

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE CILEDUG KOTA TANGERANG

Desika Andriani¹, Muhammad Imam Prasetyo²
STIE Bhakti Pembangunan
Desika.bhakti@gmail.com¹, Imamprsty0818@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Recruitment, Job Placement, and Financial Compensation on Employee Productivity at PT. Adira Finance Ciledug, Tangerang City, both partially and simultaneously. Data collection was conducted using a convenience sampling method, with a total population of 79 respondents at PT. Adira Finance Ciledug, Tangerang City. The data used in this study include a validity test of the variables Recruitment, Job Placement, and Financial Compensation on Employee Productivity, where the calculated r value is greater than the table r value of 0.2213. The results of the reliability test using the Cronbach Alpha formula show that the r value is > 0.6 , namely r alpha for Recruitment (0.873), Job Placement (0.806), Financial Compensation (0.808), and Employee Productivity (0.818). The classical assumption test is used to strengthen the multiple linear regression analysis by using 3 classical assumption tests, namely the normality test, the multicollinearity test, and the heteroscedasticity test, where the 3 tests are free from the classical assumption test (the test is suitable for use). The results of the multiple linear regression analysis in this study are $Y = 0.870 + 0.328 (X1) + 0.261 (X2) + 0.394 (X3)$ while the coefficient of determination (R^2) is 0.674 or 67.4%, which means that Recruitment, Job Placement, Financial Compensation on Employee Productivity explains the variation in Employee Productivity by 67.4%. The t -test and F -test showed a significant effect both partially and simultaneously. The t -test results for Recruitment were greater than the t -table ($3.823 > 1.99210$), for Job Placement were greater than the t -table ($2.381 > 1.99210$), and for Financial Compensation were greater than the t -table ($3.231 > 1.99210$). The F -test showed a calculated F -value of $54.640 > F$ -table 2.73 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_0 was rejected and H_a was accepted. Therefore, it can be concluded that the variables of Recruitment, Job Placement, and Financial Compensation at PT. Adira Finance Ciledug, Tangerang City have a positive and significant effect on Employee Productivity both partially and simultaneously.

Keywords: Recruitment, Job Placement, Financial Compensation, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *convenience sampling* yang jumlah keseluruhan populasi yakni 79 responden pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan dimana r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2213. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* terdapat hasil dari nilai r alpha $> 0,6$ yakni r alpha Rekrutmen (0,873), Penempatan Kerja (0,806), Kompensasi Finansial (0,808), Produktivitas Karyawan (0,818). Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkuat analisis regresi linear

berganda dengan menggunakan 3 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dimana dari 3 uji tersebut bebas dari uji asumsi klasik (uji layak digunakan). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yakni $Y = 0,870 + 0,328 (X_1) + 0,261 (X_2) + 0,394 (X_3)$ sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 atau 67,4% yang artinya bahwa Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan sebesar 67,4%. Uji t dan uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dengan hasil uji t dari Rekrutmen t hitung lebih besar dari t tabel ($3,823 > 1,99210$) dari Penempatan Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($2,381 > 1,99210$), dari Kompensasi Finansial t hitung lebih besar dari t tabel ($3,231 > 1,99210$) sedangkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $54,640 > F$ tabel 2,73 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bahwa Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi Finansial terhadap pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kompensasi Finansial, Produktivitas Karyawan.

INTRODUKSI

Di era saat ini sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia bahkan memegang unsur pengendalian dari suatu perusahaan, sehingga keberhasilan dari perusahaan yang bersangkutan jelas sangat bergantung pada sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu berproduktivitas dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantu untuk mencapai tujuan karena produktivitas pegawai dalam suatu perusahaan akan secara langsung berdampak terhadap baik dari perusahaan itu sendiri secara keseluruhan (Andriani, 2025).

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk menemukan, mencari, dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Proses rekrutmen dimulai ketika sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon yang mampu, diinginkan atau memenuhi syarat *Standart Operating Procedur* (SOP) sesuai dengan jabatan yang di perlukan di perusahaan tersebut. Tidak hanya lewat rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam menuju kesuksesan untuk mencapai tujuan, dibutuhkan juga sebuah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan. Perekrutan karyawan haruslah dilakukan dengan selektif agar dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin efektif pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan, maka semakin besar kemungkinan yang ada untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu penempatan kerja karyawan didapatkan dari hasil proses rekrutmen yang diharapkan dapat menempati posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Bila penempatan tenaga kerja tidak sesuai dalam menduduki jabatannya dan tidak di bidangnya kemungkinan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut (Rahakbauw, 2025). Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan keterampilan, kemampuan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Penempatan posisi kerja yang tepat bukan hanya keinginan perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan, dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui seberapa besar pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk mencapai hasil yang maksimal perusahaan tidak hanya memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan tetapi juga harus memperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap para karyawannya. Kompensasi biasanya menjadi tuntutan karyawan dan menjadi motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih semangat lagi. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan suatu hal yang wajib dan harus dipenuhi oleh perusahaan baik tepat waktu atau secara adil dan berdasarkan hasil kerja karyawan. Kompensasi juga dapat dijadikan sebagai dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan motif bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan dengan benar, dampaknya pada karyawan akan lebih memuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan gaji seadil-adilnya dan tepat pada waktunya kepada para karyawan yang diukur berdasarkan hasil kerjanya. (Albiansyah dan Ragil, 2024)

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan bila ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kegiatannya suatu perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada perusahaan. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak dapat terjadi bila tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja karyawan. PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance berdiri pada tahun 1990 semula dikembangkan sebagai pembiayaan mobil, yang kemudian sejak tahun 1997 merambah ke pembiayaan sepeda motor. Pada tahun 2004, Adira Finance mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia) dan diambil alih oleh PT Bank Danamon Tbk (Bank Danamon). Saat ini kepemilikan saham Bank Danamon terhadap perusahaan adalah sebesar 92,07%. Sebagai anak perusahaan Bank Danamon, Adira Finance menjadi bagian dari Mitsubishi UFJ Financial Group (MUFG). PT Adira Finance Ciledug Kota Tangerang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Adira Finance memberikan layanan pendanaan kredit dalam pembelian sepeda motor dan mobil, baik baru maupun bekas.

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Tannady, 2017). Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

TINJAUAN LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Rekrutmen adalah proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, Menurut Simamora (2015:212) rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Parmin (2024) penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Sedangkan menurut Marihot dalam Tukidi (2024) penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Kompensasi Finansial

Menurut Tukidi (2024) menyatakan bahwa kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang pada kontribusi yang karyawan sumbangkan pada pekerjaannya.

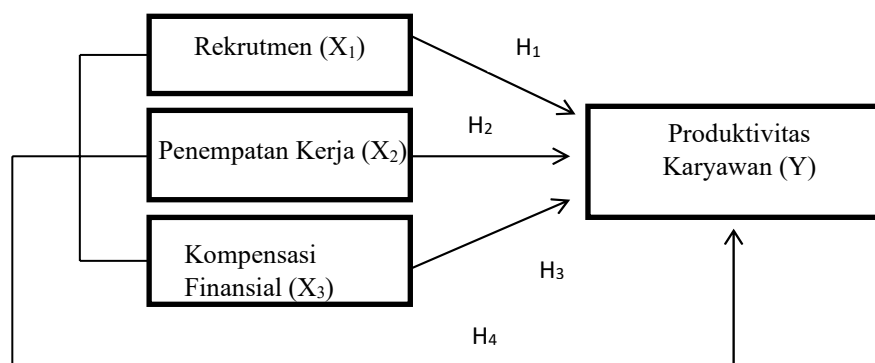
Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Produktivitas Karyawan

produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.(D Andriani, 2024)

Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien(Parmin, 2023).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya akan diuji kebenarannya untuk menentukan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- Ho₁: Tidak terdapat signifikan antara Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara Parsial.
- Ha₁: Terdapat signifikan antara Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara parsial.
- Ho₂: Tidak terdapat signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara parsial.
- Ha₂: Terdapat signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara parsial.
- Ho₃: Tidak terdapat signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara parsial.
- Ha₃: Terdapat signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara parsial.
- Ho₄: Tidak terdapat signifikan antara Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara simultan.
- Ha₄: Terdapat signifikan antara Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang secara simultan.

METODOLOGI

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini menggunakan *Study Time Series* yaitu penelitian dilakukan berdasarkan rentetan waktu atau dalam kurun waktu yang berurutan, dan merupakan sekumpulan data dari suatu fenomena tertentu yang di dapat dalam beberapa interval tertentu. (Ghozali, 2021)

Populasi dan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode *convenience sampling* yang jumlah keseluruhan populasi yakni 79 responden pada PT. Adira Finance Ciledug Kota Tangerang.

HASIL

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2021) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk

mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Tabel 1
Hasil Validitas dari Empat Variabel

No	R Hitung				R Tabel	Keterangan
	Rekrutmen (X ₁)	Penempatan Kerja (X ₂)	Kompensasi Finansial (X ₃)	Produktivitas Karyawan (Y)		
1	0,853	0,614	0,523	0,604	0,2213	Valid
2	0,775	0,656	0,690	0,649	0,2213	Valid
3	0,771	0,752	0,437	0,710	0,2213	Valid
4	0,765	0,749	0,545	0,731	0,2213	Valid
5	0,658	0,474	0,491	0,678	0,2213	Valid
6	0,661	0,669	0,613	0,827	0,2213	Valid
7	0,699	0,667	0,638	0,712	0,2213	Valid
8	0,459	0,497	0,644	0,740	0,2213	Valid
9	0,672	0,667	0,759	0,550	0,2213	Valid
10	0,454	0,309	0,697	0,546	0,2213	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data dari SPSS versi 25

Pada tabel 1 tampak bahwa hasil R_{tabel} di dapatkan dari R_{tabel} = n-2 (dengan tingkat signifikasi untuk uji dua arah) didapatkan hasil sebesar 0,2213. Sehingga dapat dikatakan uji validitas pada empat variabel adalah valid karena nilai-nilai dari korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) berada diatas R_{tabel}. Maka dari keempat puluh pernyataan dinyatakan valid semua.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2
Hasil Reliabilitas dari Empat Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
1	Rekrutmen (X ₁)	0,873	> 0,6	Reliabel
2	Penempatan Kerja (X ₂)	0,806	> 0,6	Reliabel
3	Kompensasi Finansial (X ₃)	0,808	> 0,6	Reliabel
4	Produktivitas Karyawan (Y)	0,881	> 0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25

Pada tabel 2 uji reliabilitas yang menggunakan SPSS versi 25 dengan *Croanbach's Alpha* untuk variabel rekrutmen sebesar 0,873, untuk penempatan kerja sebesar 0,806, untuk kompensasi finansial sebesar 0,808, dan untuk produktivitas karyawan sebesar 0,881. Keempat nilai yang ada > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

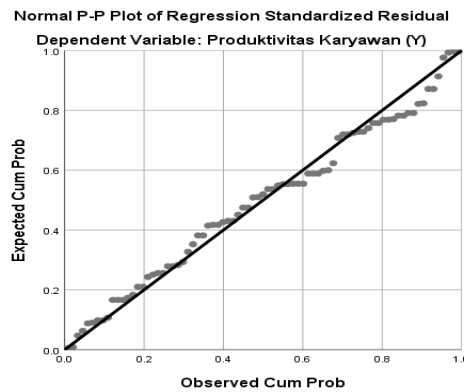
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai tolerance dan VIF. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF >10. Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas pada persamaan regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	.466	2.148
	Penempatan Kerja (X2)	.530	1.886
	Kompensasi Finansial (X3)	.326	3.072

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

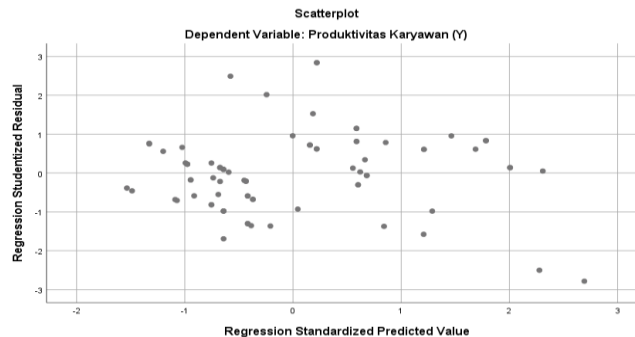
Dari tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hal ini berarti ketiga variabel dependen tersebut tidak terdapat hubungan multikolonieritas maka dapat digunakan untuk mengukur Produktivitas Karyawan PT Adira Finance cabang Ciledug.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi antara sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat pada pola gambar *scatterplott* berikut ini:

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Dari grafik *scatterplott* pada gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

Uji AutoKorelasi

Ghozali (2017:121) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.674	2.834	2.136

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X₃), Penempatan Kerja (X₂), Rekrutmen (X₁)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Diketahui:

$$DW = 2,136$$

$$dU = 1,7141 \text{ (batas atas durbin watson)}$$

$$n = 79 \text{ (jumlah sampel)}$$

$$dL = 1,5568 \text{ (batas bawah durbin watson)}$$

$$k = 3 \text{ (variabel dependen)}$$

$$4 - dU = 2,2859$$

$dU < DW < 4 - Du = 1,7141 < 2,136 < 2,2859$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel independen yaitu Rekrutmen (X₁), Penempatan Kerja (X₂), Kompensasi Finansial (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 25.0:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.870	3.069		.283	.778
	Rekrutmen (X1)	.328	.086	.363	3.823	.000
	Penempatan Kerja (X2)	.261	.110	.212	2.381	.020
	Kompensasi Finansial (X3)	.394	.122	.366	3.231	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 5 diatas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,870 + 0,328X_1 + 0,261X_2 + 0,394X_3$$

- 1) Konstanta (a) sebesar 0,870 artinya, jika Rekrutmen (X₁), Penempatan Kerja (X₂), dan Kompensasi Finansial (X₃) sama dengan nol atau konstanta maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,870.
- 2) Koefisien variabel Rekrutmen (X₁) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,328 satuan.
- 3) Koefisien variabel Penempatan Kerja (X₂) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,261 satuan.
- 4) Koefisien variabel Kompensasi Finansial (X₃) sebesar 1, maka tingkat Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,394 satuan.

Koefisien Korelasi (r)

Menurut Ghozali (2018:96) koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Berdasarkan data yang diolah, hasil perhitungan analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Koefisien Korelasi
Correlations

		Rekrutmen (X1)	Penempatan Kerja (X2)	Kompensasi Finansial (X3)	Produktivitas Karyawan (Y)
Rekrutmen (X1)	Pearson Correlation	1	.492**	.731**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79
Penempatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.492**	1	.685**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79
Kompensasi Finansial (X3)	Pearson Correlation	.731**	.685**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.734**	.641**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79

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

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Dari tabel 6 dapat disimpulkan :

- 1) Besarnya korelasi antara Rekrutmen dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil 0,734. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya pengaruh rekrutmen, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Adira Finance cabang Ciledug.
- 2) Besarnya korelasi antara Penempatan Kerja dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil 0,641. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya pengaruh penempatan kerja, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Adira Finance cabang Ciledug.

Besarnya korelasi antara Kompensasi Finansial dan Produktivitas Karyawan didapatkan hasil 0,776. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat, artinya semakin meningkatnya pengaruh kompensasi finansial, maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Adira Finance cabang Ciledug.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS :

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.674	2.834

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X3), Penempatan Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Dari hasil tabel 7 dapat disimpulkan Adjusted R^2 atau koefisin determinasi adalah sebesar 0.674 atau 67,4%. Artinya 67,4% Produktivitas Karyawan dipengaruhi ketiga variabel bebas (Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Finansial). Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p -value). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,10 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,10 maka hipotesis ditolak.

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.870	3.069		.283	.778
	Rekrutmen (X1)	.328	.086	.363	3.823	.000
	Penempatan Kerja (X2)	.261	.110	.212	2.381	.020
	Kompensasi Finansial (X3)	.394	.122	.366	3.231	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Dalam menentukan t_{tabel} dapat dilihat dengan signifikasi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $79-4 = 75$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel). Hasil perolehan untuk t_{tabel} adalah sebesar 1,99210. Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut : Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 3.823 dan t_{tabel} sebesar 1,99210. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.823 > 1,99210$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikasi 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau signifikasi H_{o1} ditolak H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Adira Finance Ciledug Kota Tangerang.): Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2.381 dan t_{tabel} sebesar 1,99210. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.381 > 1,99210$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikasi 0,020 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$) atau signifikasi H_{o2} ditolak H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Adira Finance Ciledug Kota Tangerang. Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 3.231 dan t_{tabel} sebesar 1,99210. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.231 > 1,99210$). Artinya terdapat pengaruh pada variabel Kompensasi Finansial (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikasi 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) atau signifikasi H_{o3} ditolak H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Adira Finance Ciledug Kota Tangerang.

Uji Hipotesis secara Simultan(Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Berikut hasil perhitungan regresi secara simultan :

Tabel 9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316.335	3	438.778	54.640	.000 ^b
	Residual	602.272	75	8.030		
	Total	1918.608	78			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X3), Penempatan Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: data primer yang telah diolah SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan hasil uji F dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} 54.640 > F_{tabel}$

2,73, dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat sehingga hipotesis yang diajukan yaitu rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi finansial secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Adira Finance Ciledug Kota Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian telah diolah mengenai pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Adira Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Adira Finance cabang Ciledug Kota Tangerang secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,823 > 1,99210$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Variabel penempatan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Adira Finance cabang Ciledug Kota Tangerang secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,381 > 1,99210$ dengan taraf signifikansi $0,020 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Variabel kompensasi finansial (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Adira Finance cabang Ciledug Kota Tangerang secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,231 > 1,99210$ dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Variabel rekrutmen (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompensasi finansial (X_3) memiliki F_{hitung} sebesar $54,640 > F_{tabel}$ 2,73 maka menerima H_a dan menolak H_o . Artinya statistik membuktikan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan.
- 5) Berdasarkan tabel koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan Adjusted R^2 atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.674 atau 67,4%. Artinya 67,4% Produktivitas Karyawan dipengaruhi ketiga variabel bebas (Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Finansial). Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albiansyah Dan Ragil. (2024). Analisis Pengaruh Keragaman Menu, Daya Tarik Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Pizza Hut Cabang Bintaro Plaza Tangerang Selatan. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 51–68.
- Andriani, D. ; S. V. A. (2025). Penerapan Sistem Pengelolaan Dan Pencatatan Dana Kas Kecil Terhadap Peningkatan Kinerja Operasional Pada Pt Makmur Indo Tunggal (Studi Kasus Tahun 2023). *Management Research And Business Journal*, 2(2), 89–101.
- D Andriani, A. A. (2024). Analisis Pengaruh Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Zieka Putra Utama. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 85–100.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Parmin, Y. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk. *Management Research And Business Journal (Mrb)*, 1(1), 18–37.
- Parmin, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Stie Bhakti Pembangunan Periode Genap 2023/2024. *Management Research And Business Journal* , 2(1), 33–55.
- Rahakbauw, O. D. ;Rizma B. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tiokindo Electric. *Management Research And Business Journal*, 2(2), 70–88.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th Ed.). Cv.Alfabeta.
- Tannady. (2017). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tukidi, I. A. D. S. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 101–121.