompetensi semakin meningkat produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Kompetensi berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau produktivitas, karena sejauh mana seseorang dalam bekerja mencapai hasil yang memuaskan. Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan agar dapat membantu dalam menciptakan nilai dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Kompetensi setiap karyawan berbeda-beda maka dalam penempatan kerja harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja [6]. Berdasarkan data responden pada penelitian ini dominan 2-4 tahun bekerja dimana karyawan memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ade Setiyawan A, 2022) menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## Kesimpulan

Dari rumusan pernyataan penelitian yang disajikan, analisis terhadap data, dan hasil diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Seleksi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga semakin meningkat Seleksi semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa. Sedangkan variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga semakin meningkat Kompetensi semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Workshop Champion Lest di kota Ambarawa.

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hal yang dapat direkomendasikan bagi peneliti

selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel lain seperti variabel Kemampuan Kerja, Kompensasi, Pemberian Intensif, dll yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

Berdasarkan pengalaman langsung dalam proses penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan yang dialami yaitu dalam proses pengumpulan data, peneliti harus mengunggu karyawan Cv. Workshop Champion Lest untuk mengisi kuesioner, karena terdapat karyawan yang tidak memiliki Hp atau tidak paham cara mengisi form kuesioner.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan, H. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press, Jakarta.
- [3] Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- [4] Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hadayana Pujaatmaka. Jakarta: Prehalindu.
- [5] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- [6] Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Awaliddin, A.S. 2022. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Makassar Bintang Lestari. Universitas Bosowa.
- [8] Syafitri, Tari, J.N & Chairael Lucy. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). Jurnal Benefita, 4,(3), hlm. 570-586.