



Produktivitas Kerja Karyawan: Peran Rekrutmen dan Pelatihan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong

Suud Mahdalena Lakoro^{1*}, Raflin Hineo², Rezkiawan Tantawi³

¹⁻³Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: lenamahda929@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of recruitment and training on employee work productivity at PT. PLN (Persero) ULP Moutong. The research background is based on the role of productivity as an indicator of company efficiency and sustainability, as well as the phenomenon of increasing productivity achievements in that unit over the past three years, which requires an understanding of the driving factors. The research method used is quantitative with a correlational design, involving 47 employees selected purposively as a sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results prove that recruitment and training have a positive and significant effect on work productivity, both partially and simultaneously. Training was shown to have a more dominant influence. Overall, these two variables were able to explain 56.3% of the variation in productivity. The implication of these findings confirms the importance for the company to optimize selective recruitment processes and implement targeted training programs as a strategy to improve organizational performance sustainably.*

Keywords: *Human Resources; Organizational Performance; Productivity; Recruitment; Training.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong. Latar belakang penelitian didasari oleh peran produktivitas sebagai indikator efisiensi dan keberlanjutan perusahaan, serta fenomena peningkatan capaian produktivitas di unit tersebut pada tiga tahun terakhir yang memerlukan pemahaman mengenai faktor-faktor pendorongnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasi, melibatkan 47 karyawan sebagai sampel yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan. Secara keseluruhan, kedua variabel mampu menjelaskan 56,3% variasi produktivitas. Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk mengoptimalkan proses rekrutmen yang selektif dan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat sasaran sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja Organisasi; Pelatihan; Produktivitas; Rekrutmen; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara capaian hasil (*output*) terhadap sumber daya yang dikeluarkan (*input*) dalam suatu proses kerja, yang menjadi indikator efisiensi dan efektivitas karyawan dalam memenuhi target organisasi. Proses ini mencakup penggunaan sumber daya waktu, tenaga, dan kompetensi untuk memperoleh hasil yang maksimal (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021). Indikator produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari peningkatan efisiensi operasional, mutu produk atau jasa, serta tingkat kepuasan pelanggan. Terdapat kaitan yang erat antara produktivitas karyawan dan keberlanjutan perusahaan, mengingat produktivitas yang tinggi turut mendorong daya saing, profitabilitas, serta kemampuan adaptasi perusahaan dalam merespons perubahan pasar (Holy et al., 2023).

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor energi, PT. PLN (Persero) didukung oleh 11 anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang, seperti pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, dan pemeliharaan. Salah satu unit operasionalnya adalah kantor wilayah Kecamatan Moutong, Kabupaten Parigi Moutong, Sulawesi Tengah. Kantor ini bertugas melayani berbagai kebutuhan kelistrikan masyarakat, mulai dari pengajuan pemasangan baru dan penambahan daya, pengecekan tagihan, pembayaran, hingga pengaduan. Seiring perkembangan teknologi, layanan seperti pengecekan saldo, pembelian token listrik, dan pembayaran online melalui ATM atau aplikasi seluler juga telah tersedia. Untuk memastikan seluruh layanan ini berjalan secara efektif dan efisien serta target perusahaan tercapai, diperlukan kontribusi dari karyawan-karyawan yang produktif.

Tuntutan atasan untuk pengelolaan SDM yang inovatif menjadikan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong sebagai faktor penentu utama keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkualitas. Sebagai penanggung jawab aliran listrik masyarakat, efektivitas kerja karyawan berdampak langsung pada tingkat kepuasan pelanggan. Kebutuhan peningkatan kompetensi dan ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan merupakan hal yang krusial untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Produktivitas kerja yang optimal tidak hanya berdampak pada kecepatan dan akurasi layanan, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang berorientasi pada layanan prima, serta menciptakan iklim perusahaan yang positif di Kabupaten Parigi Moutong.

Berdasarkan persentase produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN unit layanan pelanggan Moutong dalam lima tahun terakhir, didapatkan bahwa pada tahun 2019-2020 mengalami capaian yang masih belum memenuhi dari target tahunan, berbeda dengan tahun 2021-2023 yang dimana capaian target mengalami kenaikan yang melebihi dari target tahunan yang ditetapkan. Fenomena positif ini memunculkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang mendorong peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merepresentasikan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, tetapi juga turut meningkatkan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan adanya proses rekrutmen yang dilakukan dengan baik. Rosyidi & Asj'ari (2021) mengemukakan Rekrutmen merupakan suatu faktor yang berpengaruh penting terutama dalam kemajuan

perusahaan, dalam perusahaan kecil maupun besar wajib melakukannya. Pendapat ini didukung oleh penelitian Agustin et al., (2022) yang hasil temuannya menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan bermula dari proses rekrutmen yang selektif sejak dini.

Selain faktor rekrutmen terdapat juga faktor lainnya seperti faktor pelatihan yang dimana hal ini dapat menambah pengetahuan dan pengembangan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tofan (2021) menjelaskan bahwa pelatihan bagi karyawan perlu diterapkan karena ketidaksempurnaan dalam penyelenggaraannya dapat berakibat negatif.

Rekrutmen dan pelatihan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rekrutmen yang tepat akan menjamin tersedianya individu dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Di sisi lain, pelatihan berfungsi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Konsep produktivitas itu sendiri, sebagaimana dikutip oleh (Asmawati et al., 2021) dari Sutrisno (2012), didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang/jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Senada dengan hal tersebut, penelitian Natasya & Setianingsih (2023) menegaskan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan Latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judulm”Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong” selain itu, peneliti bertujuan untuk memahami sejauh mana Rekrutmen dan Pelatihan berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Moutong.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Menurut (Candana et al., 2024), produktivitas kerja didefinisikan secara kuantitatif sebagai rasio antara keseluruhan hasil kerja terhadap tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk. Sementara itu, Rokhmawati et al., (2025) membahas aspek evaluasinya dengan menyatakan bahwa penilaian produktivitas kerja merupakan suatu bentuk apresiasi atau penilaian kinerja yang sistematis terhadap individu atau kelompok. Penilaian ini berfokus pada kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang berfungsi sebagai evaluasi bagi individu dalam mendukung tujuan organisasi.

Keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja, karena kontribusi karyawan yang produktif merupakan penopang stabilitas organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mencapai target tugas sesuai standar dan kecepatan perusahaan, yang pada akhirnya menghasilkan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien (Ajijah et al., 2021). Hariyono (2024) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan meraih hasil tertinggi melalui pemanfaatan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara tepat. Konsep ini juga mencakup rasio antara hasil yang dicapai dengan usaha, waktu, dan sumber daya yang digunakan.

Dalam pengukuran produktivitas kerja, digunakan *Key Performance Indicator (KPI)* pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Febrian et al., 2025) sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi Kerja: Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan (efektivitas) dan optimalitas penggunaan sumber daya (efisiensi) seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.
- b. Pengembangan Diri Karyawan: Indikator ini menilai upaya dan kemajuan individu dalam meningkatkan kapasitas profesionalnya, yang meliputi pengetahuan, keterampilan (skills), dan kompetensi.
- c. Kepuasan Kerja: Indikator ini merefleksikan tingkat kenyamanan dan rasa puas yang dialami oleh karyawan terhadap lingkungan dan kondisi kerja mereka.
- d. Kualitas Pelayanan Pelanggan: Indikator ini mencakup kemampuan dan performa karyawan dalam menangani beragam situasi serta memenuhi kebutuhan pelanggan selama proses layanan berlangsung.

Rekrutmen Karyawan

Sebagai upaya mengisi kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan untuk menarik dan memilih pelamar yang memenuhi kualifikasi. (Yulistiyono et al., 2021) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik minat pelamar sesuai dengan kriteria perusahaan. Senada dengan itu, Setyowati et al., (2021) menjelaskan rekrutmen sebagai kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar posisi yang diperlukan. Pada dasarnya, proses ini bertujuan memastikan kesesuaian antara kandidat yang diterima dengan posisi yang dibutuhkan.

Puspitawati et al., (2024) juga menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari kandidat berkualifikasi untuk mengisi lowongan yang ada, termasuk yang bersifat mendadak. Dengan demikian, kegiatan ini pada dasarnya merupakan upaya pencarian bakat dengan menjaring banyak calon yang kompetensinya sesuai dengan kebutuhan posisi.

Rekrutmen, berdasarkan pendapat (Noor, 2023), merupakan proses yang bertujuan untuk mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja untuk kemudian dipekerjakan. Proses ini mencakup kegiatan mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memiliki motivasi, kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga dapat mengisi kesenjangan SDM yang telah dianalisis dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Hasibun (2011), terdapat beberapa indikator rekrutmen, yaitu sebagai berikut: (a) Spesifikasi Pekerjaan. (b) Sumber internal dan eksternal. (c) Metode tertutup dan terbuka.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Sariwulan & Ghofar (2024), pelatihan merupakan usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan agar dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu. Definisi ini sejalan dengan pandangan Tjahjadi (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan mencakup segala upaya peningkatan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan jabatan yang diemban.

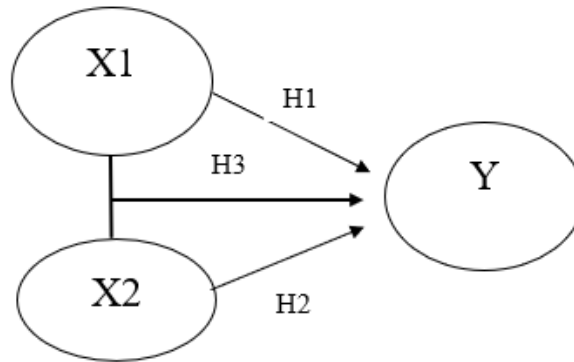
Lebih lanjut, Setyowati et al. (2021) memandang pelatihan sebagai proses pengajaran keterampilan dasar, baik kepada karyawan baru maupun yang sudah ada, yang diperlukan untuk menunaikan tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, Sutangsa (2024) memberikan penekanan yang lebih luas dengan menyatakan bahwa pelatihan adalah proses penyampaian pengetahuan dan keahlian, sekaligus pembinaan perilaku serta karakter karyawan.

Menurut Dessler (2012), terdapat beberapa indikator utama dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut: (a) Pengembangan Keahlian (*Skill Development*). (b) Pengembangan Pengetahuan (*Knowledge Development*). (c) Pengembangan Sikap (*Attitude Development*). (d) Pengembangan Kemampuan (*Ability Development*)

3. METODE PENELITIAN

Metode dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif, yakni metode yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data numerik. Adapun desain penelitian yang diterapkan adalah desain korelasi, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel penelitian (Hasbi et al., 2023). Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Desain ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 1. Desain Penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong, yang berjumlah 54 orang. Secara konseptual, populasi merujuk pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan, di mana atribut-atribut tersebut berperan sebagai variabel penelitian (Nazir, 2011:271).

Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi yang diteliti dan dianggap mewakili populasi tersebut (Arikunto, 2010:173). Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dalam penentuan sampel, di mana sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu agar representatif. Dengan teknik ini, sebanyak 47 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong yang memenuhi kriteria terpilih sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Menurut Sudaryono (2019), observasi dilaksanakan dengan mengacu pada garis-garis besar atau butir-butir kegiatan yang telah ditetapkan. Butir-butir ini menjadi pedoman yang disusun dalam bentuk skala penilaian terhadap individu atau fenomena yang diamati.

Menurut Arifin (2013), kuesioner merupakan instrumen penelitian berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjangkau data yang dijawab secara tertulis oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk terstruktur, artinya responden hanya memilih jawaban dari pilihan yang telah disediakan. Format ini dipilih untuk memudahkan analisis data. Pengukuran dilakukan menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju/tidak pernah) hingga 5 (sangat setuju/selalu).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa tahap analisis statistik. Pertama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan dan konsistensi pengukurannya. Selanjutnya, data diuji dengan uji asumsi klasik

yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas guna memenuhi persyaratan analisis regresi. Analisis utama dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh parsial diuji dengan uji t, sedangkan pengaruh simultan diuji dengan uji F. Terakhir, besaran kontribusi variabel independen secara keseluruhan dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan software statistik untuk memastikan akurasi hasil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Dasar Rekrutmen	.881	.288	Valid
		.642	.288	Valid
		.632	.288	Valid
	Sumber Rekrutmen	.440	.288	Valid
		.458	.288	Valid
		.464	.288	Valid
		.559	.288	Valid
	Metode Rekrutmen	.0339	.288	Valid
		.504	.288	Valid
		.517	.288	Valid
Pelatihan (X2)	Mengembangkan Keahlian	.686	.288	Valid
		.493	.288	Valid
	Mengembangkan Pengetahuan	.560	.288	Valid
		.625	.288	Valid
		.538	.288	Valid
	Mengembangkan Sikap	.662	.288	Valid
		.516	.288	Valid
		.652	.288	Valid
		.656	.288	Valid
		.500	.288	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Mengembangkan Kemampuan	.662	.288	Valid
		.365	.288	Valid
	Efektivitas dan Efisiensi	.405	.288	Valid
		.375	.288	Valid
		.556	.288	Valid
	Pengalaman Karyawan	.391	.288	Valid
		.500	.288	Valid
		.457	.288	Valid
		.514	.288	Valid
		.597	.288	Valid
Pelayanan Pelanggan	.633	.288	Valid	
	.448	.288	Valid	
	.512	.288	Valid	

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Pernyataan ini didukung oleh nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat validitas konstruk dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Variabel Pelatihan	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
Rekrutmen	.698	.60	9	Reliabel
Pelatihan	.830	.60	12	Reliabel
Produktivitas Kerja	.692	.60	12	Reliabel

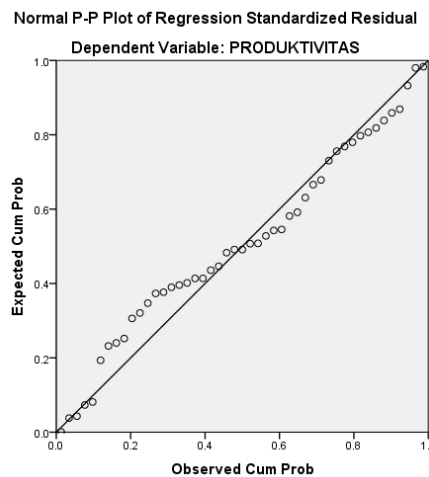
Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Rekrutmen, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya konsistensinya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data sampel berdistribusi normal, yang merupakan asumsi fundamental dalam banyak analisis statistik parametrik. Pemenuhan asumsi ini menjamin keakuratan dan keabsahan generalisasi hasil penelitian dari sampel ke populasi. Dalam studi ini, pengujian normalitas dilaksanakan dengan menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil dari pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji P-Plot.

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik yang merepresentasikan residual tersebar secara rapat dan mengikuti arah garis diagonal. Pola sebaran ini tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari garis normal, sehingga dapat diindikasikan bahwa distribusi residual mendekati

normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini penting dilakukan agar estimasi koefisien regresi menjadi stabil dan interpretasi hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen tidak bias. Kriteria yang digunakan untuk menyimpulkan tidak adanya multikolinearitas adalah apabila nilai Tolerance > 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

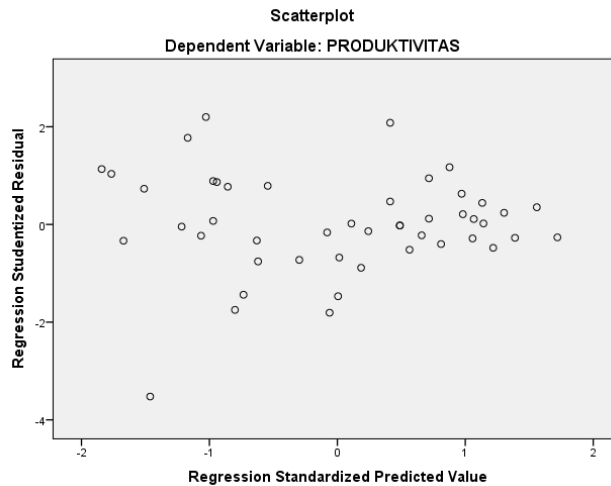
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	19.406	5.896		3.291	.002		
Rekrutmen	.247	.121	.199	2.039	0.47	.999	1.001
Pelatihan	.467	.061	.743	7.620	.000	.999	1.001

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) masing-masing adalah 1,001. Nilai ini berada jauh di bawah batas ambang 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen. Selain itu, nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0.999, yang nilainya jauh melampaui batas minimum 0.1. Hasil ini semakin menguatkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi non-multikolinearitas telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Asumsi homoskedastisitas (*variance* yang konstan) harus terpenuhi agar model regresi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode Grafik *Scatterplot*. Model yang baik tidak menunjukkan pola tertentu; titik-titik residual harus menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam Gambar 3 menunjukkan sebaran titik-titik residual yang acak dan merata, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola sebaran ini tidak menunjukkan kecenderungan tertentu, seperti pola menyebar atau mengumpul, yang menjadi indikasi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana variabel independen memiliki varians residual yang sama (homogen).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus menguji hipotesis terkait pengaruh tersebut baik secara parsial (masing-masing variabel) maupun simultan (secara bersama-sama).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	19.406	5.896		3.291	.0002
1 Rekrutmen	.247	.121	.199	2.039	.047
Pelatihan	.467	.061	.743	7.620	.000

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx_1 + bx_2 +$$

$$\hat{Y} = 19.406 + 0.247 + 0.467$$

- a. Konstanta (a) sebesar 19.406 menunjukkan bahwa apabila variabel Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diprediksikan sebesar 19.406 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0.247 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penilaian Rekrutmen, akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.247 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai positif ini menunjukkan pengaruh yang searah.
- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0.467 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penilaian Pelatihan, akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.467 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai positif ini juga menunjukkan pengaruh yang searah.

Uji Parsial (t)

Dalam penelitian ini, Tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05 maka derajat bebas (db) atau Degree of Freedom (df) dapat dihitung dengan $df = n - 2 - 1$ ($47 - 2 - 1$) = 44 dan dari hasil ini diperoleh nilai t tabel sebesar 2.016. berikut ini disajikan tabel hasil uji t dalam penelitian ini sebagai referensi.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	19.406	5.896		3.291	.0002
1 Rekrutmen	.247	.121	.199	2.039	.047
Pelatihan	.467	.061	.743	7.620	.000

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Rekrutmen (X_1) maupun Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung Rekrutmen sebesar 2,039 dan Pelatihan sebesar 7,620 yang keduanya melebihi nilai t-tabel sebesar 2,016. Signifikansi pengaruh ini semakin dikuatkan oleh nilai signifikansi (p-value) untuk Rekrutmen sebesar 0,047 dan untuk Pelatihan sebesar 0,000, yang keduanya lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, secara parsial, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Derajat kebebasan (df) untuk perhitungan F tabel adalah $df_1 = k - 2$ (jumlah variabel bebas) dan $df_2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3.21.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F).

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	386.891	2	193.445	30.622	.000b
	Residual	277.960	44	6.317		
	Total	664.851	46			

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,622 melebihi nilai F tabel sebesar 3,21. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara simultan mampu menerangkan variasi pada variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.763	.582	.563	2.51342

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.13, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,582 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas (Rekrutmen dan Pelatihan) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan). Sementara itu, nilai R Square (R²) sebesar 0,563 mengindikasikan bahwa variasi dari Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh kedua variabel bebas sebesar 56,3% (atau setara dengan 58,2% dari pengaruh yang terukur). Sisanya, yakni sebesar 43,7% (atau 41,8%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,247 pada uji parsial (uji t), yang mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan kualitas rekrutmen akan meningkatkan produktivitas kerja. Meskipun signifikan, besaran pengaruh Rekrutmen ini lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh variabel Pelatihan, menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen

berperan sebagai salah satu pendorong produktivitas, meski bukan yang utama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi proses rekrutmen berkontribusi pada pencapaian produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Kevin & Wibowo (2022) dalam studi berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa secara parsial, variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, studi tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif tidak hanya berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Moutong

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,467 yang lebih tinggi dari koefisien Rekrutmen menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan terhadap produktivitas lebih kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama melalui penyesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Pengembangan keahlian teknis yang difokuskan dalam pelatihan terbukti mampu meningkatkan ketepatan, kecepatan, dan efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Holy et al., (2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Studi tersebut juga menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut, Holy et al., (2023) menegaskan bahwa kualitas dan intensitas pelatihan yang diterima karyawan merupakan faktor penentu yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja mereka.

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Moutong

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong. Artinya, kombinasi dari kedua faktor tersebut efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Pengaruh ini sangat jelas terlihat, yang mengonfirmasi

bahwa upaya perusahaan dalam merekrut dan melatih sumber daya manusianya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Secara lebih rinci, temuan ini menunjukkan bahwa kontribusi Rekrutmen dan Pelatihan mampu menjelaskan lebih dari separuh—tepatnya lebih dari 56%—dari tingkat produktivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar kedua variabel ini (seperti lingkungan kerja, motivasi, atau sistem penghargaan) yang turut berperan dan menyumbang hampir 44% dari pencapaian produktivitas. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan hasil, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada proses rekrutmen yang selektif dan program pelatihan yang tepat sasaran, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor pendukung lain yang dapat melengkapi strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Natasya et al. (2023), yang juga mengungkapkan bahwa Rekrutmen dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi tersebut menegaskan bahwa inisiatif rekrutmen dan pelatihan yang efektif berperan penting dalam memfasilitasi pencapaian target dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik Rekrutmen maupun Pelatihan secara individual maupun bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Moutong. Hasil analisis membuktikan bahwa Pelatihan merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan Rekrutmen dalam mendorong peningkatan produktivitas. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari 56% dari variasi produktivitas kerja, yang mengonfirmasi bahwa investasi dalam proses rekrutmen yang berkualitas dan program pelatihan yang tepat sasaran merupakan langkah strategis yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun, temuan ini juga mengingatkan bahwa masih terdapat sekitar 44% faktor lain di luar model penelitian seperti lingkungan kerja, sistem insentif, atau kepemimpinan yang turut menentukan tingkat produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan produktivitas kerja, disarankan agar perusahaan tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan memperkuat seleksi berbasis kompetensi dan kesesuaian kultural. Secara paralel, program pelatihan perlu lebih difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis yang spesifik dan relevan dengan perkembangan tugas, serta diimbangi dengan pelatihan soft skills untuk meningkatkan adaptabilitas. Untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini yang hanya berfokus

pada satu unit kerja dengan variabel terbatas, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan sampel ke berbagai unit dan mengeksplorasi peran variabel mediasi seperti motivasi atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan mendalam tentang dinamika peningkatan produktivitas dalam organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manivestasi*, 4(1), 93-106. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i1.10281>
- Ajjjah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan (Literature review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Asmawati, A., Arriyanto, M. N., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Manivestasi)*, 3(1), 13-24. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i1.6403>
- Candana, D. M., Ali, & Zefriyenni. (2024). *Model kinerja dan produktivitas kerja karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Febrian, W. D., Nurhayati, L., Novi, Y., Wahdaniah, Silalahi, M., Sani, I., & Simatupang, S. (2025). *Key performance indicator sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Hasbi, A. Z. El, Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian korelasi (Metodologi penelitian pendidikan). *Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784-808.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023a). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761-1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023b). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761-1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Kevin, & Wibowo, P. F. (2022). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus karyawan PT Eterna Pratama Mandiri). *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan produktivitas: Peran kemampuan, lingkungan, dan motivasi pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. *Jurnal Produktivitas*, 8(2), 296-304. <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i2.2645>
- Natasya, D., & Setianingsih, E. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja (Studi pada karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto). 1(2), 59-70. <https://doi.org/10.59581/manivest.v1i4.50>
- Noor, M. (2023). *Buku ajaran aministari pemerintah daerah*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Puspitawati, N. M. D., Dwianto, S. B., Putri, I. A. S., Usadha, D., & Yowana, I. M. A. (2024). Perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis budaya Indonesia (Pendekatan kurikulum merdeka). CV. Mega Press Nusantara.

- Rokhmawati, D., Lestari, E., Wibowo, A. A., Bowo, F. A., Farid, A., Djunaedi, Wardhana, M. A., Irdhayanti, E., Marthalia, L., & Judijanto, L. (2025). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Rosyidi, M. Y., & Asj'ari, F. (2021). Pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(4), 2746-8607.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku organisasi dan manajemen kinerja*. Pradina Pustaka.
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. CV. Jakad Media Publishing.
- Sutangsa. (2024). *Membuka pintu belajar: Landasan teori dan praktik pendidikan orang dewasa dengan pendekatan adragogi*. PT. Adab Indonesia.
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi membangun kinerja pegawai unggul*. CV. Adanu Abimata.
- Tofan, M. (2021). Menyusun program pelatihan bagi karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 26-35. <https://doi.org/10.55606/optimal.v1i4.1361>
- Yulistiyono, Kurniawati, Kustiawan, Sari, Hanifa, Marlina, Hikma, Seafullah, Wiyono, S., Putra, R., Purba, Fariati, T., Djawa, R., Manurung, H., & Rachmawati. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.