



**HUBUNGAN REKRUTMEN KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR BAGIAN
PENANGGULANGAN KEBOCORAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Muhammad Zeini Firdaus

021114053

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN REKRUTMEN KARYAWAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA
PAKUAN KOTA BOGOR BAGIAN PENANGGULANGAN
KEBOCORAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN REKRUTMEN KARYAWAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA
PAKUAN KOTA BOGOR BAGIAN PENANGGULANGAN
KEBOCORAN**

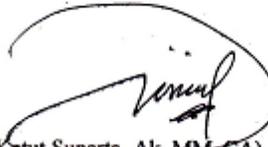
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Jum'at, Tanggal : 21 / September / 2018

Muhammad Zeini Firdaus
021114053

Menyetujui,

Ketua Sidang,



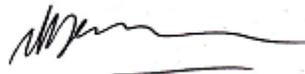
(Ketut Sunarta, Ak, MM, CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Indra Jaya, Ir. M.M)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E, M.Si)

ABSTRAK

Muhammad Zeini Firdaus NPM 021114053, Hubungan Rekrutmen Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan ketua komisi Indra Jaya dan anggota komisi pembimbing Dewi Atika.

Penelitian ini ditunjukkan ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran. Penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.

Penelitian ini mengenai rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran yang beralamatkan di Jln Siliwangi No.121 Bogo Timur 16142.

Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang rendah antara Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan dimana hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,575 artinya rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran memiliki hubungan yang sedang. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 33,06% artinya persentase kontribusi rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 33,06%, sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,635 dan angka tersebut lebih besar dari t tabel dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,687. Karena t hitung > t tabel ($5,635 > 1,687$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “HUBUNGAN REKRUTMEN KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAAN PDAM TIRTA PAKUAN KOTA BOGOR BAGIAN PENANGGULANGAN KEBOCORAN”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Indra Jaya ,Ir.,MM. dan Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing penulisan skripsi Ketua Komisi Pembimbing dan anggota komisi pembimbing.
4. Bapak/Ibu seluruh Staf Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah membantu segala keperluan penulis selama berkuliah.
5. Bapak Nanang H P selaku kordinator sub bagian kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang telah memberikan arahan dan pengalaman.
6. Orang tua saya bapak Kus Kosasih dan ibu Ida Farida yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik material maupun moril, serta do'a tak henti-hentinya sehingga penulis menyelesaikan skripsinya
7. Jaroh Melawati yang selalu memotivasi, ngasih arahan dan memberikan semangat kepada penulis
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu membantu dan mendukung: Zaini Amar, Lestari, Fathan Firhanullah, Irsan Sabihi, Indra Wisnu Wardana, Hilman, Ichwan, Giant, Priska, Syafi'i, Fani Meita, Mufida dan lainnya.
9. Teman-teman Management Class A-B 2014.
10. Teman-teman INI TEAM.
11. Keluarga besar UKM Sepak Bola & Futsal Universitas Pakuan.
12. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis sadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan, baik dari isi, penulisan dan bahasanya. Untuk itu penulis menerima kritik, serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis.

Semoga amal baik yang diberikan akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Sang Pencipta Allah SWT.

Bogor, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1. Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1. Maksud Penelitian	9
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Rekrutmen	13
2.2.1. Pengertian Rekrutmen	13
2.2.2. Maksud dan Tujuan Rekrutmen	14
2.2.3. Sumber Perekrutan Karyawan kelebihan dan kelemahan	14
2.2.4. Metode Rekrutmen dan Proses Rekrutmen.....	16
2.2.5. Indikator Rekrutmen Karyawan	16
2.3. Produktivitas kerja	17

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.3.2. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	17
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
2.3.4. Rumus Produktivitas Kerja	18
2.3.5. Indikator Produktivitas Kerja	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	20
2.4.2. Kerangka pemikiran	21
2.5. Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1. Objek Penelitian	23
3.2.2. Unit Analisi	23
3.2.3. Lokasi Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.3.1. Jenis Data Penelitian	23
3.3.2. Sumber Data Penelitian	23
3.4. Operasional Variabel	24
3.5. Metode Penarikan Sampel	25
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Uji Kualitas Data	25
3.7.1. Uji Validitas	26
3.7.2. Uji Reliabilitas	27
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data	31
3.8.1. Analisis Deskriptif/ Kualitatif	31
3.8.2. Analisis Kuantitatif	32
3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	33

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Sejarah PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	34
4.2.	Visi dan Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	34
4.3.	Kegiatan Usaha	34
4.4.	Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	34
4.5.	Profil Responden	36
4.6.	Pembahasan	39
4.6.1.	Rekrutmen Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.....	39
4.6.2.	Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.....	52
4.6.3.	Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	67
5.2.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Masuk dan keluar karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran 2015-2017	2
Tabel 2	: Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor tahun 2015	3
Tabel 3	: Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2016.....	5
Tabel 4	: Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017.....	6
Tabel 5	: Kebocoran Tidak Terrealisasi tahun 2015-2017.....	7
Tabel 6	: Kebaikan dan Kelemahan Rekrutmen Internal dan Eksternal	15
Tabel 7	: Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 8	: Operasional Variabel	24
Tabel 9	: Hasil Uji Validitas Rekrutmen Karyawan	26
Tabel 10	: Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	27
Tabel 11	: <i>Case Processing Summary</i>	28
Tabel 12	: <i>Reability Statistics</i>	29
Tabel 13	: Hasil Uji Reliabilitas Rekrutment Karyawan	29
Tabel 14	: <i>Case Processing Summary</i>	30
Tabel 15	: <i>Reliability Statistics</i>	30
Tabel 16	: Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	30
Tabel 17	: Skala Likert.....	31
Tabel 18	: Interpretasi Hasil	32
Tabel 19	: Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 20	: Karyawan Berdasarkan Usia	36
Tabel 21	: Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 22	: Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 23	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Berdasarkan Pekerjaan Banyak Serta Kuantitas Karyawan Kurang”	39
Tabel 24	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ”Perekrutan Karyawan Bertujuan Agar Produktivitas Kerja Tercapai”	40
Tabel 25	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Merupakan Salah Satu Solusi Agar Produktivitas Kerja Meningkat”	41
Tabel 26	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Jumlah Karyawan Tidak Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan Perbaikan Kebocoran”	41
Tabel 27	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Juga Bertujuan Sebagai Solusi Peningkatan Pelayanan Perusahaan”	42

Tabel 28	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Internal Perusahaan Yang Dipindah Tugaskan”	43
Tabel 29	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Eksternal Perusahaan Sehingga Mengadakan Rekrutmen”	43
Tabel 30	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Sekitar Area Perusahaan”	44
Tabel 31	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Karyawan Berdasarkan Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditentukan”	45
Tabel 32	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Calon Karyawan Harus Bersedia Bekerja Dengan Waktu Dan Tempat Yang Telah Ditentukan Perusahaan	45
Tabel 33	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Metode Perekrutan Karyawan Dilakukan Dengan Tertutup Atau Hanya Diinformasikan Kepada Karyawan Tertentu Saja Yang Dipercaya Oleh Perusahaan	46
Tabel 34	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “ Metode Perekrutan Dilakukan Dengan Terbuka Atau Diinformasikan Secara Luas Dengan Memasang Iklan Media Cetak Atau Digital	47
Tabel 35	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Metode Perekrutan Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Sendiri Dan Tidak Melibatkan Pihak Lain	48
Tabel 36	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Dilihat Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	48
Tabel 37	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Karyawan Dilihat Berdasarkan Usia Dan Pengalaman Bekerja	49
Tabel 38	: Skor Total Variabel Rekrutmen Karyawan.....	50
Tabel 39	: Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	50
Tabel 40	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Kualitas Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapan”	52
Tabel 41	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Bekerja Dengan Teliti dan Hati-Hati Saat Bekerja”	53
Tabel 42	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Yang Telah Selesai”	53
Tabel 43	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas Karyawan Harus Sebanding Dengan Pekerjaan Agar Tidak Banyak Pekerjaan Yang Terbengkalai”	54
Tabel 44	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas Karyawan Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan Yang Ada”	55

Tabel 45	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Kuantitas Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan”	55
Tabel 46	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah Atasan Terlebih Dahulu”	56
Tabel 47	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Selalu Datang Atau Hadir Dikantor Dengan Tepat Waktu”	57
Tabel 48	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Memprioritaskan Pekerjaaa Yang Dikerjakan Terlebih Dahulu Untuk Efisiensi Waktu”	57
Tabel 49	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Menghindari Hal-hal Yang Membuat Bosan Kerja”	58
Tabel 50	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ‘Lingkungan Kerja Yang Nyaman’	59
Tabel 51	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan”.....	59
Tabel 52	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Datang Ke Kantor Dengan Tepat Waktu”	60
Tabel 53	: Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan Melakukan Persiapan Sebelum Bekerja’	61
Tabel 54	: Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Dan Pulang Setelah Pekerjaan Selesai	61
Tabel 55	: Skor Total Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	62
Tabel 56	: Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	63
Tabel 57	: Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan <i>Product Moment</i> (SPSS 23)	64
Tabel 58	: Nilai Interval Koefisien	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Grafik Masuk dan Keluar Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran periode 2015-2017	3
Gambar 2	: Grafik Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor tahun 2015	4
Gambar 3	: Grafik Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2016	6
Gambar 4	: Grafik Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017	7
Gambar 5	: Grafik kebocoran Tidak Terrealisasi	8
Gambar 6	: Konstelasi Penelitian	22
Gambar 7	: Kurva Uji Statistik	33
Gambar 8	: Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor	35
Gambar 9	: Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 10	: Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Usia	37
Gambar 11	: Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Lama Bekerja	38
Gambar 12	: Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Gambar 13	: Histogram Rekrutmen Karyawan	51
Gambar 14	: Histogram Produktivitas Kerja Karyawan	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam persaingan dan juga mempunyai peran penting dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya perusahaan harus selalu dievaluasi agar selalu tercipta sebuah keharmonisan dalam bekerja dan di kelola dengan baik. Melalui pengelolaan sumber daya yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan agar menjadi lebih baik dan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat. Dan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka banyak karyawan yang kurang baik dan karyawan kurang bermutu dalam bekerja sehingga perusahaan tidak akan berkembang dengan baik.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah kuantitas karyawan. Dengan jumlah karyawan yang memadai perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Penggunaan sumber daya yang terkelola, kuantitas memadai dan juga terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Guna tercapainya sebuah produktivitas sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi dalam terwujudnya produktivitas kerja yang baik dan salah satunya adalah faktor kuantitas karyawan atau perusahaan menambah karyawan dengan mengadakan rekrutmen karyawan. Dengan kuantitas karyawan yang memadai biasanya tingkat produktivitas kerja karyawan pun menjadi lebih baik dan apabila sebaliknya jika kuantitas karyawan tidak memadai maka tingkat produktivitas karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dari perusahaan adalah dengan melakukan rekrutmen karyawan. Dengan jumlah karyawan yang memadai maka tingkat produktivitas akan tercapai. Rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang baik.

Sistem perekrutan yang dilakukan oleh PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor lebih mengacu kepada metode sumber eksternal atau terbuka, proses perekrutan tidak langsung dilakukan oleh pihak PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor melainkan

dilaksanakan oleh pihak ketiga. Oleh sebab itu banyak pertimbangan biaya perekrutan , biaya tenaja kerja dan lain-lain. Hal tersebut yang menjadi masalah dalam perekrutan karyawan untuk bagian kebocoran yang memerlukan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang didapat karyawan.

Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran yang berlokasi jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142 . perusahaan daerah air minum yang mengelola sumber mata air dan di sebar luaskan untuk masyarakat kota bogor. PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran memiliki 45 karyawan dan memerlukan rekrutmen karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan bekerja secara maksimal.

Dengan melakukan penelitian langsung kepada perusahaan, maka peneliti memperoleh data jumlah perbaikan yang terrealisasi periode 2015-2017.

Tabel 1
Masuk dan Keluar Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian
Penanggulangan Kebocoran 2015-2017

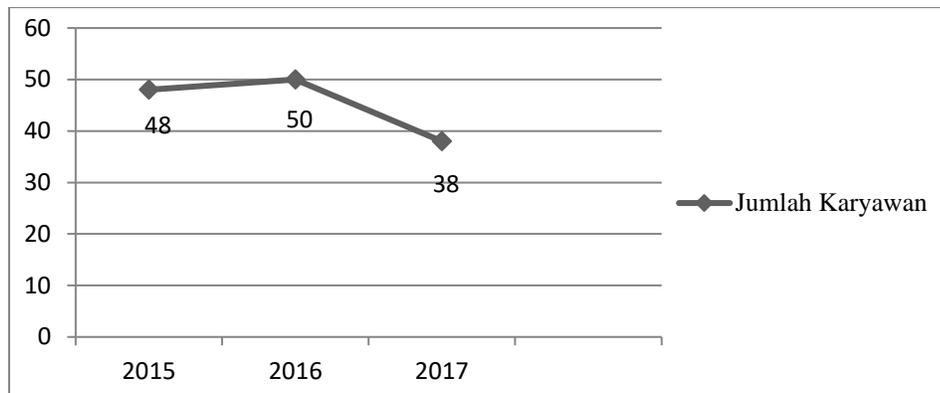
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan keluar
2015	48	2	-
2016	50	-	12
2017	38	7	-
Total		9	12

Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Dari table 1 diatas menunjukkan karyawan yang masuk dan keluar dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran periode 2015-2017. Dari table 1 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat karyawan yang masuk jumlahnya 9 orang dengan tingkat karyawan yang keluar sebanyak 12 orang. Dan dapat dilihat dari gambar 1 dibawah ini menunjukkan grafik tingkat jumlah karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran periode 2015-2017.

Gambar 1

Grafik Data Masuk dan Keluar Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran periode 2015-2017



Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Rekrutmen karyawan dapat berdampak pada kuantitas karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, secara tidak langsung rekrutmen karyawan juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan jumlah karyawan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja serta target yang ditentukan dapat tercapai. Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran perbaikan pipa yang bocor harus selalu terrealisasi.

Berikut data perbaikan dan realisasi perbaikan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2015 di bawah ini.

Tabel 2

Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2015

Bulan	Jumlah kebocoran	Realisasi	Sisa Kebocoran
Januari	716	709	7
Februari	701	691	10
Maret	847	826	21
April	773	760	13
Mei	796	794	2
Juni	764	757	7
Juli	761	750	11
Agustus	911	902	9

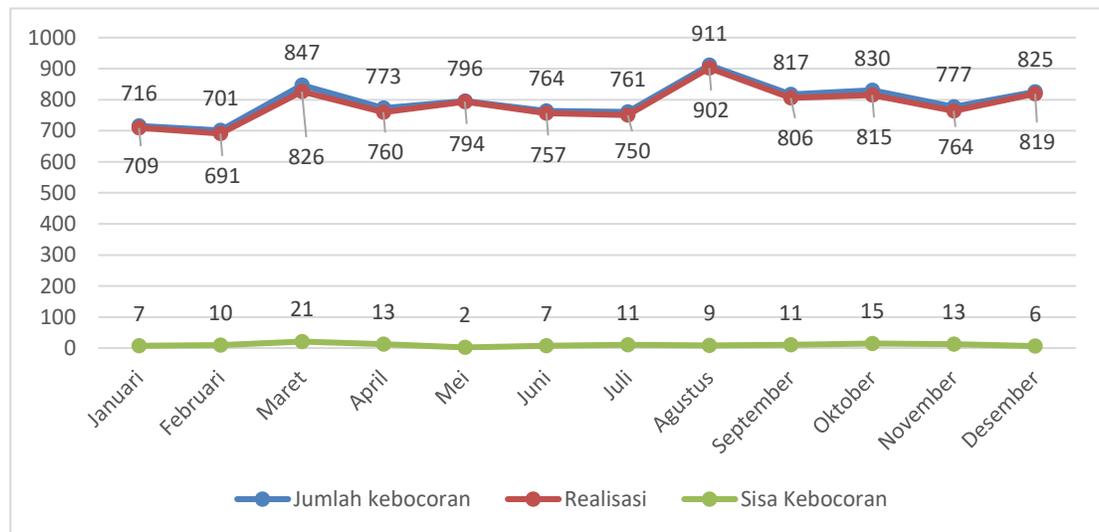
September	817	806	11
Oktober	830	815	15
November	777	764	13
Desember	825	819	6
Jumlah tidak terealisasi			125

Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Dari tabel 2 diatas menunjukkan Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2015. Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa target perbaikan kebocoran disetiap bulannya tidak terrealisasi dengan penuh. Dapat dilihat dari tabel diatas tingkat kebocoran paling banyak pada bulan Agustus. Dan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini yang menunjukkan grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2015.

Gambar 2

Grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2015



Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Berikut data perbaikan dan realisasi perbaikan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2016 di bawah ini.

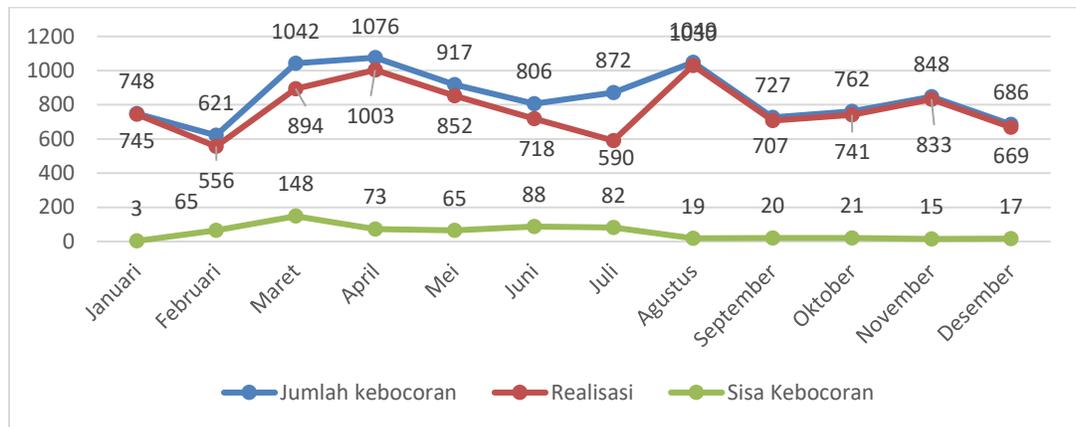
Tabel 3
Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor
Tahun 2016

Bulan	Jumlah kebocoran	Realisasi	Sisa Kebocoran
Januari	748	745	3
Februari	621	556	65
Maret	1042	894	148
April	1076	1003	73
Mei	917	852	65
Juni	806	718	88
Juli	872	590	82
Agustus	1049	1030	19
September	727	707	20
Oktober	762	741	21
November	848	833	15
Desember	686	669	17
Jumlah tidak terrealisasi			616

Sumber: *Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018*

Dari tabel 3 diatas menunjukkan Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2016. Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa target perbaikan kebocoran disetiap bulannya tidak terrealisasi dengan penuh. Dapat dilihat dari tabel diatas tingkat kebocoran paling banyak pada bulan April. Dan dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini yang menunjukkan grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2016.

Gambar 3
Grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2016



Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Berikut data perbaikan dan realisasi perbaikan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor pada tahun 2017 di bawah ini.

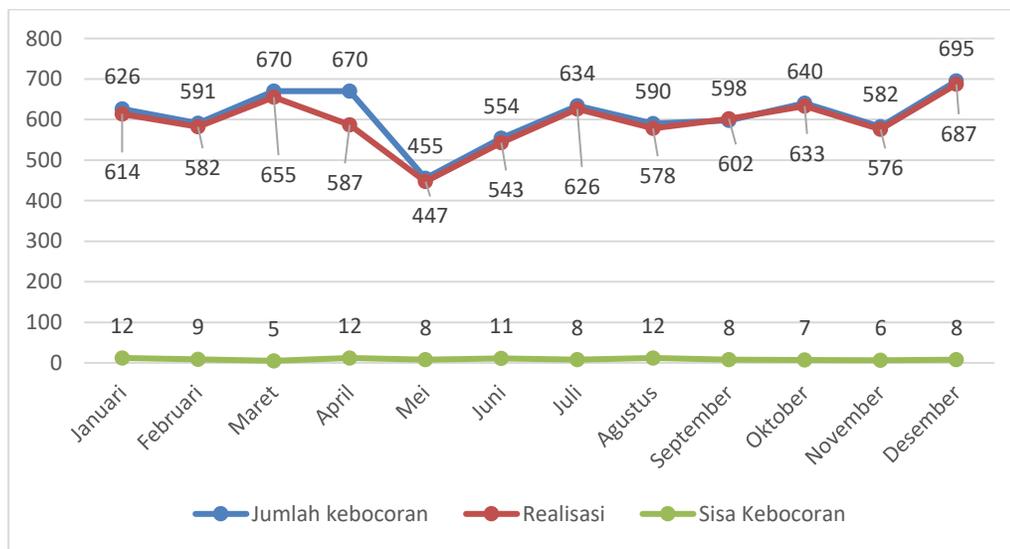
Tabel 4
Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017

Bulan	Jumlah kebocoran	Realisasi	Sisa Kebocoran
Januari	626	614	12
Februari	591	582	9
Maret	670	655	5
April	670	587	12
Mei	455	447	8
Juni	554	543	11
Juli	634	626	8
Agustus	590	578	12
September	598	602	8
Oktober	640	633	7
November	582	576	6
Desember	695	687	8
Jumlah tidak terrealisasi			106

Sumber: Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018

Dari tabel 4 diatas menunjukkan Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017. Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa target perbaikan kebocoran disetiap bulannya tidak terrealisasi dengan penuh. Dapat dilihat dari tabel diatas tingkat kebocoran paling banyak pada bulan April. Dan dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini yang menunjukkan grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017.

Gambar 4
Grafik Data Kebocoran dan Realisasi Pekerjaan Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Tahun 2017



Sumber: *Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018*

Tabel 5
Kebocoran Tidak Terrealisasi tahun 2015-2017

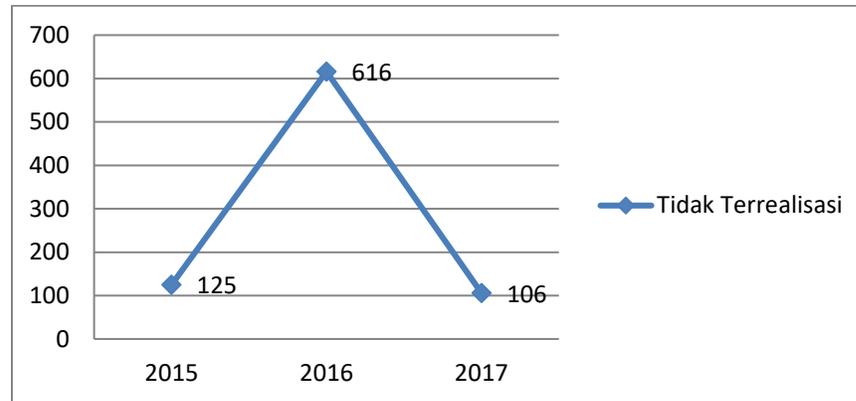
Tahun	Tidak Terrealisasi
2015	125
2016	616
2017	106

Sumber: *Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018*

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa perbaikan kebocoran yang tidak terrealisasi paling banyak pada tahun 2016 dengan jumlah kebocoran yang tidak terrealisasi 616 kebocoran. Dan dapat dilihat pada gambar 5 di bawah ini yang menunjukkan grafik Data Kebocoran Tidak Terrealisasi tahun 2015-2017.

Gambar 5

Grafik Data Kebocoran Tidak Terrealisasi Tahun 2015-2017



Sumber: *Kasubbag Kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah. 2018*

Dengan didapatkan hasil kinerja ini dalam perusahaan merupakan masalah, karena selalu adanya sisa realisasi perbaikan kebocoran yang dapat menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Sehingga situasi ini dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan dan kondisi diatas, dirasa dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran. Untuk itu perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Rekrutmen karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas adalah dapat diambil dijelaskan identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa karyawan yang keluar/masuk perusahaan sehingga jumlah karyawan tidak tetap.
2. Jumlah karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan sehingga target perbaikan kebocoran.
3. Target perbaikan kebocoran tiap bulannya tidak terrealisasi dengan penuh.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di kemukakan sebelumnya, untuk mempermudah penelitian, maka penulisan mengidentifikasi masalah yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran ?
3. Bagaimana hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang tidak terrealisasi karena minimnya jumlah karyawan yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa maksud penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas dan menyarankan agar ditambah jumlah karyawan sehingga produktivitas tercapai.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan penelitian yang di lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui rekrutmen PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran
3. Untuk mengetahui hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang di terima pada perkuliahan dan praktek nya di dalam perusahaan

2. Kegunaan Praktek

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk membantu memecahkan masalah yang ada pada perusahaan, khususnya mengenai masalah yang di bahas dalam skripsi pengaruh rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dilingkarkan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan besar untuk perkembangan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menejemen sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM juga dapat di sebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis. Nawawi, (2000:3)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (rivai; 2005: 1)

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Hasibuan;2003:244)

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, adapun tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

1. Panggabean (2007: 15) menyatakan bahwa: Secara umum, fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja
2. Menurut Samsudin (2006:33-36) menyebutkan, “aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan”. Diantaranya mencakup:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Rekrutmen
 - c. Seleksi
 - d. Pelatihan dan pengembangan
 - e. Penilaian prestasi kerja
 - f. Kompensasi
 - g. Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja
 - h. Hubungan karyawan
3. Menurut Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008: 5), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Procurement (Pengadaan), Development (Pengembangan), Compensation (Kompensasi), integration (integrasi), dan separation (pemutusan hubungan kerja).

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh perusahaan termasuk tujuan sumber daya manusia yang merupakan asset terpenting dalam perusahaan guna mencapai tujuan tertentu.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Notoatmodjo (2009:86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

a. Tujuan Masyarakat (Societal Objective)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengahnya masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (Organizational Objective)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu

perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (Functional Objective)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (Personnel Objective)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Menurut Rachmawati (2017:14) “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”

2.2. Rekrutmen

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Kebutuhan perusahaan untuk merekrut karyawan baru cenderung di perlukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam meningkatkan suatu mutu atau kualitas kerja supaya tujuan dalam suatu perusahaan tercapai.

Berikut pengertian rekrutmen yang dikemukakan oleh para ahli mengenai rekrutmen:

- Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona;2009:132)
- Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. (Rivai Sagala;2008:147)
- Rekrutmen yaitu suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya yaitu usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi (Siswanto, 2011:37)
- Rekrutmen adalah suatu pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. (Soekidjo Notoadmojo,2003:130)

Dari uraian diatas menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan yaitu suatu proses pencarian calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mengisi suatu posisi yang kosong.

2.2.2 Maksud dan Tujuan Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan fungsi yang penting, karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diperoleh melalui proses rekrutmen. Proses rekrutmen mempengaruhi dan dipengaruhi oleh fungsi sumber daya manusia lainnya. Berikut maksud dan tujuan rekrutmen menurut para ahli, antara lain:

- Menurut (Ali,2009:74) menyatakan bahwa “maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.
- menurut (Samsudin,2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.
- Menurut (Hasibuan, 2007:36) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan , antara lain ;
 - 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
 - 2) Tujuan pasca pengangkatan(*post-hirring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan dengan jangka waktu yang masuk akal.
 - 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effect*) yakni citra umum perusahaan harus mananjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal akan mendapatkan kesan positif terhadap perusahaan.

2.2.3 Sumber Perekrutmen Karyawan dengan Kebaikan dan Kelemahan

Sumber perekrutmen yang dapat di gunakan menurut Hasibuan (2002:42) adalah:

a) Internal

Sumber internal yang dimaksud adalah perekrutan yang dilakukan didalam perusahaan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah berupa promosi peningkatan jabatan, transfer karyawan dari posisi pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama, rotasi pekerjaan yaitu perputaran posisi karyawan untuk sementara, pengayaan dan memanggil kembali mantan karyawan perusahaan. Metode internal yang dapat dilakukan perusahaan dapat berupa: *job posting* (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu), *skill Inventories* (daftar informasi keterampilan karyawan berupa arsip-arsip yang tersimpan untuk memudahkan

identifikasi dan pertimbangan internal bobot yang diperlukan),
Referral(rekomendasi dari karyawan)

b) Eksternal

Sumber eksternal adalah rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan. Hal yang bias dilakukan perusahaan adalah pencarian karyawan baru dari luar dengan berbagai metode pencarian. Metode rekrutmen eksternal dapat berupa: Iklan media baik online, surat kabar dan sebagainya, melalui agen penempatan kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, organisasi keahlian/profesi dan serikat pekerja, perekrutan langsung ke perguruan tinggi, open house guna menarik minat pelamar dengan cara memperkenalkan perusahaan lebih dalam, dan meminta konsultan manajemen.

Tabel 6

Kebaikan dan Kelemahan Rekrutmen Internal dan Eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
<p>Kebaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, Karena adanya kesempatan promosi. 2) Prilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan. 3) Biaya penarikan relative kecil, karena tidak perlu memasang iklan. 4) Waktu penerimaan relative singkat 5) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi 6) Kestabilan karyawan semakin baik. <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kewajiban karyawan yang dipromosikan itu kurang. 2) Kurang membuka kesempatan system kerja baru dalam perusahaan. 	<p>Kebaikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kewibawaan pejabat relative baik 2) Kemungkinan membawa system kerja baru yang lebih baik. <p>Kelemahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi 2) Biaya penarikan besar karena iklan dan seleksi 3) Orientasi dan induksi harus dilakukan 4) <i>Turnover</i> cenderung akan meningkat 5) Perilaku dan loyalitas belum di ketahui

Sumber: Hasibuan (2010:44)

2.2.4. Metode Rekrutmen dan Proses Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:44) metode penarikan karyawan baru terbagi dua, yaitu;

a) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik sulit.

b) Metode Terbuka

Metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, diharapkan lamaran masuk banyak sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Proses rekrutmen di banyak perusahaan Indonesia menggunakan tahap/alur yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi sebagai berikut:



- a) *Sourcing process* adalah proses yang mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang ada. Metodenya menggunakan *internal resourching* dan *eksternal resourching*.
- b) *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadi kandidat sesuai dengan kriteria yang ada.
- c) *User process* adalah untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh diantara kandidat yang telah lolos dari proses *selection process*.

(Mardianto, 2014:10)

2.2.5. Indikator Rekrutmen Karyawan

Menurut hasibuan (2011:141) indikator-indikator dari variable pros rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditemukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Perekrutan

a. Sumber Internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standart dari jabatan yang lowong tersebut.

b. Sumber Eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media cetak maupun digital.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam konsep manajemen manusia diharapkan mau mempertahankan tenaga sepenuhnya atau setinggi mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun.

Berikut pengertian produktivitas menurut para ahli:

Menurut Reader, Heizer (2002:14) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang atau jasa yang di hasilkan.

Menurut Mathis (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukur atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Adapun menurut J. Ravianto (2001:102) Produktivitas karyawan adalah produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja , maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya

2.3.2 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah daalam buku Hartatik(2014:218) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah. Misalnya, pemberian bonus atau bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, yransfer dan demosi

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu di perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Muchdarsyah dalam buku Hartatik(2014:211) bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Tenaga Kerja
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.
2. Seni Serta Ilmu Manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal
Modal perusahaan merupakan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja akan meningkat.

2.3.4 Rumus Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas kerja dapat di rumuskan dengan rumus sebagai berikut: Menurut Muchdarsyah Sinunang (2015:13) untuk mencari tingkat produktivitas kerja karyawan menggunakan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{jumlah produktif}}{\text{jumlah karyawan rata-rata} \times \text{jumlah jam kerja}}$$

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran hasil kegiatan (output) dan pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input) peningkatan produktivitas kerja.

2.3.5. Indikator Produktivitas Kerja karyawan

Agus Dharma (2004:276), indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerja

Kualitas pekerja menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan kehidupan kerja yang berkualitas.

2. Kuantitas Pekerja

Perkembangan organisasi menuntut adanya kualitas pekerja, kuantitas pekerja menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekan pada tugas-tugas yang di berikan orang pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja berhubungan dengan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.

5. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud yaitu pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melakukan tugas dengan penuh semangat.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 7
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Subhan Faidasa fadilah (2013) Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Salatiga	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variable Rekrutmen ➤ Variabel (Y) Produktivitas 	Hasil dari penelitian menunjukkan Koefisien Korelasi (r) 0,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas. Hal ini bermakna bahwa rekrutmen karyawan yang tinggi akan diikuti pula dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi .	Penelitian ini menggunakan variable X yaitu Rekrutmen Variabel Y produktivitas dengan perbedaan jenis perusahaan
2	Ahmad Budi Ratag (2010) Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asegar Murni Jaya SULAWESI UTARA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variable (X) Rekrutmen ➤ Variabel (Y) Produktivitas 	Hasil analisis data pada variabel kebutuhan fisiologis dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai $p = 0,053 > 0,05$.) yang berarti ada hubungan positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas. Hal ini bermakna bahwa rekrutmen karyawan yang tinggi akan diikuti pula dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi .	Penelitian ini menggunakan variable X yaitu Rekrutmen Variabel Y produktivitas . Dan dengan perusahaan yang berbeda

3.	Rahayu Akili (2009) Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi (Manado)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Variable (X) Rekrutmen ➤ Variabel (Y) Produktivitas 	Dengan menggunakan Uji Spearman maka didapatkan nilai korelasi sebesar 0,431 dan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$ dengan tingkat hubungan sedang yang berarti terdapat hubungan antara Rekrutmen dengan produktivitas kerja pada karyawan	Penelitian ini menggunakan variable X yaitu Rekrutmen Variabel Y produktivitas dengan perbedaan jenis perusahaan
----	---	--	--	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

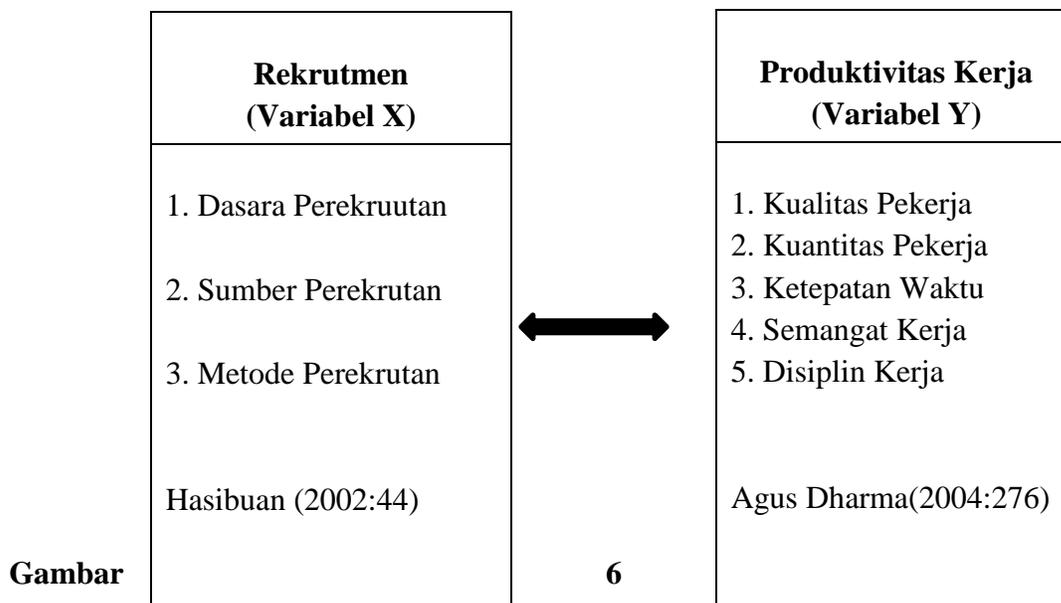
Dalam perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, peran sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui kuantitas sumber daya manusia yang cukup dengan pekerjaan yang diterima oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas berkaitan dengan rekrutmen karyawan. Oleh sebab itu produktivitas yang baik akan tercapai dengan jumlah karyawan yang sesuai dengan pekerjaan.

rekrutmen karyawan yaitu suatu proses pencarian calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mengisi suatu posisi yang kosong. Dengan rekrutmen perusahaan memperoleh tenaga kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada karyawan. Dan produktivitas kerja karyawan juga didukung oleh indikator produktivitas teori menurut Agus Dharma (2004:276) yaitu kualitas pekrja, kuantitas pekerja, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa rekrutmen memiliki hubungan dengan produktivitas. Pada Perusahaan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor khususnya bagian Penanggulangan Kebocoran berusaha meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja karyawannya sehingga terpenuhi perbaikan-perbaikan yang harus dicapai setiap harinya

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dirumuskan konstelasi penelitian mengenai pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap produktivitas kerja, seperti terlihat pada gambar berikut ini:



Konstelasi penelitian

2.5. Hipotesis penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga rekrutmen karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran kurang baik.
2. Diduga produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penulis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif korelasional. Data dikumpulkan melalui survey, wawancara dan pengisian kuisioner kepada pihak perusahaan dan pengamatan secara langsung sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan statistik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian penanggulangan Kebocoran.

3.2. Objek, Unit Analisi dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian penanggulangan Kebocoran. Dengan rekrutmen karyawan sebagai variable X atau variable independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel dependen.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisi yang digunakan penulis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individual karyawan bagian penanggulangan kebocoran dan kasubbag bagian penanggulangan kebocoran PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berlokasi jln. Siliwangi No. 121 Bogor 16142.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

- Data Kualitatif: Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variable yang diteliti.
- Data Kuantitatif: Data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber-sumber dalam penelitian ini:

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam hal ini diperoleh melalui hasil kuisioner.
2. Data Skunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, berasal dari dokumen perusahaan dan kepustakaan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variable-variabel kedalam dua kelompok, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga dengan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, dalam makalah seminar ini yang menjadi variabel independen adalah pengaruh rekrutmen karyawan`

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, dalam makalah seminar ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

Tabel 8
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Rekrutmen (X)	1. Dasar Perekrutan	1. Dasar perekrutan dengan kurangnya karyawan 2. Tujuan perekrutan	Ordinal
	2. Sumber Perekrutan	1. Sumber perekrutan yang diambil 2. Standar kualitas karyawan	Ordinal
	3. Metode Perekrutan	1. Cara perekrutan karyawan 2. Latar pendidikan 3. kesiapan calon karyawan	Ordinal
Produktivitas (Y)	1. Kualitas Pekerja	1. Mutu hasil kerja sesuai standar 2. Karyawan bekerja dengan teliti 3. Meningkatkan kualitas kerja	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	1. Jumlah hasil kerja sesuai target 2. Menyelesaikan tugas sampai selesai	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Karyawan selalu hadir tepat waktu 3. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	4. Semangat Kerja	1. menghindari hal-hal yang bikin bosan kerja 2. lingkungan kerja nyaman 3. tanggung jawab atas pekerjaan	Ordinal
	5. Disiplin kerja	1. Datang tepat waktu 2. kesiapan sebelum kerja 3. pulang setelah pekerjaan beres	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran dan dipilih dengan secara sengaja dengan jumlah populasi 45 orang karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, dimana data skunder adalah sebagai berikut:

1. Data Internal

Data ini termasuk data internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Data internal diperoleh dari data kasubbag penanggulangan kebocoran.

2. Data Eksternal

Data eksternal merupakan data yang diperoleh dari luar perusahaan yang meliputi buku-buku perpustakaan dan lain-lain.

Sedangkan data primer adalah sebagai berikut:

1. Metode Survey dibagi menjadi 2, yaitu:

- a) Wawancara: suatu teknik untuk memperoleh data dan yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti.
- b) Kuisisioner: teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada para karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian

2. Observasi: kegiatan pengamatan langsung terhadap sasaran penelitian dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topic yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3.7. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevaliditasan atau keaslian suatu instrument. Penelitian ini menguji validitas dengan analisis bukti skor-skor yang ada

padabutir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total, selanjutnya dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien validitas item yang dicari
 N : Jumlah responden
 X : Skor yang diperoleh subjek dari keseluruhan item
 Y : Skor total
 $\sum X$: Jumlah nilai dalam distribusi X
 $\sum Y$: Jumlah nilai dalam distribusi Y
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam kontribusi X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam kontribusi Y

(Sugiono, 2008:94)

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software *SPSS Versi 23*.

• Uji Validitas Rekrutmen Karyawan

Tabel 9
 Hasil Uji Validitas Rekrutmen Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,747	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,629	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,613	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,534	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,724	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,738	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,578	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,525	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,685	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,582	0,444	r hitung > r tabel	Valid

11	0,500	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,512	0,444	r hitung > r tabel	Valid
13	0,709	0,444	r hitung > r tabel	Valid
14	0,616	0,444	r hitung > r tabel	Valid
15	0,715	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Rekrutmen karyawan menunjukkan r hitung > r tabel , sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Produktivitas kerja Karyawan

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,728	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,768	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,588	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,589	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,866	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,722	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,604	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,694	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,613	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,646	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,521	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,822	0,444	r hitung > r tabel	Valid
13	0,509	0,444	r hitung > r tabel	Valid
14	0,679	0,444	r hitung > r tabel	Valid
15	0,847	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas Produktivitas Kerja menunjukkan r hitung > r tabel sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuisioner). Reabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten. Pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu instrument dinyatakan realibel , bila koefisien reabilitas 0.6 berdasarkan pendapat tersebut dinyatakan realibel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 dan dinyatakan tidak

realibel jika nilanya ≤ 0.6 . Menguji reabilitas dapat di ukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach :

$$\alpha = r_{ii} = \left(\frac{k}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

S_b^2 = varians butir

S_{tot}^2 = varians total

(Sugiono, 2008:96)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α Cronch bach sebagai berikut:

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Realibel

Berikut ini adalah hasil pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS Versi23*:

- Uji Realibilitas Rekrutmen Karyawan

Uji realibilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach α , bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach α untuk variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,891

Tabel 11

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	20	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

Sumber data: output SPSS 23 .

Tabel 12

Reability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.891	15
------	----

Sumber data: output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dan tidak akan dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel recruitment karyawan sebesar 0,891 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

Tabel 13

Hasil Uji Reliabilitas Rekrutment Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Rekrutmen Karyawan	1	0,891	0,878	Reliabel
	2	0,891	0,884	Reliabel
	3	0,891	0,884	Reliabel
	4	0,891	0,887	Reliabel
	5	0,891	0,880	Reliabel
	6	0,891	0,878	Reliabel
	7	0,891	0,886	Reliabel
	8	0,891	0,887	Reliabel
	9	0,891	0,881	Reliabel
	10	0,891	0,885	Reliabel
	11	0,891	0,888	Reliabel
	12	0,891	0,888	Reliabel
	13	0,891	0,880	Reliabel
	14	0,891	0,884	Reliabel
	15	0,891	0,881	Reliabel

Sumber data: Output SPSS 23

- Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Uji realibilitas dapat dilihat pada kolom Cronchbach α , bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dapat diketahui bahwa nilai cronchbach α untuk variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,916

Tabel 14

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	20	100.0
-------	----	-------

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

Tabel 15
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

Sumber data: Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dan tidak akan dikerluarkan (exclude) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel recruitment karyawan sebesar 0,916 yang berarti diterima. Maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah realibel.

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,916	0,909	Reliabel
	2	0,916	0,907	Reliabel
	3	0,916	0,915	Reliabel
	4	0,916	0,913	Reliabel
	5	0,916	0,909	Reliabel
	6	0,916	0,914	Reliabel
	7	0,916	0,910	Reliabel
	8	0,916	0,913	Reliabel
	9	0,916	0,912	Reliabel
	10	0,916	0,915	Reliabel
	11	0,916	0,936	Reliabel
	12	0,916	0,905	Reliabel
	13	0,916	0,916	Reliabel
	14	0,916	0,910	Reliabel
	15	0,916	0,904	Reliabel

Sumber data: Output SPSS 23

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubunga Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas kerja karyawan. Dengan variabel X (Rekrutmen Karyawan) dan Y (Produktivitas kerja).

3.8.1 Analisis Deskriptif / Kualitatif

Analisis Deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan. Menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Decriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan. Salah satu program olah data yang sering digunakan ialah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Skala pengukuran, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, adapun bobot nilai jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 17
Skala Likert

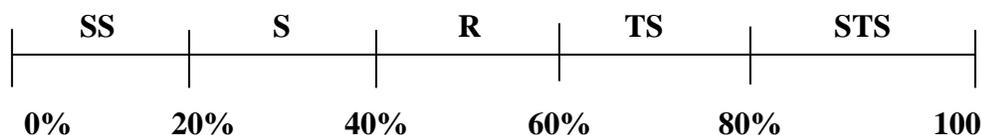
No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2008:94)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Tabel 18
Interprestasi hasil

Interval (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Setuju
20-39	Tidak Setuju

40-59	Cukup Setuju
60-79	Setuju
80-100	Sangat Setuju

Sugiyono (2008:94)

3.8.2 Analisis Kuantitatif Korelasi

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.:

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat suatu variabel dengan variabel lain. Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y. Maka rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank Spearman* adalah

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Husein Umar, 2008,112)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan provorsi variasi keseluruhan dalam nilai variable dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independen, selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan rumus dibawah ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Rekrutmen karyawan dengan variabel Produktivitas Kerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho \leq 0$, tidak terdapat hubungan yang positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan

Ha: $\rho > 0$, terdapat hubungan yang positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan:

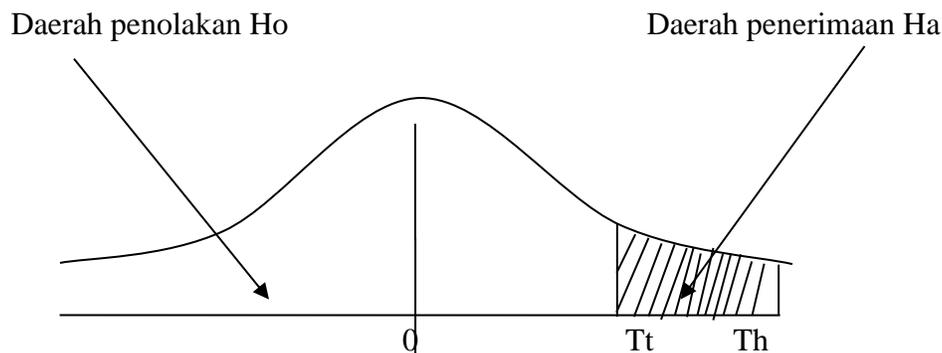
$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Ho jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Terima Ho artinya, tidak ada hubungan yang positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

- Ha jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Terima Ha artinya, ada hubungan yang positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 7
Kurva Uji Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Sejarah PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

PDAM Kota Bogor sebagai BUMN milik Pemerintah Kota Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor No.05 Tahun 1977. Namun sejarah menunjukkan bahwa Kota Bogor yang dahulu dikenal dengan nama *Buitenzorg*, telah mempunyai sistem pelayanan air minum sejak tahun 1918 yang dibangun oleh pemerintah Belanda saat itu. Sistem pelayanan air minum tersebut memanfaatkan sumber mata air Kota Batu yang letaknya di daerah Kabupaten Bogor dan berjarak sekitar 7 km dari kota Bogor. Nama perusahaan air minum waktu itu adalah *Gemeentelijhe Waterleiding te Buitenzorg*. Sumber mata air Kota Batu ini merupakan cikal bakal keberadaan PDAM kota Bogor dan tahun 1918 dianggap sebagai dimulainya pelayanan air minum kota Bogor.

PDAM Tirta Pakuan memiliki kantor pusat yang berada di tempat yang strategis, dimana didekatnya terdapat pusat perbelanjaan Ekalokasari Plasa dan Sukasari Plasa. Hal ini pula yang membuat pelayanan perusahaan menjadi lebih mudah terjangkau dan cepat.

4.2. Visi dan Misi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

➤ Visi

PDAM sehat melalui tatakelola yang baik (*Good Corporate Governance*) dalam mewujudkan pelayanan prima kepada pelanggan.

➤ Misi

1. Meningkatkan cakupan pelayanan dengan terpenuhinya Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas untuk mencapai masyarakat sehat.
2. Meningkatkan kinerja melalui pengolahan yang efektif, efisien dan berwawasan lingkungan dengan SDM yang berkualitas.

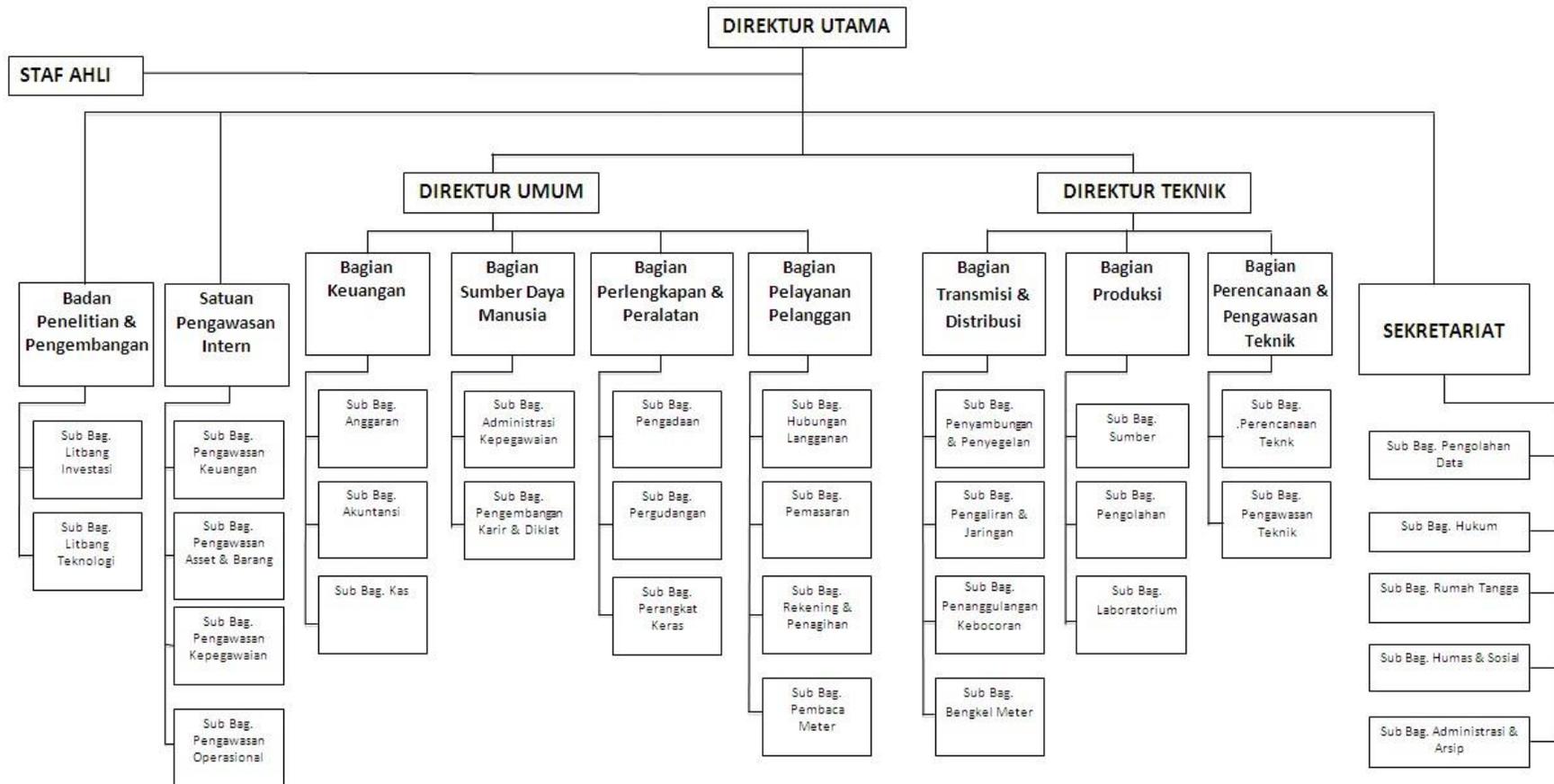
4.3. Kegiatan Usaha

PDAM Tirta Pakuan sesuai dengan namanya, bergerak dibidang penyediaan air bersih bagi masyarakat, khususnya yang berada di kota bogor. Penyediaan air bersih ini sangat didukung dengan letak astronomis kota bogor yang memiliki banyak sumber mata air. Sehingga pelayanan yang diberikan ke masyarakat atau konsumen semakin mudah dan memuaskan.

4.4. Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. berikut ini merupakan struktur organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

Gambar 8
Struktur Organisasi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor



Sumber: PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, data diolah, 2018

4.5. Profil Responden

Profil responden yang diteliti dibagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan. Berikut ini hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PDAM Tirta Pakuan kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran.

1. Jenis Kelamin Responden

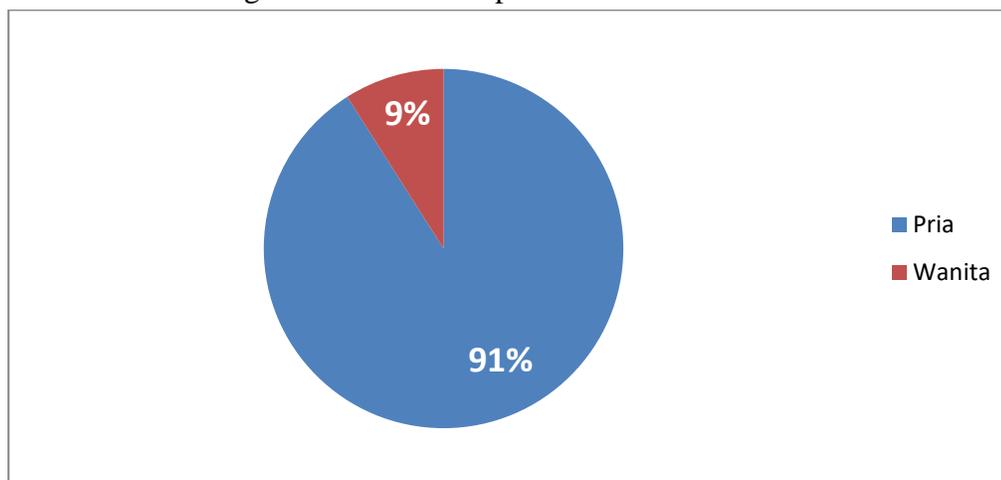
Tabel 19
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	41	91
2	Wanita	4	9
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden karyawan paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 41 orang dengan persentase 91% dari 45 responden.

Gambar 9
Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

2. Usia Responden

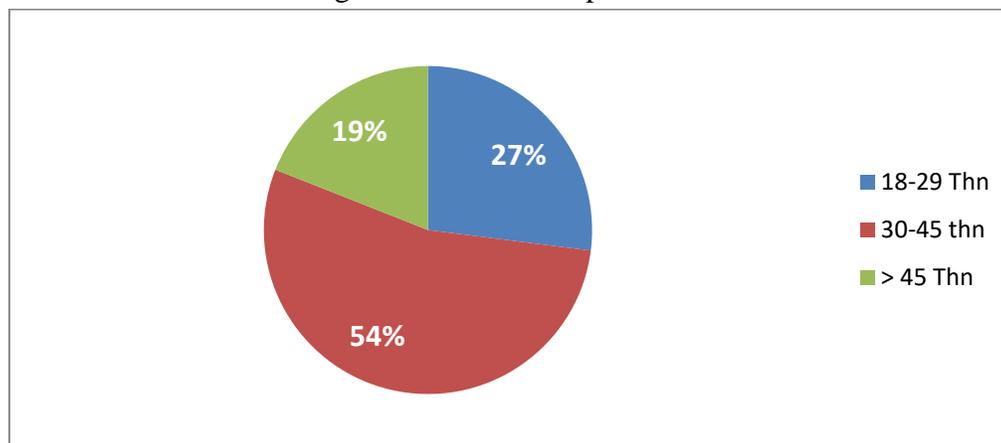
Tabel 20
Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1	18- 29 Thn	12	27
2	30- 45 Thn	24	54
3	>45 Thn	9	19
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa Usia responden karyawan paling banyak yaitu pada karyawan yang berusia 30-45 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 54% dari 45 responden.

Gambar 10
Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

3. Lama Bekerja

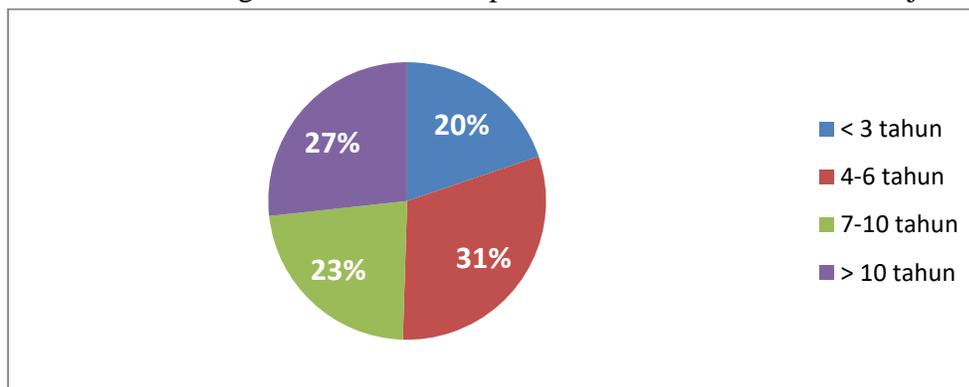
Tabel 21
Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 Thn	9	20
2	4- 6 Thn	14	31
3	7- 10 Thn	10	23
4	>10 Thn	12	27
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa tingkat lama bekerja responden paling banyak yaitu pada karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 14% dengan persentase 31% dari 45 responden.

Gambar 11
Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

4. Tingkat Pendidikan

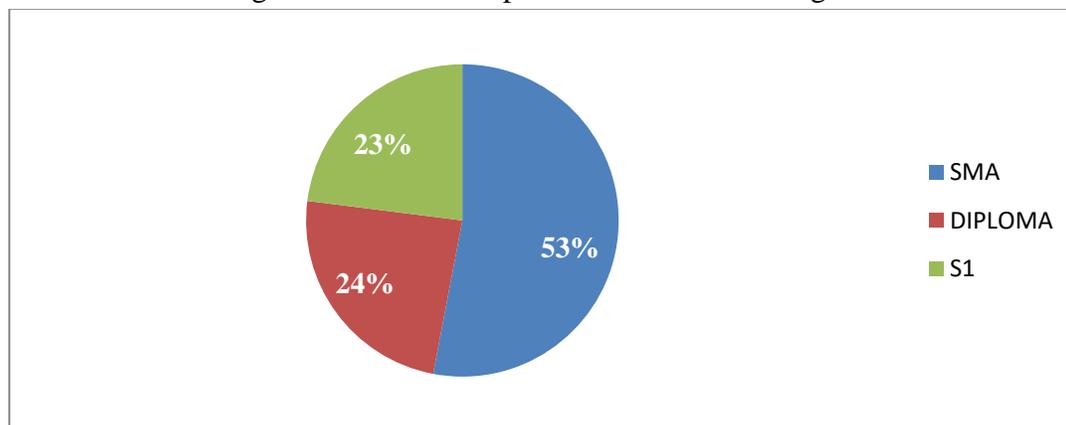
Tabel 22
Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA	24	53
2	DIPLOMA	11	24
3	S1	10	23
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan paling banyak yaitu pada karyawan yang tingkat pendidikan SMA sebanyak 24 orang dengan persentase 53% dari 45 responden.

Gambar 12
Tingkat Persentase Rerponden berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer, data diolah, 201

4.6. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari rekrutmen karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.6.1. Rekrutmen Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.

Sebuah perusahaan didalam perkembangan sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Rekrutmen karyawan merupakan salah satu hal positif menyangkut dalam menjalankan pekerjaan karyawan. Dengan adanya rekrutmen karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel rekrutmen karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan kebocoran yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari jawaban setaiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Berikut hasil kuesioner responden:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

1. Dasar Rekrutmen

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Berdasarkan Pekerjaan Banyak Serta Kuantitas Karyawan Kurang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	18	72	40
Kurang Setuju	3	9	27	20
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,44
Jumlah		45	178	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 40% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan

“Perekrutan Karyawan Berdasarkan Pekerjaan Banyak Serta Kuantitas Karyawan Kurang”. 33,33% menyatakan sangat setuju, 205 menyatakan kurang setuju, , 4,44% menyatakan tidak setuju dan sisanya 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{5 \times 45} \times 100\% = 79,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,11% dari responden mengindikasikan perekrutan karyawan berdasarkan pekerjaan banyak serta kuantitas karyawan kurang.

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Bertujuan Agar Produktivitas Kerja Tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	11	33	26,44
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,22
Jumlah		45	173	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Perekrutan Karyawan Bertujuan Agar Produktivitas Kerja Tercapai”28,89% menyatakan sangat setuju, 26,44% menyatakan kurang setuju, 6,67% menyatakan tidak setuju dan sisanya 2,22% mennyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{173}{5 \times 45} \times 100\% = 76,89\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,89% responden mengindikasikan perekrutan karyawan bertujuan agar produktivitas kerja tercapai.

Tabel 25

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Merupakan Salah Satu Solusi Agar Produktivitas Kerja Meningkat”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Perekrutan Karyawan Merupakan Salah Satu Solusi Agar Produktivitas Kerja Meningkat” 33,33% menyatakan sangat setuju, 26,67% menyatakan kurang setuju dan sisanya 4,44% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{179}{5 \times 45} \times 100\% = 79,56\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,56% responden mengindikasikan perekrutan karyawan merupakan salah satu solusi agar produktivitas kerja meningkat.

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Jumlah Karyawan Tidak Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan Perbaikan Kebocoran”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	24,44
Setuju	4	13	52	28,89
Kurang Setuju	3	19	57	42,22
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	168	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 42,2% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan pernyataan “Jumlah Karyawan Tidak Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan Perbaikan Kebocoran”.28,89% menyatakan setuju, 24,44% menyatakan sangat setuju dan sisanya 4,44% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{168}{5 \times 45} \times 100\% = 74,67\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74,67% responden mengindikasikan jumlah karyawan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan perbaikan kebocoran.

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perekrutan Karyawan Juga Bertujuan Sebagai Solusi Peningkatan Pelayanan Perusahaan.”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2,22
Setuju	4	23	92	51,11
Kurang Setuju	3	16	48	35,56
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,22
Jumlah		45	154	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Perekrutan Karyawan Juga Bertujuan Sebagai Solusi Peningkatan Pelayanan Perusahaan”. 35,56% menyatakan kurang setuju, 8,89% menyatakan tidak setuju, 2,22% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{154}{5 \times 45} \times 100\% = 68,44\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 68,44% responden mengindikasikan perekrutan karyawan bertujuan sebagai solusi peningkatan pelayanan perusahaan.

2. Sumber Perekrutan

Tabel 28
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Internal Perusahaan Yang dipindah Tugaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	18	72	40
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,22
Jumlah		45	176	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 40% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Internal Perusahaan Yang dipindah Tugaskan” 28,89% menyatakan sangat setuju, 26,67% menyatakan kurang setuju, 2,22% menyatakan tidak setuju dan sisanya 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{176}{5 \times 45} \times 100\% = 78,22\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,22% responden mengindikasikan sumber perekrutan diambil dari internal perusahaan yang dipindah tugaskan.

Tabel 29
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Eksternal Perusahaan Sehingga Mengadakan Rekrutmen”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	16	48	35,56
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	172	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan pernyataan “Sumber Perekrutan Diambil Dari Eksternal Perusahaan Sehingga Mengadakan Rekrutmen” 33,33% menyatakan kurang setuju, 26,67% menyatakan sangat setuju dan sisanya 4,44% menyatakan kurang setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{172}{5 \times 45} \times 100\% = 76,44\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,44% responden mengindikasikan sumber perekrutan karyawan diambil dari eksternal perusahaan sehingga mengadakan rekrutmen.

Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sumber Perekrutan Karyawan Diambil Dari Sekitar Area Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	22,22
Setuju	4	20	80	44,44
Kurang Setuju	3	13	39	28,89
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	173	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Sumber perekrutan karyawan diambil dari sekitar area perusahaan.” 28,89% menyatakan kurang setuju, 22,22% menyatakan sangat setuju dan sisanya 4,44% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{173}{5 \times 45} \times 100\% = 76,89\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,89% responden mengindikasikan sumber perekrutan diambil dari sekitar area perusahaan.

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Karyawan Berdasarkan Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	15	45	33,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,22
Jumlah		45	174	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Perekrutan Karyawan Berdasarkan Standar Kualitas Kerja Yang Telah Ditentukan” 33,33% menyatakan kurang setuju, 26,675 menyatakan sangat setuju dan sisanya 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{174}{5 \times 45} \times 100\% = 77,33\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,33% responden mengindikasikan perekrutan karyawan berdasarkan standar kualitas kerja yang telah ditentukan.

Tabel 32
Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Calon Karyawan Harus Sedia Bekerja dengan Waktu dan Tempat Yang Telah ditentukan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	19	76	42,22
Kurang Setuju	3	14	42	31,11
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	169	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Calon karyawan harus sedia bekerja dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan perusahaan” 31,11% menyatakan kurang setuju, 20% menyatakan sangat setuju dan sisanya 6,67% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{169}{5 \times 45} \times 100\% = 75,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,11% responden mengindikasikan calon karyawan harus sedia bekerja dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan.

3. Metode Perekrutan

Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Metode Perekrutan Karyawan Dilakukan dengan Tertutup atau Hanya Diinformasikan Kepada Karyawan Tertentu Saja yang Dipercaya oleh Perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	5	10	11,11
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 33,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Metode perekrutan karyawan dilakukan dengan tertutup atau hanya diinformasikan kepada karyawan tertentu saja yang dipercaya oleh perusahaan”. 33,33% menyatakan setuju, 22,22% menyatakan kurang setuju dan sisanya 11,11% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{175}{5 \times 45} \times 100\% = 77,78\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,78% responden mengindikasikan metode perekrutan karyawan dilakukan dengan tertutup atau hanya diinformasikan kepada karyawan tertentu saja yang dipercaya oleh perusahaan.

Tabel 34

Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Metode Perekrutan Dilakukan Dengan Terbuka atau Diinformasikan Secara Luas Dengan Memasang Iklan Media Cetak atau Digital”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,56
Setuju	4	14	56	31,11
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	177	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Metode Perekrutan Dilakukan Dengan Terbuka atau Diinformasikan Secara Luas Dengan Memasang Iklan Media Cetak atau Digital” 31,11% menyatakan setuju, 24,44% menyatakan kurang setuju dan sisanya 8,89% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{177}{5 \times 45} \times 100\% = 78,67\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,67% responden mengindikasikan metode perekrutan dilakukan dengan terbuka atau diinformasikan secara luas dengan memasang iklan media cetak atau digital.

Tabel 35

Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Metode Perekrutan Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Sendiri dan Tidak Melibatkan Pihak Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	13	39	28,89
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,22
Jumlah		45	177	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 33,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Metode Perekrutan Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Sendiri dan Tidak Melibatkan Pihak Lain” 33,33% menyatakan setuju, 28,89% menyatakan kurang setuju, 2,22% menyatakan tidak setuju dan sisanya 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{177}{5 \times 45} \times 100\% = 78,67\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,67% responden mengindikasikan metode perekrutan dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri dan tidak melibatkan pihak lain.

Tabel 36

Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Dilihat Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	13	52	28,89
Kurang Setuju	3	14	42	31,11
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	172	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 31,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Perekrutan dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan.”31,11% menyatakan kurang setuju, 28,895 menyatakan setuju dan sisanya 8,89% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{172}{5 \times 45} \times 100\% = 76,44\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,44% responden mengindikasikan perekrutan dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel 37

Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Perekrutan Karyawan Dilihat Berdasarkan Usia dan Pengalaman Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,56
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,44
Jumlah		45	178	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Perekrutan karyawan dilihat berdasarkan usia dan pengalaman bekerja” 33,33% menyatakan setuju, 26,675 menyatakan tidak setuju dan sisanya 4,44% menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{5 \times 45} \times 100\% = 79,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,11% responden mengindikasikan perekrutan karyawan dilihat berdasarkan usia dan pengalaman kerja.

Tabel 38
Skor Total Variabel Rekrutmen Karyawan

No	Rekrutmen Karyawan	Skor Total	Pernyataan	Rata-Rata
1	Dasar Perekrutan	852	5	170,4
2	Sumber Perekrutan	864	5	172,8
3	Metode Perekrutan	879	5	175,8

Sumber: Kuesioner, diolah 2018.

Berdasarkan variabel rekrutmen karyawan skor tertinggi berada pada indikator “metode perekrutan” dengan skor total 879 atau rata-rata 175,8 dan untuk skor terendahnya pada indikator “dasar perekrutan” dengan skor total 852 dengan rata-rata 170,4.

Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

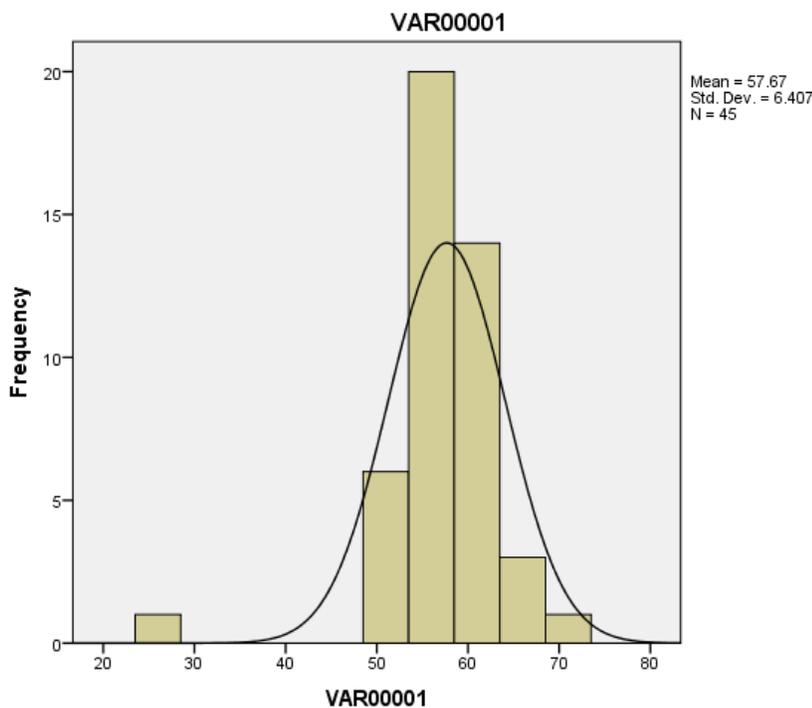
Tabel 39
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Rekrutmen Karyawan		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		57,67
Std. Error of Mean		.955
Median		58,00
Std. Deviation		6.407
Variance		41.045
Skewness		-2,514
Std. Error of Skewness		,354
Range		45
Minimum		26
Maximum		71
Sum		2595

Sumber: *output* SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata empirik rekrutmen karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 57,67 dengan range 45 dan total skor sebesar 2595.

Gambar 13
Histogram Rekrutmen Karyawan



Sumber: *output SPSS 23*

Untuk Mengetahui rekrutmen karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran, maka untuk mengetahui hail pengolahan data, maka hasill dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empiric sebesar 57,67 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor teoritis , sehingga dapat dikatakan rekrutmen karyawab pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran cukup baik.

4.6.2. Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standat operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setai butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentan skala untuk mengetahui total tanggapan responden. Berikut ini hasil kuesioner responden:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

1. Kualitas Pekerja

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Kualitas Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	24,44
Setuju	4	21	72	46,67
Kurang Setuju	3	10	39	22,22
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	172	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 46,67% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Kualitas Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan” 24,445 menyatakan sangat setuju, 22,22% menyatakan kurang setuju dan sisanya 6,67% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{172}{5 \times 45} \times 100\% = 76,44\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,44% responden mengindikasikan kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Bekerja Dengan Teliti dan Hati-Hati Saat Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	17	51	37,78
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	173	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju dengan pernyataan “Karyawan Bekerja Dengan Teliti dan Hati-Hati Saat Bekerja” 3,33% menyatakan setuju, 26,675 menyatakan sangat setuju dan sisanya 2,225 menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{173}{5 \times 45} \times 100\% = 76,89\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,89% responden mengindikasikan karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja.

Tabel 42
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Yang Telah Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33%
Setuju	4	15	60	33,33%
Kurang Setuju	3	11	33	24,45%
Tidak Setuju	2	4	8	8,89%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	176	100%

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 33,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Yang Telah Selesai”33,335 menyatakan setuju, 24,45% menyatakan kurang setuju dan sisanya 8,895 menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{176}{5 \times 45} \times 100\% = 78,22\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,22% responden mengindikasikan karyawan memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai.

2. Kuantitas Pekerja

Tabel 43

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas Karyawan Harus Sebanding Dengan Pekerjaan Agar Tidak Banyak Pekerjaan Yang Terbengkalai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	20	80	44,44
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Kuantitas Karyawan Harus Sebanding Dengan Pekerjaan Agar Tidak Banyak Pekerjaan Yang Terbengkalai” 31,115 menyatakan sangat setuju, 22,225 menyatakan kurang setuju dan sisanya 2,22% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{182}{5 \times 45} \times 100\% = 80,89\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80,89% responden mengindikasikan kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai.

Tabel 44
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas Karyawan Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan Perbaikan Yang Ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	19	76	42,23
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	178	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 42,23% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Kuantitas Karyawan Sesuai dengan Jumlah Pekerjaan Perbaikan Yang Ada” 28,895 menyatakan sangat setuju, 24,44% menyatakan kurang setuju dan sisanya 4,445 menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{5 \times 45} \times 100\% = 79,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,11% responden mengindikasikan kuantitas karyawan sesuai dengan jumlah perbaikan yang ada.

Tabel 45
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11%
Setuju	4	19	76	42,22%
Kurang Setuju	3	10	30	22,22%
Tidak Setuju	2	2	4	4,44%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	180	100%

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Kuantitas Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan”31,11% menyatakan sangat setuju, 22,22% menyatakan kurang setuju dan sisanya 4,44% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{180}{5 \times 45} \times 100\% = 80\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 46

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah Atasan Terlebih Dahulu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,56
Setuju	4	14	56	31,11
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	3	6	6,66
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	178	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu” 31,11% menyatakan setuju, 26,67% menyatakan kurang setuju dan sisanya 6,66% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{5 \times 45} \times 100\% = 79,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,11% responden mengindikasikan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu.

Tabel 47
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Selalu Datang Atau Hadir Di Kantor Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	176	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu.”31,11% menyatakan sangat setuju, 22,22% menyatakan kurang setuju dan sisanya 8,89% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{176}{5 \times 45} \times 100\% = 78,22\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,22% responden mengindikasikan karyawann selalu datang atau hadir ke kantor dengan tepat waktu.

Tabel 48
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Memprioritaskan Pekerjaan Yang Dikerjakan Terlebih Dahulu Untuk Efisiensi Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	3	6	6,66
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan Memprioritaskan Pekerjaan Yang Dikerjakan Terlebih Dahulu Untuk Efisiensi Waktu” 28,89% menyatakan sangat setuju, 26,67% menyatakan kurang setuju dan sisanya 6,66% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{175}{5 \times 45} \times 100\% = 77,78\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,78% responden mengindikasikan karyawan mempriorotaskan pekerjaan yang dikerjakan terlebih dahulu untuk efisiensi waktu.

4.Semangat Kerja

Tabel 49

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Menghindari Hal-hal Yang Membuat Bosan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	20	80	44,44
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan Menghindari Hal-hal Yang Membuat Bosan Kerja” 31,11% menyatakan sangat setuju, dan sisanya 24,44% menyatakan kurang setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{183}{5 \times 45} \times 100\% = 81,33\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,33% responden mengindikasikan karyawan menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja.

Tabel 50
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Lingkungan Kerja Yang Nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	37,78
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	185	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan Kerja Yang Nyaman” 37,78% menyatakan setuju, 22,22% menyatakan kurang setuju dan sisanya 2,225 menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{185}{5 \times 45} \times 100\% = 82,22\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,22% responden mengindikasikan lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel 51
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan’

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	20	80	44,44
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	178	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya.” 26,675 menyatakan sangat setuju, 26,67% menyatakan kurang setuju dan sisanya 2,22% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{5 \times 45} \times 100\% = 79,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79,11% responden mengindikasikan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan.

5. Disiplin Kerja

Tabel 52

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Datang Kekantor Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	21	84	46,67
Kurang Setuju	3	9	27	20
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 46,67% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan Datang Kekantor Dengan Tepat Waktu” 31,11% menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan kurang setuju dan sisanya 2,22% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{183}{5 \times 45} \times 100\% = 81,33\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,33% responden mengindikasikan karyawan datang kekantor dengan tepat waktu.

Tabel 53
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Melakukan Persiapan Sebelum Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	40
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 40% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Karyawan Melakukan Persiapan Sebelum Bekerja” 35,56% menyatakan setuju, dan sisanya 24,44% menyatakan kurang setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{187}{5 \times 45} \times 100\% = 83,11\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,11% responden mengindikasikan karyawan melakukan persiapan sebelum bekerja.

Tabel 54
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Dan Pulang Setelah Pekerjaan Selesai’

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	23	92	51,11
Kurang Setuju	3	8	24	17,78
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	180	100

Sumber: Data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan “Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Dan Pulang Setelah Pekerjaan Selesai” 26,67% menyatakan sangat setuju, 17,78% menyatakan kurang setuju dan sisanya 4,44% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{180}{5 \times 45} \times 100\% = 80\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% responden mengindikasikan karyawan memeriksa kembali pekerjaan dan pulang setelah pekerjaan selesai.

Tabel 55

Skor Total Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Produktivitas Kerja	Skor Total	Pertanyaan	Rata-rata
1	Kualitas Pekerja	521	3	173,67
2	Kuantitas Pekerja	540	3	180
3	Ketepatan Waktu	529	3	176,33
4	Semangat Kerja	546	3	182
5	Disiplin Kerja	550	3	183,33

Sumber: Kuesioner Diolah 2018.

Berdasarkan variabel produktivitas kerja karyawan skor tertinggi berada pada indikator “disiplin kerja” dengan skor total 550 atau rata-rata 183,33 dan untuk skor terendahnya pada indikator “kualitas pekerja” dengan skor total 521 dengan rata-rata 173,67.

Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

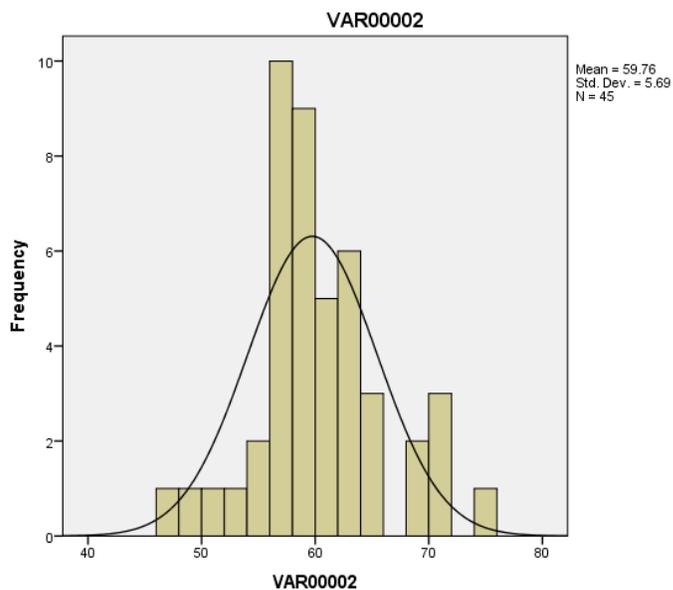
Tabel 56
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Rekrutmen Karyawan		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		59,76
Std. Error of Mean		,848
Median		59,00
Std. Deviation		5.690
Variance		32.371
Skewness		,369
Std. Error of Skewness		,354
Range		28
Minimum		47
Maximum		75
Sum		2689

Sumber: *output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 59,76 dengan range 28 dan total skor sebesar 2689.

Gambar 14
Histogram Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber: *output SPSS 23*

Untuk Mengetahui produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empiric sebesar 59,76 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor teoritis, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran cukup baik.

4.6.3. Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Menggunakan Kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Rekrutmen karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 45 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Rekrutmen karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran hasilnya sebagai berikut:

Tabel 57

Korelasi Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan *Rank Spearman* (SPSS 23)

Correlations

		Rekrutmen Karyawan	Produktivitas Kerja
Rekrutmen Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.575**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	45	45
Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.575**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

sumber: output SPSS 23

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil output SPSS 23 *Rank Spearman* adalah $r = 0,575$. Artinya rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 58

Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599	0,575	Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Rank Spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,575$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,575^2 \times 100 \\
 &= 33,06 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 33,06% , hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memberikan kontribusi sebesar 33,06% sedangkan dengan 66,94% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0: p \leq 0$. yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_a: \rho \geq 0$. yaitu ada hubungan nyata dan positif antara rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut .

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,575\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,575^2}}$$

$$= \frac{3,770}{0,669}$$

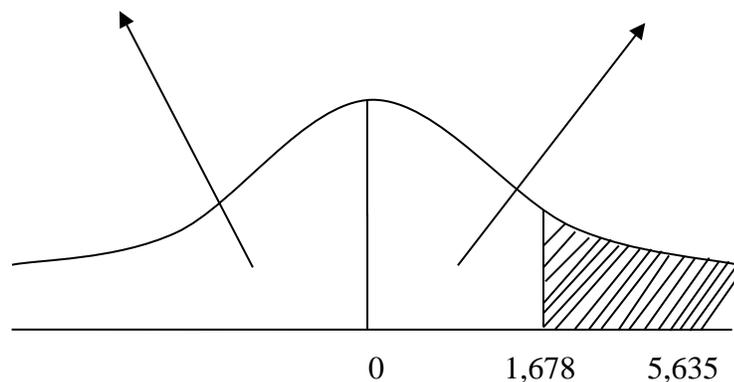
$$= 5,635$$

c. Menentukan t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $45-2=43$, maka diperoleh t tabel 1,687.

d.

Daerah penolakan H_0

Daerah penerimaan H_a



e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($5,635 > 1,687$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Rekrutmen karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Rekrutmen Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Rekrutmen Karyawan (X) yaitu ($57,67 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yaitu ($59,76 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah cukup baik.
3. Maka dari pembahasan Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,575$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang rendah antara Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran.

5.2. Saran

Saran-saran yang dikemukakan oleh penulis diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah Rekrutmen Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan yang dihadapi oleh perusahaan. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai rekrutmen karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran menunjukkan hasil cukup baik. Maka hendaknya perusahaan melakukan rekrutmen karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan roda organisasi berjalan sebagai mestinya tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran cukup baik. Maka perusahaan harus meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan dan menambah jumlah karyawan agar target perbaikan setiap bulannya terrealisasi dengan baik.
3. Berdasarkan hasil yang penulis peroleh mengenai hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran yang dikategorikan sedang, maka sebaiknya pihak PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor bagian Penanggulangan Kebocoran agar

memperbaiki ataupun meningkatkan kembali jumlah karyawan yang ada karena jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan kuantitas karyawan yang ada. Dengan melakukan rekrutmen karyawan maka kuantitas karyawan sesuai dengan pekerjaan sehingga produktivitas kerja karyawan akan baik dan target realisasi perbaikan akan terpenuhi setiap bulannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menganalisis hubungan rekrutmen karyawan dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2004 . *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Cahyani , Ati . 2005 . *Dasar- Dasar dan Organisasi* . Jakarta: PT. Gramedia.
- Cascio , Wayne T. 2003. *Managemen Human Resource, Fourt Edition*. USA: Mc Graw-Hill.
- Dessler , Gary . 2005 . *Human Reseorce manajemen , Pearson Education* . INC: New Jersey.
- Hadari, Nawawi (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisinis yang Kompetitif*. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji . 2014 . *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan , Malayu SP . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Toko Agung.
- Hasibuan , Malayu SP . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke Tujuh . Jakarta : PT. Toko Agung.
- J , Rivanto . 2001 . *Produktivitas Dan Manajemen* . Lembaga Sarana Informasi Produk.
- Martoyo , Susilo . 2000 . *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Ke Empat* . Yogyakarta: BPFE.
- Meldona . 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Persektif Integratif*. Malang: UIN Malang.
- Notoadmojo , Soekidjo . 2009 . *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Citra.
- Panggabean , Mutiara . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bogor. Ghalia Indonesia.
- Reader Barry , Jay Heizer . 2002 . *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi* . Jakarta: Selembara Empat.
- Rivai Sagala . 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sadili , Samsudin . 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia* . Bandung: Pustaka Setia.
- Siswanto , H B . 2005 . *Pengantar Manajemen* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani . 2009 . *Manajemen Sumber daya Manusia* . Jakarta : PT. Gunung Agung
- Sugiono . 2010 . *Statistika Untuk Penelitian Alfabeta*: Bandung
- Umar Husein . 2005 . *Riset MSDM Dalam Organisasi* . Jakarta: GramediaPustaka Utama
- Wilson , Bangun . 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Yunarsih , Tjuju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta

KUESIONER PENELITIAN
(Untuk Diisi Oleh Karyawan)

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya Muhammad Zeini Firdaus dengan NPM 021114053 Mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan Bogor membutuhkan anda untuk mengisi kuesioner dibawah ini, informasi yang saya dapatkan nantinya akan digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Rekrutmen Karyawan Dengan Prokuktivitas Kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Bagian Penanggulangan Kebocoran”.

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner dibawah ini memuat beberapa pertanyaan, silahkan anda memberikan tanda ckecklist (√) terhadap kotak jawaban yang anda pilih, yang menunjukkan tigtat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap pernyataan berikut.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Rekrutmen Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Rekrutmen						
Dasar Perekrutan						
1.	Perekrutan karyawan berdasarkan pekerjaan yang banyak serta kauntitas karyawan kurang.					
2.	Perekrutan karyawan bertujuan agar peroduktivitas kerja tercapai.					
3.	Perekrutan karyawan merupakan salah satu solusi agar produktivitas kerja meningkat.					
4.	Jumlah karyawan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan perbaikan kebocoran					
5.	Perekrutan karyawan juga bertujuan sebagai solusi peningkatan pelayanan perusahaan.					
Sumber Perekrutan						
6.	Sumber perekrutan diambil dari internal perusahaan yang dipindah tugaskan					
7.	Sumber perekrutan diambil dari eksternal perusahaan sehingga mengadakan rekrutmen					
8.	Sumber perekrutan karyawan diambil dari sekitar area perusahaan.					
9.	Perekrutan karyawan berdasarkan standar kualitas kerja yang telah ditentukan.					
10.	Calon karyawan harus sedia bekerja dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan perusahaan.					

	Metode Perekrutan					
11	Metode perekrutan karyawan dilakukan dengan tertutup atau hanya diinformasikan kepada karyawan tertentu saja yang dipercaya oleh perusahaan.					
12	Metode perekrutan dilakukan dengan terbuka atau diinformasikan secara luas dengan memasang iklan media cetak dan digital.					
13.	Metode perekrutan dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri dan tidak melibatkan pihak lain.					
14.	Perekrutan dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan.					
15.	Perekrutan karyawan dilihat berdasarkan usia dan pengalaman bekerja.					

Produktivitas Kerja Karyawan

	Kualitas Pekerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.					
2.	Karyawan bekerja dengan teliti dan hati-hati saat bekerja.					
3.	Karyawan memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai.					
	Kuantitas Pekerja					
4.	Kuantitas karyawan harus sebanding dengan pekerjaan agar tidak banyak pekerjaan yang terbengkalai.					
5.	Kuantitas karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan perbaikan yang ada.					
6.	Kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
	Ketepatan Waktu					
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu.					
8.	Karyawan selalu datang atau hadir di kantor dengan tepat waktu.					
9.	Karyawan memprioritaskan pekerjaan yang dikerjakan terlebih dahulu untuk efisiensi waktu.					
	Semangat Kerja					
10.	Karyawan menghindari hal-hal yang membuat bosan kerja.					
11.	Lingkungan kerja yang nyaman					
12.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan .					

	Disiplin Kerja					
13.	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu					
14.	Karyawan melakukan persiapan sebelum bekerja					
15.	Karyawan memeriksa kembali pekerjaan dan pulang setelah pekerjaan selesai					

Responden	Pernyataan Nomor: Variabel X															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	66
2	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	58
3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	62
4	5	2	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	56
5	5	2	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	58
6	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	63
7	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	59
8	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	60
9	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	62
10	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	59
11	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	1	52
12	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	58
13	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	63
14	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	62
15	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
16	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	58
17	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	68
18	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	62
19	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	65
20	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	26
21	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	57
22	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	5	4	57
23	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	5	57
24	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	57
25	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	58
26	4	3	3	2	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	58
27	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	56
28	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	3	5	53
29	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	3	60
30	4	5	4	3	2	4	3	4	5	3	4	2	3	3	4	53
31	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	59
32	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	60
33	4	5	3	2	3	2	3	3	3	4	4	5	2	4	3	50
34	3	4	5	3	4	3	2	5	3	5	3	4	3	3	5	55
35	5	5	3	4	2	4	5	3	4	2	5	3	5	5	3	58
36	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	56
37	5	4	3	3	4	3	5	2	4	3	5	3	3	4	3	54
38	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	2	5	53
39	3	5	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	53
40	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	5	3	57
41	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	2	2	4	3	4	57
42	4	3	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	60
43	3	2	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	54
44	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	2	4	3	2	5	55
45	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	60

Responden	Pernyataan Nomor: Variabel Y															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	63
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	71
3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
6	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	50
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	3	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	3	52
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
10	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	68
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	59
12	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	59
15	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48
16	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	68
17	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	70
18	2	3	4	3	2	5	2	2	3	4	5	2	4	4	2	47
19	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	64
20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	70
21	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	60
22	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	62
23	5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	57
24	5	3	3	3	4	5	2	4	5	3	4	3	4	3	4	55
25	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	57
26	4	5	3	2	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	57
27	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	62
28	4	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	5	64
29	2	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	56
30	4	2	4	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	57
31	3	4	2	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	3	5	57
32	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	59
33	4	3	2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	58
34	4	4	3	5	2	4	3	5	5	5	5	3	2	3	5	58
35	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	60
36	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	3	57
37	5	3	4	5	4	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	59
38	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	54
39	3	4	5	5	3	5	2	4	5	5	4	4	4	3	2	58
40	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	3	4	4	5	4	60
41	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	56
42	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	61
43	3	4	2	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	3	5	57
44	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	2	5	5	5	4	62
45	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	58

