



PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

Dita Rosmika, M. Azis Firdaus, Jani Subakti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

ditarosmika21.dr@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, djan2010@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment and work experience on work performance at the Agricultural Research and Development Center (Balitro) Bogor City. This study used a survey method with primary data obtained directly and secondary data obtained from questionnaires using the entire population of 48 respondents. The research method uses validity and reliability tests, classic assumption tests for normality, homogeneity, linearity and path analysis. Analysis of the effect of recruitment on work performance: coefficient of determination = 0.599, path coefficient = 0.237 and a significant value of 0.019 < alpha 0.05 so that recruitment has a significant effect on work performance. Analysis of the effect of work experience on work performance: coefficient of determination = 0.599, path coefficient = 0.681 and a significant value of 0.000 < 0.05, that work experience has no significant effect on work performance. Analysis of the effect of recruitment on work experience: coefficient of determination = 0.163, path coefficient = 0.004, a significant value of 0.004 < alpha 0.05, that recruitment has a significant effect on work experience. The value of the direct effect of recruitment on work performance is 0.056, the value of the indirect effect is 0.006. Then 0.056 > 0.006 means that the effect of recruitment through work experience does not have a significant effect on work performance.

Keywords: Management, Path Analysis, Recruitment, Work Experience, Job Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) Kota Bogor penelitian ini menggunakan metode survei dengan data primer yang diperoleh langsung dan data sekunder yang diperoleh dari kuisioner dengan menggunakan seluruh populasi yang ada berjumlah 48 responden. Metode penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, uji. asumsi klasik normalitas, homogenitas, linieritas dan analisis jalur. Analisis pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja: koefisien determinasi = 0,599, Koefisien jalur = 0,237 dan nilai signifikan sebesar 0,019 < alpha 0,05 sehingga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Analisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja: koefisien determinasi = 0,599, Koefisien jalur = 0,681 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Analisis pengaruh rekrutmen terhadap pengalaman kerja: koefisien.determinasi = 0,163, koefisien jalur = 0,004. Nilai signifikan sebesar 0,004 < alpha 0,05 bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Nilai pengaruh langsung rekrutmen

terhadap prestasi kerja 0,056 nilai pengaruh tidak langsung 0,006. Maka $0,056 > 0,006$ berarti pengaruh rekrutmen melalui pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Manajemen, Analisis Jalur, Rekrutmen, Pengalaman.Kerja, Prestasi.Kerja

Pendahuluan

Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia berperan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dan modal dasar dalam kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan yaitu dari segi perekrutan, pengalaman kerja dan prestasi kerja sehingga produk tivas perusahaan terpenuhi.

Agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja dan prestasi kerja yang memadai yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan memiliki pontensi kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan membuat kemajuan perusahaan tersebut Dari hal itu Perusahaan akan memerlukan proses perekrutan apabila kekurangan tenaga kerja dan memiliki kriteria perusahaan tersebut. proses rekrutmen sebagai langkah pertama untuk menentukan kriteria tenaga kerja perusahaan yang berkualitas, berpengalaman dan prestasi.

Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan adalah suatu kemampuan yang didapatkan dari masa ia berkerja sebelumnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut Sebab dari itu perusahaan harus

menentukan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompenten pada bidangnya agar perusahaan semakin maju. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil prestasi kerja karyawan tersebut agar mengembangkan perusahaan untuk semakin maju dan berkompenten. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berpengalaman dan berprestasi merupakan perusahaan yang peduli pada sumber daya manusia di perusahaan tersebut agar perusahaan tersebut tercapainya visi,misi dan tujuan perusahaan.

Menurut mangkunegara (2009) dalam (Lukiyana dan Sriyanto 2017) Setiap organisasi selalu berupaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk dipekerjakan di dalam organisasi, Kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan disebabkan oleh beberapa hal, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian kegiatan baru , adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti, karyawan yang meninggal dan karyawan yang mengundurkan diri /pensiun dini. Hal ini dinyatakan dalam salah satu penelitian menurut (Lukiyana dan Sriyanto 2017) menyatakan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Jadi setiap perusahaan memiliki kriteria masing-masing dalam merekrut calon pegawai dan mempunyai kriteria yang baik dalam memilih calon pegawai seperti dua faktor ini yaitu pengalaman

kerja dan prestasi kerja, pengalaman kerja yang di harapkan perusahaan seperti mempunyai pengalaman dalam bidang yang ia kuasai dan calon pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka akan membantu memecahkan berbagai macam persoalan masalah di perusahaan.

Menurut Sucipto (2007) dalam (Anggriawan 2014) pengalaman adalah pengetahuan atau keahlian yang diperoleh dari suatu peristiwa melalui pengamatan langsung maupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut. Maka pengalaman kerja merupakan tentang lama waktu atau masa ia dalam memperoleh pengetahuan dan keahlian yang ditempuh dan dapat memahami segala masalah dan tugas – tugasnya dibidangnya. Hal ini pun dinyatakan dalam penelitian terdahulu menurut (Hutama, Hamid, dan Mayowan 2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja melalui uji t dengan memperoleh nilai Sig. t yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yaitu $0.031 < 0.05$. Terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja (X1).

Menurut Hasibuan (2003 : 94) dalam (Melati dkk., 2014) berpendapat bahwa: Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam waktu kerja.

Menurut Agus Dharma (1985) dalam (Hutama dkk. 2016) menyatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar.

Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja dan memiliki kemampuan yang lebih di bidangnya maka perusahaan harus memberikan hadiah berupa bonus, promosi jabatan dan insentif yang didapatkan atas pencapaian selama jangka waktu tertentu agar karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan tugas tugasnya di perusahaan tersebut.

I. Metode Penelitian

penelitian yang digunakan yaitu pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan rekrutmen, indikator yang menunjukkan pengalaman kerja serta indikator yang menunjukkan prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada Kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) Kota Bogor yang beralamat di Jl. Tentara pelajar No.3, RT.03/RW.07, menteng, kecamatan bogor barat.,kota bogor, jawa Barat 16111. sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu dari akhir bulan juli sampai dengan awal bulan agustus 2020.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu rekrutmen (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel independen, dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Dari ketiga variabel tersebut maka ditetapkan indikator lalu dibuat kuesioner dengan 5 (lima) pilihan jawab berdasarkan skala yang digunakan yaitu skala likert adapun kriteria penilaian dari jawaban yang berikan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004:72) oleh

Dalam penelitian ini digunakan seluruh populasi pada Kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) Kota Bogor yang berjumlah 48 orang, sehingga ditentukan jumlah responden dengan jumlah 48.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang dibuat berdasarkan sebuah kerangka pemikiran. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh .

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dari tujuan penelitian , tinjauan pustaka serta kerangka pemikiran maka hipotesis pada penelitian ini adalah “Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja”

Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho₁: tidak ada pengaruh antara rekrutmen terhadap Prestasi kerja pegawai pada kantor pusat penelitian dan pengembangan perkebunan kota bogor.

H_{a1}: terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap prestasi kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

Ho₂: tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

H_{a2}: terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

Ho₃: tidak ada pengaruh antara rekrutmen terhadap pengalaman kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

H_{a3}: terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap pengalaman kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

Ho₄: tidak ada pengaruh antara rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui pengalaman kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

H_{a4}: terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui pengalaman kerja pegawai pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor.

II. Hasil dan Pembahasan

Temuan Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas

Telah dilakukan pada keseluruhan item variabel Rekrutmen, Pengalaman Kerja serta Prestasi Kerja memiliki nilai r hitung > r tabel pada nilai signifikansi 95%. ($\alpha = 0,05$) dan $n = 48$ sehingga dapat diperoleh $r_{tabel} = 0,265$. Dapat dikatakan jika seluruh item. penelitian. valid. untuk digunakan sebagai instrumen pada sebuah penelitian ataupun pertanyaan yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Setelah melihat Cronbach's

Alpha sehingga dapat ditarik kesimpulan jika pertanyaan pada kuesioner beban kerja, stres kerja, dan kinerja adalah reliabel serta dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan penelitian dapat diketahui data pada variabel yang digunakan berdistribusi normal, dapat dilihat pada baris Asymp. Sig (2-tailed). Diperoleh nilai pada Rekrutmen > 0,05 yaitu 0,000. Asymp. Sig (2-tailed) Pengalaman Kerja 0,000 > 0,05 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) Prestasi Kerja 0,000. Nilai signifikansi variabel rekrutmen (X1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,115 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel rekrutmen (X1) dengan prestasi kerja (Y). Sedangkan nilai pada signifikansi pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,176 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel pengalaman kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y).

Dalam uji linieritas didapatkan nilai variabel rekrutmen dengan prestasi kerja yaitu Fhitung 0,115 < Ftabel 4,06 serta nilai variabel pengalaman kerja dengan prestasi kerja yaitu Fhitung 0,176 < Ftabel 4,06 sehingga dapat disimpulkan jika terdapat hubungan linier yang signifikan diantara keduanya.

Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Pengalaman Kerja

Terlihat koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,163. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa rekrutmen memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi pengalaman kerja sebesar 16,30%

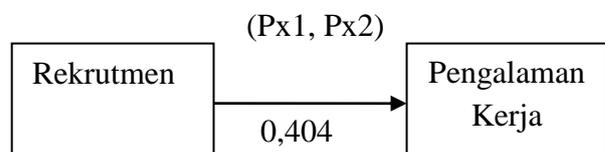
sedangkan hasilnya 99,83% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan rekrutmen dalam mempengaruhi pengalaman kerja relatif cukup besar.

Dalam tahapan pengujian *Standardized Coefficients* sebesar 0,404 hal tersebut memperlihatkan rekrutmen memiliki pengaruh langsung yang kuat dalam mempengaruhi pengalaman kerja

Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

dihasilkan sebesar 0,163. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa rekrutmen memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi pengalaman kerja sebesar 16,30% sedangkan hasilnya 99,83% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan rekrutmen dalam mempengaruhi pengalaman kerja relatif cukup besar.

Dalam tahapan pengujian *Standardized Coefficients* sebesar 0,404 hal tersebut memperlihatkan rekrutmen memiliki pengaruh langsung yang kuat dalam mempengaruhi pengalaman kerja



Gambar 4.1

Model Pengaruh Langsung Px1 → Px2

Analisis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Melalui Pengalaman Kerja

Dalam menentukan nilai Koefisien jalur dengan rumus sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung Variabel X_1

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : P_{yx_1} P_{yx_1}$$

$$0,237 \times 0,237$$

$$= 0,056$$

b. Pengaruh tidak langsung variabel X_1

$$Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y :$$

$$P_{yx_1} P_{yx_1} P_{xy_2} P_{xy_2}$$

$$0,237 \times 0,040 \times 0,681$$

$$= 0,006$$

c. Pengaruh langsung Variabel X_2

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : P_{yx_2} P_{yx_2}$$

$$0,681 \times 0,681$$

$$= 0,463$$

d. Pengaruh tidak langsung variabel X_2

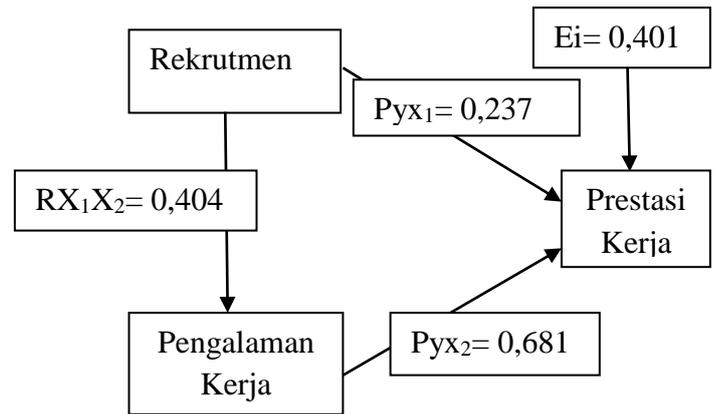
$$Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y :$$

$$P_{yx_2} P_{yx_1} P_{xy_2} P_{xy_1}$$

$$0,68 \times 0,404 \times 0,237$$

$$= 0,065$$

terlihat bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung antara rekrutmen terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh pengalaman kerja menghasilkan total kontribusi sebesar 6,20% sedangkan total pengaruh langsung antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh rekrutmen adalah 52,80%. jadi jika diakumulasikan total pengaruh yang dapat diberikan rekrutmen dan pengalaman kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pengaruh prestasi kerja mencapai 59,00% sedangkan sisanya 41,00% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.



Gambar 4.2

Model Struktural Analisis Jalur

III. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada balai penelitian dan pengembangan petanian (balitro) kota bogor, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja pada balai penelitian dan pengembangan petanian (balitro) kota bogor memiliki nilai Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,599. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa rekrutmen memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 59,00% sedangkan sisanya 41,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Selain itu dihasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,237. Diperkuat dengan nilai signifikan sebesar

memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,019 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) di kota bogor.

2. Hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor memiliki nilai Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,599, memperlihatkan bahwa pengalaman kerja memiliki variabel kontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja sebesar 59,00% sedangkan sisanya 41,00% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Dan juga diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengalaman kerja 0,681. Diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) di kota bogor.
3. Hubungan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 16,30% sedangkan sisanya 99,83% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Diperoleh nilai signifikan $0,004 < \alpha 0,05$ maka

pengalaman kerja adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja

4. Hubungan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui pengalaman kerja pada balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) kota bogor Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ini diperoleh nilai pengaruh langsung rekrutmen terhadap prestasi kerja sebesar 0,056 dan tidak langsung antara rekrutmen terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh pengalaman kerja sebesar 0,006. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau $0,056 > 0,006$ yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh rekrutmen melalui pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) di kota bogor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan tugasnya pada kantor balai penelitian dan pengembangan pertanian (balitro) di kota bogor. Rekrutmen perlu dilakukan sesuai standar yang diterapkan oleh instansi agar kualitas calon sumber daya manusianya bisa tercapai.
2. Harus memperhatikan faktor usia setiap karyawan yang dimiliki,

karena walaupun banyak berpengalaman tetapi ketika terbentur faktor usia maka bisa mengakibatkan prestasi kerja karyawan tersebut berkurang.

IV. Daftar Pustaka

- Anggriawan, Eko Ferry. 2014. “‘pengaruh Pengalaman Kerja,Skeptisme Profesional Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendekteksi Fruad (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DIY)’.”*Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen* 3(2):101–16.
- Hutama, Adhyasaka, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayowan. 2016. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 40(1):13-22–22.
- Lukiyana, Lukiyana, dan Sriyanto Sriyanto. 2017. “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta).” *Media Manajemen Jasa* 4(1).