

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA

Abdul Rachman Al Ghofiqi, Nuzulul Fatimah, SE, MM, Anita Kartika Sari., ST., MT.,
MM, Dra.Emmywati., M.M
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA, dan sampel yang diambil terdiri dari 50 responden. Metode yang digunakan yaitu pengamatan langsung dari perusahaan, baik melalui observasi, kuisisioner, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA. Sistem rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA. Serta pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Sistem Rekrutmen, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the direct and indirect effect of education level, recruitment system and work experience on employee performance. The population taken from this research are employees of PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA, and the samples taken consisted of 50 respondents. The method used is direct observation from the company, either through observation, questionnaires, and interviews. The results of this study indicate that the level of education affects the performance of employees at PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA. The recruitment system has no effect on employee performance at PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA. And work experience does not affect the performance of employees at PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA

Keywords: Education Level, Recruitment System, Work Experience, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Abdul Munip (2019:2) “rekrutmen merupakan proses memilah pelamar kerja yang telah ditetapkan kualifikasinya sesuai dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan guna mengisi lowongan yang tersedia”. Salah satu kualifikasi yang dipertimbangkan perusahaan yaitu jenjang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki tiap kandidat yang melamar.

Jenjang pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan mereka dimasa mendatang. Pendidikan yang dimiliki karyawan juga dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk memahami suatu bidang pekerjaan. Dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki, seseorang akan lebih memiliki wawasan pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu dalam menciptakan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Selain tingkat pendidikan, perusahaan menyeleksi karyawan dengan melihat seberapa lama seseorang mengemban tugas diperusahaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih mudah.

Bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan PT Bhirawa Mitra Sentosa saat ini berkecimpung dibidang jasa angkutan darat. Keberhasilan dalam menjalankan usaha dibidang jasa pengiriman

ditentukan oleh kepuasan pelanggan dalam pelayanan dan ketepatan waktu pengiriman. “Umumnya tingkat kepuasan konsumen dalam membandingkan antara apa yang dia terima dengan yang dia harapkan”

Rumusan Masalah

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa ?
2. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa mitra Sentosa ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa ?
4. Apakah tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa mitra Sentosa.
4. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Dari hasil penelitian tersebut harapannya bisa membantu mendapatkan suatu gambaran dan

masukannya yang sangat penting kepada akademis tentang analisa manajemen sumber daya manusia kemudian bisa menaikkan ilmu pengetahuan para akademisi terutama hal yang akan bersangkutan dengan pegawai atau karyawan baru.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian diatas harapannya bisa dibuat sebuah referensi atau gambaran untuk peneliti selanjutnya, dan bisa dijadikan sebuah pertimbangan untuk mengembangkan ilmu dalam menganalisa manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktisi

Dari hasil penelitian tersebut harapannya bisa dijadikan sebuah referensi untuk masukan dan pertimbangan bagi sebuah perusahaan atau usaha mikro kecil menengah yang nantinya akan menentukan langkah apa saja yang akan diambil dalam bidang yang bersangkutan dengan (SDM) Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah unsur yang paling dibutuhkan. Untuk mengagendakan, mengatur dan pengendalian sumber daya manusia diperlukan sebuah pengendali yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM juga dianggap sebagai bentuk prosedur yang terdapat didalam organisasi serta dapat dianggap sebagai suatu kebijakan (*policy*). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) "mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia,

disingkat MSDM ialah cara dalam mengontrol kinerja karyawan dengan baik untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat".

2.1.1 Pendidikan

Menurut Kurniawan (2017:26), "pendidikan merupakan pengalihan moral, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan untuk generasi muda sebagai usaha generasi sebelumnya untuk mempersiapkan kelangsungan hidup generasi yang akan datang, baik secara jasmani dan juga rohani".

2.1.2 Sistem Rekrutmen

A. Pengertian

Menurut Sutrisno (2016:45) "mengatakan bahwa rekrutmen ialah suatu langkah mengadakan, mendapatkan, memilah dan menarik pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi". Rekrutmen juga merupakan salah satu keputusan perusahaan yang merencanakan manajemen sumber daya manusia terkait total pegawai sesuai spesifikasi yang diperlukan oleh perusahaan dengan kriteria tertentu. Penarikan pegawai merupakan usaha untuk mencari dan mempengaruhi pelamar kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

2.1.3 Pengalaman Kerja

A. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (dalam Ketut Edi Wirawan 2019:62) merupakan "pengalaman kerja adalah jangka waktu seorang pekerja dalam menjalani tanggung jawab pekerjaan dalam perusahaan yang pernah ditempati".

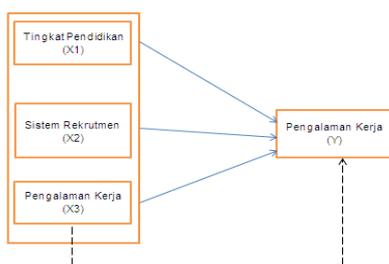
Hal berikut persis dengan pendapat yang disampaikan oleh Syukur “bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan yang dijalankan”. Pengalaman kerja memberikan kemudahan bagi seorang pelamar kerja dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan yang akan dijalani karena orang tersebut sudah memahami tugas yang akan ia kerjakan sehingga ia akan lebih mudah mengerjakannya.

2.1.4 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan penjelasan sebuah tingkat pencapaian suatu tujuan, misi dan visi organisasi mengenai strategi perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang didalam suatu perusahaan yang dinilai dari hasil kerja selama periode tertentu”. Menurut Darodjat (2015:105) “kinerja ialah sebuah usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis 2022

- Keterangan :
- X1 : Tingkat Pendidikan
 - X2 : Sistem Rekrutmen
 - X3 : Pengalaman Kerja
 - Y : Kinerja Karyawan
 - > : Hubungan secara parsial
 - > : Hubungan secara simultan

simultan Kerangka konseptual diatas menjelaskan variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sistem Rekrutmen (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y), yang dapat diartikan jika variabel-variabel tersebut sesuai dengan yang diharapkan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.2 Hipotesis

Dari permasalahan dan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa.

H2 : Sistem rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa

H4 :Tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa.

III. METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini memecahkan permasalahan dengan mengumpulkan data melalui kuisisioner lalu ditafsirkan menjadi sekumpulan angka dalam menampilkan hasil jawaban para responden.

1.2 Populasi dan Sampel

1.2.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang akan dipergunakan sebagai data penelitian. Populasi yang digunakan adalah karyawan dari PT. Bhirawa Mitra Sentosa sebanyak 50 orang.

1.2.2 Sampel

Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiono dalam (Azhuar Harry 2017:59) terdapat beraneka ragam. Disini penulis menetapkan menggunakan “*sample jenuh*” atau “*sampling jenuh*”, cara penghimpunan sampelnya menggunakan semua total populasi. Teknik ini digunakan jika jumlah sampel sedikit dan dapat meminimalkan peluang kesalahan. Menurut hasil teoristik diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA yang berjumlah 50 orang.

1.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (dalam Fatur 2020:47) variabel penelitian merupakan sebuah pokok permasalahan yang akan dikaji lebih dalam, sehingga dapat dikembangkan untuk dipelajari. Dalam penulisan ini, terdapat 2 jenis variabel yang dipakai, yaitu variabel independent (tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja) dan variabel dependent (kinerja karyawan).

Variabel yang dipakai untuk penelitian ini merupakan beberapa variabel independen (bebas) dan variabel dependen (tergantung). Indikator yang diterapkan dalam tiap variabel adalah :

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

a. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan sebuah upaya dalam menciptakan kondisi dan proses pembelajaran supaya pelajar dapat dengan cakap meningkatkan kemampuan yang dimiliki, dalam bidang agama, penguasaan diri, kepribadian, kemampuan dalam hal akademik, perilaku serta keterampilan diri yang dimiliki, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Undang-Undang No. 20 (2003). Indikatornya yakni sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan :
 - a. pendidikan dasar : SD
 - b. pendidikan menengah keatas : SMP - SMA
 - c. pendidikan tinggi : D3, S1, S2, sampai S3
2. Kesesuaian Jurusan

b. Sistem Rekrutmen (X2)

Sistem Rekrutmen merupakan kebijakan yang digunakan perusahaan untuk mencari karyawan baru menggunakan tahapan yang terdiri dari mengenal dan menilai sumber penarikan tenaga kerja, perencanaan mencari tenaga kerja, proses penyaringan, penempatan dan pengenalan tenaga kerja (Abdul Munip 2019 : 48) indikatornya yakni job posting program, departing employes, kantor penempatan tenaga kerja, dan lembaga-lembaga.

c. Pengalaman Kerja (X3)

Pengalaman kerja adalah jangka waktu seorang pekerja dalam menjalani tanggung jawab pekerjaan dalam perusahaan yang pernah ditempati Alwi (dalam Ketut Edi Wirawan 2019:62). Indikatornya yakni lama masa kerja,

tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

d. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wibowo (2014:86) kinerja karyawan merupakan kegiatan yang didasarkan akan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai yang sudah diberikan.

Indikatornya yakni sebagai berikut yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, serta peluang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini didapat melalui hasil pembagian kuisisioner kepada karyawan perusahaan. Sedangkan untuk memperoleh sumber data yang digunakan peneliti untuk membantu penelitian diperlukan beberapa teknik pengumpulan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.4.1 Studi kepustakaan (*Library Research*)

Studi dilakukan melalui pengumpulan data yang diperoleh melalui literature-literature, materi kuliah, dan hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki objek penelitian yang sama guna menghasilkan peningkatan pengetahuan terkait masalah yang sedang dibahas.

3.4.2 Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini cara pengumpulan data yang dibutuhkan yaitu melalui cara peninjauan terhadap perusahaan yang terlibat, dengan melakukan observasi,

penyebaran kuisisioner, dan wawancara.

- Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data melalui peninjauan jawaban pada angket di tiap pertanyaan yang diberikan kepada responden.
- Observasi merupakan metode perolehan informasi melalui pengamatan pada obyek yang diteliti sehingga mendapatkan sketsa mengenai permasalahan yang ada didalam perusahaan tersebut.
- Wawancara merupakan proses tanya jawab secara lisan dengan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi secara langsung yang berguna sebagai penunjang analisis penelitian.

Tabel 3.1
Skala Likert

no	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	SS	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Karena mengganti data kualitatif menjadi data kuantitatif, penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert mewajibkan responden dalam memberikan jawaban menyetujui atau tidak menyetujui semua pertanyaan yang ada mengenai objek yang diteliti. Responden dapat memberikan jawaban dengan tanda (x) atau (v) disetiap pilihan jawaban.

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah :

- Data Kuantitatif

Merupakan data yang didapatkan

berbentuk angka yang bisa diperhitungkan, yang didapatkan dari kuisisioner untuk disebar dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Contoh data kuantitatif yang digunakan yaitu meliputi kuisisioner, observasi dan wawancara.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini terdapat dua data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer ialah data yang didapatkan berdasarkan perolehan informasi atau peninjauan langsung pada perusahaan, melalui observasi, kuisisioner, dan wawancara dengan pemimpin perusahaan atau staf karyawan yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapatkan dari berkas perusahaan dan buku literatur yang berisi informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.6 Instrumen Penelitian

Dari hasil perhitungan variabel didapat ukuran variabel untuk setiap indikator, baik variabel *Independent* maupun variabel *dependent* adalah ordinal (yang menunjukkan tingkatan), maka peneliti membuat instrumennya dengan Skala Likert dengan 5 tingkatan. Adapun instrument-instrumen yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menghitung seberapa valid pertanyaan dalam kuisisioner. Selanjutnya, perhitungan tersebut dihitung dengan

SPSS. Pada studi kali ini, peneliti menggunakan uji validitas konstruksi. Validitas konstruksi dilakukan dengan rumus korelasi *Person Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{n \sqrt{(\sum X^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

r_{hitung} = Koefisien korelasi *person product moment*

n = Jumlah responden

x = Skor jawaban responden

y = Jumlah skor jawaban responden

kriteria untuk menguji validitas kuisisioner ialah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrument penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya digunakan berdasarkan data bernilai valid. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach alpha* > 0,60. Jika *Cronbach alpha* > r_{tabel} product moment maka dinyatakan *reliabel*. Berdasarkan pengujian diatas menggunakan batuan program SPSS. Rumus *Cronbach alpha* yaitu :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{Sr^2 - \sum St^2}{Sx^2} \right)$$

keterangan :

A : Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K : Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_t^2$: Jumlah varian skor item

S_x^2 : Varians skor-skor tes (seluruh item K)

3.7 Analisis Data

Untuk pembuktian hipotesis yang dijadikan bahan penelitian, teknik analisis yang digunakan yaitu :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Pada penulisan saat ini, standart penentu yang digunakan yaitu Skala Likert. Dengan nilai terbesar 5 dan terkecil 1. Rumus analisis deskriptif yang digunakan, yaitu :

$r = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,8$ dimana : $n = 5$ (skor maksimal atau jumlah varians jawaban). Sehingga diperoleh kategori sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,80 - 2,60 = Tidak Setuju

2,60 - 3,40 = Netral

3,40 - 4,20 = Setuju

4,20 - 5,00 = Sangat Setuju

Pada studi kali ini, analisis deskriptif berfungsi sebagai pengukur rata-rata dari hasil pengujian pengaruh tingkat pendidikan, sistem rekrutmen, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhirawa Mitra Sentosa. Berikut ini adalah rumus yang digunakan dalam studi tersebut yaitu:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

M : Mean (Rata-rata)

X : Jumlah Nilai

N : Jumlah Individu

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Teknik yang dipakai dalam menghitung tingkat normal model

regresi ialah memperhatikan grafik *probability plot* dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dan One Sampel Kolmogorov-Smirnov test menggunakan ketentuan signifikasi 5% atau 0,05 dengan nilai signifikasi (dapat dilihat pada *Asymp.Sig (2-tailed)* pada output SPSS dari nilai Kolmogorov Smirnov > 5% atau 0,05 dapat dinyatakan berdistribusi normal Menurut Budi Susetyo (dalam Azhwar Harry 2017:67). Adapun dasar pengambilan keputusan grafik *Probability Plot* sebagai berikut :

1. Apabila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada studi kali ini, teknik yang dipakai dalam mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *Uji Glejser* dan *Uji Scatterplot* untuk dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih kecil dari t table dan nilai signifikasi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadinya heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05.

Sementara itu dasar pengambilan keputusan *Uji Scateterplot* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu pada grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik

yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas .

- 2) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi dianggap baik apabila tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui terjadinya Uji Multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance (a)*. batas nilai dari *tolerance value* adalah 0,01 dan *VIF* adalah 10. Apabila *tolerance value* dan *VIF* di atas 10 maka akan terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan revariabel X_1 (Tingkat Pendidikan), X_2 (Sistem Rekrutmen) dan X_3 (Pengalaman Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) Maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut menurut (M.Iqbal Hasan 2014:269) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana Y adalah variabel dependen (terikat) dan X variabel independen (bebas).

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = sistem Rekrutmen

X_3 = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan tiap-tiap unit variabel bebas (kemiringan)

e = Standar Error

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t atau Parsial

Uji t atau parsial digunakan untuk melihat signifikan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik atau masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Langkah-langkah uji t atau parsial sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nilai dan alternatif

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, masing-masing variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Menentukan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$)

- 3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 4) Perhitungan nilai t

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

Keterangan:

t = distribusi

r = koefisien korelasi partial

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

- 5) Kesimpulan :

H_0 diterima = terdapat pengaruh antara

variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho ditolak = tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r² : koefisien korelasi

Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. dalam analisis ini digunakan analisis regresi. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara tingkat pendidikan, sistem rekrutmen, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhirawa Mitra Sentosa.

3.8.3 Uji F atau Simultan

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

Ho : $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$ artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ho : $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan F table menggunakan

: Taraf signifikan (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k)

3) Kriteria Penghitungan

Ho diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$

Ho ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

4) Mencari F hitung dengan rumus:

$$f = \frac{R^2}{\frac{(K-1)}{1-R^2} \cdot \frac{1}{(n-k)}}$$

Dimana :

R₂ : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

5) Kesimpulan

Ho diterima jika (α) > 0,05 maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

Ho ditolak jika (α) < 0,05 maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.20

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
X1	Tingkat Pendidikan 1	0,687	Valid
	Tingkat Pendidikan 2	0,581	Valid
	Tingkat Pendidikan 3	0,598	Valid
	Tingkat Pendidikan 4	0,671	Valid
X2	Sistem Rekrutmen 1	0,683	Valid
	Sistem Rekrutmen 2	0,607	Valid
	Sistem Rekrutmen 3	0,582	Valid
	Sistem Rekrutmen 4	0,349	Valid
X3	Pengalaman Kerja 1	0,530	Valid
	Pengalaman Kerja 2	0,412	Valid
	Pengalaman Kerja 3	0,503	Valid
	Pengalaman Kerja 4	0,472	Valid
Y	Kinerja Karyawan 1	0,412	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,459	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,293	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,415	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.21

Variabel	Crobach's Alpha if Item Deleted	Hasil
Tingkat Pendidikan	0,758	reliabel
Sistem Rekrutmen	0,767	reliabel
Pengalaman Kerja	0,671	reliabel
Kinerja Karyawan	0,839	reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan pada data yang valid, untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Crobach's Alpha* $> 0,60$. Jika *Crobach's Alpha* $>$ dari r_{tabel} maka dinyatakan reliabel. Pada tabel diatas diketahui angka *Crobach's Alpha* variabel tingkat pendidikan sebesar 0,758 ; sistem rekrutmen 0,767 ; pengalaman kerja 0,671 ; dan kinerja karyawan sebesar 0,839 maka dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Tabel 4.23

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
kolmogorov-Smirnov Z	0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,063

Berdasarkan hasil output SPSS bernilai signifikan $0,063 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.24

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	0,504	1,983
X2	0,466	2,147
X3	0,464	2,157

Sumber : Hasil Output SPSS

Hasil pengujian multikolonieritas membuktikan bahwa semua variabel bebas VIF tidak lebih besar dari 10 atau $VIF < 10$, dan memiliki multikolonieritas lebih besar dari 0,10 atau tolerans lebih

besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan model yang terbentuk tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independent dalam mode regresi. Hal ini berarti bahwa antar variabel bebas tersebut tidak memiliki keterkaitan atau korelasi yang kuat.

4.8.1 Uji t atau Parsial

Tabel 4.26

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,803	2,041		3,823	,000
	Tingkat pendidikan	,266	,120	,372	2,128	,039
	Sistem rekrutmen	,021	,156	,025	,135	,893
	Kinerja karyawan	,190	,177	,196	1,076	,288

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan angka t tabel dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan $dk=(n-k)$ atau $(50-4) = 46$ sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2.01290 berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Hasil variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA dikemukakan hipotesis :

H1 : variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Dari hasil perhitungan yang didapat nilai t_{hitung} sebesar $2.128 > t_{\text{tabel}}$ 2.01290 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.039 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan.

2. Hasil variabel sistem rekrutmen (X2) terhadap kinerja karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA dikemukakan hipotesis :

H1 : variabel sistem rekrutmen (X2)

kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan yang didapat nilai t_{hitung} sebesar $0.135 < t_{tabel}$ 2.01290 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.893 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya secara parsial kurang berpengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan.

3. Hasil variabel pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA dikemukakan hipotesis :

H1 : variabel pengalaman kerja (X3) kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan yang didapat nilai t_{hitung} sebesar $1.076 < t_{tabel}$ 2.01290 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.288 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya secara parsial kurang berpengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

4.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.27

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^b	.290	.244	1,73349

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM REKRUTMEN

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai Korelasi (R²) sebesar 0,539. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,539 mendekati angka 1 (satu). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, sistem rekrutmen

dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA yang sebesar 24%. Sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji f atau Simultan

Tabel 4.28

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	18,864	6,277	,001 ^b
	Residual	138,229	46	3,006		
	Total	194,820	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM REKRUTMEN

Sumber : Hasil Output SPSS

Uji f atau simultan diketahui dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai $6,277 > 2,81$ dengan tingkat probabilitasnya 0,001 yang berada di bawah alpha 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil jawaban responden sebesar 84% menyatakan bahwa pendidikan yang dialami telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh M.Reza Ghozali (2016) yang

menyatakan terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kebijakan promosi dari dalam, kebiasaan pencari tenaga kerja, dan kondisi eksternal atau sistem rekrutmen yang dilakukan saat ini yaitu secara tertutup dimana perusahaan merekrut karyawan dengan sistem kekeluargaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. BHIRAWA MITRA SENTOSA. Sedangkan dari hasil jawaban responden sendiri tentang pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 76%. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari Sundari (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika seseorang yang baru menyelesaikan jenjang pendidikan, maka ia pun belum memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan. Sedangkan dari hasil jumlah responden yang menjawab setuju tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 84%. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukiyana dan Sriyanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat pendidikan, sistem rekrutmen, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel sistem rekrutmen dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa. Ini berarti kenaikan tingkat pendidikan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi didalam perusahaan, sedangkan untuk kenaikan sistem rekrutmen dan pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan pada PT Bhirawa Mitra Sentosa.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dilapangan dan analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan hasil penelitian ini adalah :

- a. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Sistem rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Pengalaman kerja tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi pengalaman kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem rekrutmen dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan :

a. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan karena penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan seperti perlu ditingkatkannya penyelenggaraan pendidikan non formal seperti pelatihan dan kursus yang menunjang karyawan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja.

b. Perusahaan harus dapat lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan yaitu dengan membuka informasi lowongan pekerjaan dengan secara lebih terbuka atau menyeluruh secara umum sehingga perusahaan bisa mendapat karyawan yang kompeten sesuai dengan posisi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara optimal.

c. Kepada karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa dapat terus meningkatkan kinerjanya melalui

pengalaman kerja yang dimiliki dan memanfaatkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bagi calon karyawan baru guna meningkatkan kemampuan yang akan dibutuhkan oleh perusahaan nantinya.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya :

a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain karena hasil penelitian ini memiliki R square yang kecil dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pada penelitian selanjutnya perlu meningkatkan jumlah kuisisioner sehingga akan memperoleh kemungkinan hasil pengolahan data yang lebih baik.

c. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian untuk mengantisipasi berkurangnya jumlah sampel yang disebabkan data yang tidak normal. Dan pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan populasi yang lebih luas cakupannya agar hasil yang didapatkan lebih baik dan lebih beragam dari hasil sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau.

Arikunto, S, 2017, Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program, Pusaka Belajar, Yogyakarta.

Bahri, Syamsul. dan Zamzam Fahkry. 2015, MODEL PENELITIAN KUANTITATIF BERBASIS SEMAMOS. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Bintoro. dan Daryanto. 2017,

Manajemen Penilaian Kinerja
Karyawan. Cetakan-1. Yogyakarta:
Gava Media.

Chusminah Chusminah, R Ati
Haryati. 2017. Analisis Penilaian
Kinerja Pegawai Pada Bagian
Kepegawaian dan Umum Direktorat
Jenderal P2P Kementerian Kesehatan.
Yogyakarta.

Darodjad, T.A. 2015. Pentingnya
Budaya Kerja Tinggi dan Kuat
Absolute. PT Afika Aditama. Bandung.

Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen
Sumber Daya Manusia, Kencana
Prenada Media Group, Jakarta.

Eko, Budiyanto, 2016, Sistem
Informasi Geografis Dengan Quantum
Gis, CV.ANDI OFFSET, Yogyakarta.

Fandy Tjiptono, Ph. D dan
Gregorius Chandra. 2016, Service
Quality and Satisfaction. Yogyakarta:
Andi offset.

Hasan, M. Iqbal, 2014, Pokok-
pokok Materi Statistik 1 (Statistik
Deskriptif) Ed. 2, Bumi Aksara, Jakarta.

Kasmir. 2016 Manajemen sumber
daya manusia (Teori dan praktik),
jakarta : Rajawali Pers.

Ketut Edi, Wirawan, 2019.
*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan
Pengalaman Kerja terhadap Kinerja
Karyawan*, Bali.

Kurniawan, Syamsul, 2017,
Pendidikan Karakter: Konsep dan
Implementasi secara terpadu di
Lingkungan Keluarga, Sekolah,
Perguruan Tinggi, dan Masyarakat, Ar-
Ruzz Media, Yogyakarta.

Munip, Abdul. 2019. *Pengaruh
Rekrutmen dan Penempatan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Rumah*

Sakit Amanah Mahmudah. Brebes.

Pratama, Azhuar Harry. 2017.
*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi,
dan Pengalaman Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel
Cabang Syariah*. Palembang.

Prawirosentono, Suyadi, 1999,
Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE,
Yogyakarta.

Priyono, 2016, Metode Penelitian
Kuantitatif. Zifatama Publishing,
Surabaya.

Putra, Sukrianto Fatur.
2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Motivasi dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan PT. LINTAS
NUSANTARA PERDANA*. Surabaya.

Sugiyono, 2017, Metode
Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D, Alfabeta, CV, Bandung.

Sugiyono, 2016, Metode
Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D, PT Alfabet, Bandung.

Sugiyono, 2012, Metode
Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Sumitro, *Pengantar Ilmu
Pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta hal:60-
61

Siregar, Syofia, 2016, Statistika
Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi
Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS
Versi 17, PT Raja Grafindo Persada,
Jakarta.

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja
Cetakan ke 4, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta.