

Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karya Timur Mandiri

Devania Widya¹⁾, Yusman²⁾
¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : widyadevania@gmail.com, yusman.yusman@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini merupakan untuk mengenali akibat rekrutmen pegawai, tingkatan pendidikan serta pengalaman kegiatan terhadap daya produksi pada PT. Karya Timur Mandiri. 100 peserta dimasukkan dalam sampel; mereka diberikan kuesioner dan data dikumpulkan melalui SPSS Versi 25. Tata cara yang dipakai dalam riset ini merupakan kuantitatif serta bersumber pada pengumpulan data; tata cara lain yang berkarakter kuantitatif merupakan tata cara yang memercayakan pengumpulan data ataupun instrumen riset spesial untuk faktor- faktor yang dipelajari. Tata cara pengumpulan data yang dipakai dalam riset ini memakai beberapa tes yang berbeda untuk memverifikasi temuannya. Pengujian tersebut meliputi pengujian reliabilitas alpha Cronbach, pengujian validitas, analisis regresi linier berganda, pengujian r, pengujian t dan pengujian f.

Pengetesan anggapan memakai pengujian-t dan pengujian-F untuk mengetahui keefektifan suatu variabel. Agar variabel dinyatakan efektif, Ftabel dan Fhitung harus lebih kecil dari satu sama lain. Selain itu, thitung harus lebih kecil dari ttabel. Bila ini benar, disimpulkan bahwa variabel mempengaruhi variabel terikat dalam analisis Rekrutmen. Selain itu, disimpulkan bahwa analisis Tingkatan Pendidikan serta analisa Pengalaman Kegiatan mempengaruhi terhadap Daya produksi Kegiatan elastis terikat bila thitung lebih kecil dari ttabel. Selanjutnya, pengujian F menentukan bahwa semua variabel efektif ketika Fhitung lebih besar atau sama dengan 131,936. Ketika kondisi ini terpenuhi, tingkat kesalahan 5% dinyatakan; hasil ini lebih dari 0,05 dan kurang dari 0,000 untuk mengklaim signifikansi. Dengan kesimpulan tersebut maka dinyatakan bahwa hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima..

Kata kunci : Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

Effect Of Recruitment, Education Level, And Work Experience On Work Productivity At PT. Karya Timur Mandiri

ABSTRACT

A study was conducted to determine the effect of recruitment, education level and work experience on work productivity at PT. Independent Eastern Works. The study involved 100 participants and used SPSS version 25 to process data collected via questionnaires. Additionally, a quantitative method was used to collect data through research instruments related to the factors being studied. Data testing for this study utilizes validity, reliability and Cronbach's alpha tests. Other tests included in the data are r, t, f and multiple linear regression analysis, or MLRA. These tests were used to test the research hypothesis.

Any test related to hypothesis testing involving F-test or t-test must pass a table and count test. This involves comparing ttable and tcount, Ftable and Fcount, or ttable and Fcount. If the count is higher than the table, then the variable in question is considered influential. Additionally, if a variable fails the comparison between ttable and tcount but passes a comparison between Ftable and Fcount, it's also considered influential. Additionally, variables that fail comparisons between ttable, Ftable or tcount but pass a comparison between Fcount are also influential. After applying these tests to the results of several analyses, we found that all of them have an effect. These results had an Fcount value of 131,936 with an error rate of 5% — a value equal to 0.05 — with significance at $0.000 < \alpha = 0.05$. From this result, it's inferred that H_0 is rejected and H_a is accepted as true.

Keywords: Recruitment, Education Level, Work Experience, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah perihal yang amat genting dan butuh dimiliki pada suatu kelompok baik instansi ataupun industri. SDM pula ialah kunci untuk memastikan kelancaran kemajuan suatu industri yang di tentukan oleh adanya sumber manusia tersebut. Pada tiap perusahaan harus untuk memperhatikan dan memberikan pengaturan adanya karyawan tersebut selaku upaya memberikan peningkatan kinerja yang efisien serta efektif dan pembaruan untuk jadi bagian dari industri ataupun kelompok itu. Dikarenakan sumber daya manusia yang begitu penting sehingga perusahaan harus memperhatikan pegawainya agar bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya.

Salah satu kunci untuk membuat sumber daya manusia (SDM) yang baik besar serta profesional ialah ada pada tahapan penerimaan karyawan (rekrutmen)(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Seorang calon pelamar yang tingkat pendidikannya juga harus diperhatikan supaya Apabila seseorang telah diterima dalam sebuah organisasi dapat bekerja sejalan apa yang telah didapatkannya di pendidikannya dan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pengalaman minimal perusahaan dapat mengimplementasikan manfaat dari rekrutmen "*The Right Man on The Right Place*" yang maknanya orang yang pas didalam tempat yang pas pula ataupun dapat di katakan orang dengan tingkat pendidikan yang di milikinya di tempatkan sesuai dengan tempat bekerjanya.

Pengalaman kerja seorang individu sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena pengalaman kerja yang semakin lama yang dimiliki sehingga seorang individu akan mempunyai tingkat keterampilan yang lebih baik pada bidang keahliannya(Andy & Sutrisna, 2018).

Produktivitas kerja termasuk sebuah ukuran Seberapa jauh manusia atau angkatan kerja di pergunakan dengan baik pada proses produksi dalam membangun output atau hasil yang dikehendaki(Andy, 2019).

Tujuan Riset

Dari latar belakang di atas, sehingga tujuan riset ini merupakan untuk mengenali Akibat Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Karya Timur Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Suilistiyani & Rosidah dalam (Sunyoto 2015, 94) rekrutmen adalah :

“Rekrutmen merupakan cara mencari, menciptakan, serta menarik pelamar untuk jadi karyawan pada serta oleh kelompok khusus ataupun selaku serangkaian kegiatan mencari serta menarik pelamar kegiatan dengan dorongan, daya, kemampuan, serta wawasan yang dibutuhkan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam pemograman kepegawaian”.

Tingkat Pendidikan

Bagi (Harsono 2015, 162) berpendapat bahwa :

“Cara mengganti tindakan serta aturan metode seorang ataupun golongan orang dalam upaya memantapkan manusia lewat usaha pembelajaran serta *training*”.

Bagi (Dewantara 2016, 20) berpendapat bahwa :

“Pendidikan ialah paling utama di dalam hidup tumbuhnya kanak- kanak. Pendidikan merupakan daya usaha untuk memajukan budi akhlak (intensitas hati, kepribadian), benak (*intellect*) serta badan anak”.

Pengalaman Kerja

Menurut (Hermawan 2017, 44) pengalaman kerja adalah :

“Pengalaman seseorang daya kegiatan untuk melaksanakan profesi khusus, pengalaman profesi ini diklaim dalam profesi yang wajib dicoba serta lamanya melaksanakan profesi itu”.

Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno 2016, 99) daya produksi dimaksud selaku:

“Ikatan antara keluaran (beberapa barang serta jasa) dengan masukan (tenaga kerja, materi, uang). Daya produksi merupakan dimensi kemampuan produktif. Suatu analogi antara hasil keluaran serta masukan. Masukan sering dibatasi dengan daya kegiatan, sebaliknya keluaran diukur dalam kesatuan raga, wujud, serta nilai”.

Menurut (Mulyadi 2015, 100) produktivitas adalah :

“Hasil kegiatan seorang ataupun pegawai yang menyamakan antara input dan output”.

METODE

Jenis Riset

Penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif ialah jenis riset yang dipergunakan pada observasi ini, dimana dalam pengolahan dan penganalisaannya dilakukan dengan menggunakan metode statistik.

Objek Riset

Objek pada riset ini yaitu Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, serta Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Karya Timur Mandiri

Jenis Data

1. Data primer

Data asli yang sudah digabungkan oleh periset dengan cara langsung untuk mendapatkan balasan dari permasalahan riset ini. Data ini didapat langsung dari individu atau perorangan untuk mendapatkan sumber informasi.

2. Data sekunder

Sumber data yang sudah diperoleh merupakan data tambahan sebagai pendukung untuk dapat melengkapi dan meningkatkan riset. Data ini didapat dari berbagai sumber buku, jurnal dan referensi lainnya terkait dengan masalah riset yang diteliti. Sehingga penulis memperoleh informasi yang dapat melengkapi dan menyelesaikan riset ini.

Populasi dan Sampel Riset

Populasi dalam riset ini adalah 100 pegawai dari PT. Karya Timur Mandiri yang masih aktif bekerja. Sedangkan berdasarkan teori penarikan sampel perhitungan Solvin,

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad \text{sehingga} \quad n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

Jadi berlandaskan rumus perhitungan di atas maka didapatkan $n = 100$ sampel, yang artinya total responden yang dipakai dalam riset ini berjumlah 100 karyawan dari 130.

HASIL

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien pemastian (R^2) dipakai untuk membagi dan memperhitungkan seberapa jauh daya ataupun partisipasi dari elastis bebas (X) dalam menerangkan ataupun menerangkan alterasi dari elastis bebas (Y), Nilai koefisien pemastian merupakan antara nol sampai dengan satu. (Ghozali, 2018).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.799	2.352	2.021

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0.897, *R Square* sebesar 0.805 dan *adjusted R Square* sebesar 0.799. Maka hal ini berarti Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh sebesar 79,9% terhadap Produktivitas Kerja, sebaliknya lebihnya sebesar 20, 1% dipengaruhi oleh aspek lain.

Bisa disimpulkan kalau adanya gejala antara elastis bebas yang memiliki akibat yang lumayan kokoh terhadap elastis terbatas sebab daya elastis bebas yang sanggup memberikan penafsiran serta informasi yang lumayan kokoh untuk memperhitungkan dan pengaruhi elastis terbatas.

Pengujian Hipotesis**Pengujian T**

Pengujian t-statistik adalah pengujian hipotesis yang menunjukkan pengaruh bebas/parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Valid jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 dan t hitung > t tabel, sebaliknya tidak valid jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 dan t hitung < t tabel, (Ghozali, 2018).

Pengujian Parsial (T)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.450	2.092		1.649	.102		
	REKRUTMEN	.255	.067	.251	3.831	.000	.474	2.111
	TINGKAT_PENDIDIKAN	-.036	.047	-.051	-.765	.446	.463	2.161
	PENGALAMAN_KERJA	.713	.077	.736	9.301	.000	.325	3.076

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan dari $t(\text{hitung}) 3.831 > t(\text{tabel}) 1.66088$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menunjukkan arah yang positif, yang berarti apabila Rekrutmen mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan menyebabkan kenaikan, maka anggapan yang diajukan dalam riset H_a diperoleh serta H_0 ditolak.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan dari $t(\text{hitung}) -0.765 < t(\text{tabel}) 1.66088$ dan nilai signifikan $0.446 > 0.05$ menunjukkan arah yang negatif, yang berarti apabila Tingkat Pendidikan mengalami penurunan, maka tidak akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan tidak menyebabkan penurunan, maka hipotesis yang diajukan dalam riset H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Akibat Pengalaman Kegiatan terhadap Daya Produksi

Hasil perhitungan dari $t(\text{hitung}) 9.301 > t(\text{tabel}) 1.66088$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ menunjukkan arah yang positif, yang berarti apabila Pengalaman Kerja mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan menyebabkan kenaikan, maka hipotesis yang diajukan dalam riset H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian F

Pengujian F dalam riset berguna untuk menguji apakah secara simultan (bersama-sama) keseluruhan dari variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dinyatakan memberikan pengaruh apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ dan f hitung $> f$ tabel sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ dan f hitung $< f$ tabel, (Ghozali, 2018).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2189.833	3	729.944	131.936	.000 ^b
	Residual	531.127	96	5.533		
	Total	2720.960	99			

Dari data pada tabel di atas, Rekrutmen (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh dari tabel F_{hitung} 131,936 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. F_{hitung} 131,936 $> F_{\text{tabel}}$ 2,70 dan nilai sig 0,000 $<$ nilai probabilitas

0,05 sehingga bisa disimpulkan anggapan diperoleh ataupun dengan tutur lain rekrutmen (X1), tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap efisiensi kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset dan pembahasan mengenai “Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. Karya Timur Mandiri) , maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis atau pengujian-t menyatakan bahwa variabel terikat Produktivitas Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Rekrutmen. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel yang dapat ditemukan di halaman 4 file PDF. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen kurang dari 5%, atau 0,05, bahkan lebih kecil dari 0,000. Nilai signifikansi Rekrutmen adalah 0,0003, lebih kecil dari 1,66088, yang merupakan nilai dalam t-tabel saat dimasukkan 3,831.
2. Hasil pengujian-t atau pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen — atau variabel input — yang disebut Tingkat Pendidikan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas di PT Eastern Works. Nilai yang diperoleh dari variabel Tingkat Pendidikan adalah 0,446 yang lebih tinggi dari 0,05— atau 5%— dengan nilai tabel pengujian-t sebesar -0,765 yang lebih rendah dari 1,66088.
3. Dengan menguji hipotesis yang berhubungan dengan produktivitas kerja PT. Independent Eastern Works, dapat dilihat bahwa variabel independen Pengalaman Kegiatan mempengaruhi penting terhadap hasil kerjanya. Hasil riset membuktikan kalau Pengalaman Kegiatan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Menggunakan t-tabel, nilai ini setara dengan 9,301 dan 1,66088 lebih besar dari 1,66088.

REFERENSI

- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss Vol 2 No 1 (2019)*, 2, 39915587.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- Dewantara, K. H. (2016). *Pemikiran, Konsepsi, Keteladanan, Sikap Merdeka*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (A. Tejokusumo (ed.); IX). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono. (2015). *Pengantar Manajemen*.
- Hermawan, M. A. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. 44.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.