

# THE EFFECT OF EDUCATION, WORK EXPERIENCE, AND HUMAN RESOURCES RECRUITMENT SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT Ungaran Sari Garments Pringapus, Semarang Regency)

Rizki Eka Indarwanti<sup>1)</sup> Adji Seputra<sup>2)</sup> Leonardo Budi H<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat mencoba serta menganalisa akibat pembelajaran, pengalaman kegiatan, serta sistem rekrutmen pangkal energi orang kepada kemampuan pegawai( Riset Permasalahan Di PT Ungaran Ekstrak Garments Pringapus Kabupaten Semarang). Populasi serta ilustrasi yang diaplikasikan dalam riset ini merupakan metode ilustrasi bosan, ialah pegawai PT Ungaran Ekstrak Garments bagian Pringapus Kabupaten Semarang sebesar 90 pegawai bagian penciptaan bagian Pringapus 1 bagian finishing. Elastis pembelajaran dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,461( positif) dengan angka signifikansi 0,014< 0,05, hingga H1 diperoleh. Elastis pengalaman kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,343( positif) dengan angka signifikansi 0,020< 0,05, hingga H2 diperoleh. Elastis sistem rekrutmen dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,475( positif) dengan angka signifikansi 0,000< 0,05, hingga H3 diperoleh. Elastis pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan angka F jumlah 11,352, F bagan 2,71 serta angka signifikansi( Sig.) 0,000< 0,05, hingga H4 diperoleh.

**Kata Kunci** :Pendidikan, Pengalaman Kerja, Rekrutmen, dan Sumber Daya Manusia

## ABSTRACT

*This observe pursuits to study and analyze the effect of schooling, paintings experience, and human aid recruitment structures on worker performance (Case Study at PT Ungaran Sari Garments Pringapus, Semarang Regency). The populace and sample used on this take a look at is the saturated sample method, particularly employees of PT Ungaran Sari Garments unit Pringapus Semarang Regency as many as 90 employees inside the manufacturing unit Pringapus 1 unit within the completing phase. The education variable partly has a advantageous and large effect on employee overall performance. This is evidenced with the aid of the value of the regression coefficient cost of 0.461 (positive) with a significance value of zero.014 <zero.05, then H1 is regular. The work experience variable in part has a tremendous and vast effect on employee performance. This is evidenced via the fee of the regression coefficient is 0.343 (fine) with a significance cost of 0.020 <0.05, then H2 is widely wide-spread. The recruitment gadget variable partially has a advantageous and huge effect on employee overall performance. This is evidenced by the cost of the regression coefficient of 0.475 (superb) with a significance fee of 0.000 <0.05, then H3 is accepted. The variables of education, work experience and the recruitment system simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the calculated F value of 11.352 > F desk of two.71 and a importance cost (Sig.) zero.000 <0.05, then H4 is familiar.*

**Keywords:** Education, Work Experience, Recruitment, and Human Resources

## PENDAHULUAN

Kemajuan perekonomian garis besar yang terjalin pada dikala ini, mewajibkan industri buat senantiasa melindungi kesinambungan hidup perusahaannya. Kerangka balik pembelajaran menggenggam andil yang amat berarti dalam kehidupan warga saat ini. Sebab besar rendahnya kerangka balik pembelajaran memastikan bagus jeleknya mutu pangkal energi orang. Terus menjadi besar kerangka balik pembelajaran yang dipunyai oleh pangkal energi orang hingga terus menjadi bagus pula mutu yang dipunyai oleh pangkal energi orang itu. Sebab kerangka balik pembelajaran bisa membagikan akibat bagus semacam nilai-nilai kognitif, afektif serta psikomotorik pada tiap pangkal energi orang.

Bagi Hasbullah( 2009: 159) melaporkan kalau pembelajaran kerap dimaksud selaku upaya orang buat membina kepribadiannya cocok dengan nilai-nilai kultur serta warga yang terdapat. Alhasil dengan pembelajaran yang kita terimaakan membuat pribadi-pribadi orang yang lebih bagus.

Bagi Tanjung dalam Adibah( 2014: 91) melaporkan kalau kerangka balik pembelajaran bisa diamati dari 2 bagian ialah kesesuaian antara aspek ilmu yangditempuh oleh pegawai itu dengan aspek kewajiban serta tahapan pembelajaran. Serta sekalian keduanya ialah penanda dari riset ini. Bagi Hukum Sistem Pembelajaran Nasional Nomor. 20 tahun 2003 melaporkan tahapan pembelajaran ialah jenjang dari pembelajaran yang sudah diresmikan bersumber pada tingkatan kemajuan partisipan ajar, yang diartikan buat menggapai tujuan yang hendak digapai serta keahlian yang hendak dibesarkan. Sebaliknya penafsiran dari kesesuaian bidang merupakan saat sebelum seseorang pegawai hendak direkrut hingga industri hendak melaksanakan analisa kepada tingkatan pembelajaran serta kesesuaian bidang yang dipunyai oleh calon pegawai itu supaya karyaawan itu bisa ditempatkan cocok dengan kualifikasi pembelajaran yang ia punya, dengan begitu pegawai bisa membagikan kemampuan yang bagus untuk industri.

Tidak hanya kerangka balik pembelajaran, terdapat aspek lain yang pengaruhi ialah pengalaman kegiatan. Pengalaman kegiatan pegawai ialah cerminan dari tingkatan kemampuan wawasan serta keahlian yang dipunyai oleh seseorang pegawai dalam bertugas yang bisa diukur dari era kegiatan serta tipe profesi pegawai. Era kegiatan ialah berapa lama seseorang pegawai itu bertugas sebaliknya tipe profesi mencakup profesi ataupun kedudukan yang sempat dicoba oleh pegawai itu. Kalau era kegiatan ialah lamanya seseorang pegawai mengamalkan tenaganya pada industri khusus. Tetapi era kegiatan pegawai yang terus menjadi lama dengan jumlah pegawai yang terus menjadi sedikit akhirnya menimbulkan minimnya pengalaman kegiatan pegawai dalam industri itu. Pengalaman kegiatan yang dipunyai oleh pegawai pula hendak memastikan profesi serta kedudukan yang hendak diperoleh. Kemajuan kedudukan yang dirasakan seseorang pegawai cuma terjalin bila pegawai itu menempuh cara berlatih serta pengalaman yang dipunyai, serta diharapkan pegawai tersebut memiliki tindakan kegiatan yang maju, mempunyai wawasan yang bagus yang dimiliki pegawai itu serta mempunyai keahlian kegiatan yang dimiliki oleh pegawai itu.

Pengalaman kegiatan merupakan selaku dasar dimensi mengenai lama durasi ataupun era kerjanya yang sudah ditempuh seorang dalam menguasai tugas- tugas sesuatu profesi serta sudah melaksanakannya dengan bagus( Foster 2001: 40). Bagi Husaini Usman( 2011: 489) melaporkan kalau terus menjadi besar tingkatan pembelajaran serta pengalaman kegiatan pegawai hingga hendak terus menjadi besar kemampuan yang diperlihatkan. Perihal ini dibantu oleh hasil riset empirik yang dicoba oleh Zakso( 2010) kalau tingkatan pembelajaran serta pengalaman kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai.

Tidak hanya dari pada aspek pengalaman kegiatan, perihal lain yang diprediksi pengaruhi kemampuan pegawai ialah sistem rekrutmen pangkal energi orang. Rekrutmen ialah sesuatu ketetapan pemograman manajemen pangkal energi orang hal jumlah pegawai yang diperlukan, bila dibutuhkan, dan patokan apa saja yang dibutuhkan dalam sesuatu badan. Rekrutmen pada dasarnya ialah upaya buat memuat kedudukan ataupun profesi yang kosong di area sesuatu badan ataupun industri, buat itu ada 2 pangkal pangkal daya kegiatan ialah pangkal dari luar( eksternal) badan ataupun dari dalam( dalam) badan. Pencabutan( rekrutmen) karyawan ialah sesuatu cara ataupun aksi yang dicoba oleh badan buat memperoleh bonus karyawan lewat sebagian jenjang yang melingkupi pengenalan serta penilaian sumber- pangkal pencabutan daya kegiatan, memastikan keinginan daya kegiatan, cara pemilahan, penempatan, serta arah daya kegiatan.

Penafsiran rekrutmen bagi Samsudin( 2016) ialah cara memperoleh beberapa calon daya kegiatan yang kualifaid buat kedudukan atau profesi khusus dalam sesuatu badan ataupun industri. PT Ungaram Ekstrak Garments Pringapus Kabupaten Semarang ialah industri yang memproduksi busana yang amat diketahui oleh banyak pengguna, buat melaksanakan aktivitas bisnisnya industri sudah mempraktikkan sistem rekrutmen dengan bermacam

kualifikasi yang esoknya hendak di tempatkan cocok aspek serta keterampilannya. Tetapi, bersamaan dengan tingginya instruksi di industri industri wajib merekrut pegawai tidak cocok dengan bidangnya. Perihal ini yang memunculkan akibat dalam kemampuan pegawai sebab ketidak sesuaian kualifikasi pembelajaran dengan penempatan dalam profesi.

Kenaikan kemampuan pegawai tidak terbebas dari kerangka balik pembelajaran yang berhubungan akrab dengan calon pegawai yang diperlukan oleh industri serta menekankan pada pengembangan keahlian biasa calon daya kegiatan. Alhasil kerangka balik pembelajaran ialah salah satu pandangan yang sangat berarti untuk personalia buat menyambut calon pegawai yang terkini untuk industri. Terus menjadi besar kerangka balik yang dipunyai seseorang calon pegawai hingga terus menjadi besar pula partisipasi ataupun kemampuan yang diserahkan oleh calon pegawai itu pada industri. Alhasil membagikan akibat yang bagus untuk kesinambungan hidup industri.

Supaya bisa membagikan jasa serta tingkatan kemampuan pegawai atau karyawan di PT Ungaran Ekstrak Garments Pringapus Kabupaten Semarang pastinya menginginkan banyak pegawai dengan bermacam berbagai kemampuan serta tingkatan pembelajaran. Perihal ini bisa digapai dengan melaksanakan perekrutan karyawan terkini. Dalam cara perekrutan inilah industri menginginkan memperoleh pegawai yang cocok dengan pengelompokan yang diperlukan.

Tidak hanya dari pada aspek kerangka balik pembelajaran, perihal lain yang diprediksi menimbulkan terbentuknya penyusutan kemampuan pegawai ialah rendahnya pengalaman kegiatan pegawai pada industri itu. Minimnya pengalaman kegiatan yang dipunyai hendak mempengaruhi pada kemampuan pegawai. Perihal ini pasti hendak menyebabkan rendahnya kemampuan pegawai pada PT Ungaran Ekstrak Garments Pringapus Kabupaten Semarang

dalam menggapai tujuan industri.

Hasil pra riset pula membuktikan kalau aspek lain yang dikira pengaruhi kemampuan pegawai merupakan rekrutmen. Begitu perihal lain dengan hasil riset yang dicoba oleh Rafikah( 2020), menciptakan kalau pemograman SDM tidak mempunyai akibat kepada kemampuan pegawai. Berikutnya riset kesusastaan mengenai rekrutmen ditemui mempunyai akibat positif serta penting kepada kemampuan pegawai( Wardhana, dkk. 2019; Abror, 2020; Lina, 2020; Widyani, 2020).

Dalam usaha menggapai tujuan industri, cara rekrutmen memiliki kedudukan yang amat berarti sebab para pegawai yang direkrut seperti itu esok yang hendak menggerakkan semua harapan serta mewujudkan tujuan industri dengan cara administrasi serta operasional. Kemampuan yang bagus serta bermutu bisa digapai lewat cara perekrutan pegawai yang bagus serta memenuhi seluruh metode serta metode rekrutmen.

Dari uraian itu pengarang memilah PT Ungaran Ekstrak Garments selaku tempat riset dimana industri itu

ada bermacam insiden yang berhubungan dengan kerangka balik pembelajaran, pengalaman kegiatan, serta sistem rekrutmen pangkal energi orang yang mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

## **TELAAH PUSTAKA**

Pembelajaran kerap dimaksud selaku upaya orang buat membina kepribadiannya cocok dengan nilai- nilai kultur serta warga yang terdapat. Alhasil dengan pembelajaran yang kita terima akan membuat individu-individu orang yang lebih bagus( Hasbullah, 2009: 159). Berikutnya pembelajaran merupakan upaya yang dijalani oleh seorang atau kelompok orang lain supaya jadi berusia ataupun menggapai tingkatan hidup ataupun nafkah yang lebih besar dalam maksud psikologis( Hasbullah, 2009: 163).

Dari filosofi itu bisa disimpulkan kalau pembelajaran seorang pula pengaruhi situasi tindakan individu seseorang serta ekonomi seorang, sebab kian besar pembelajaran yang dipunyai oleh seorang pasti saja membuat orang itu jadi orang yang berkecukupan ataupun hidup bergelimpahan. Pembelajaran ialah jenjang pembelajaran yang diresmikan bersumber pada tingkatan kemajuan partisipan ajar, tujuan yang hendak digapai serta keinginan yang dibesarkan. Kerangka balik yang dipunyai oleh seorang pada dasarnya ialah upaya yang dicoba bisa mendapatkan daya produksi yang bagus. Pembelajaran berhubungan akrab dengan calon pegawai yang diperlukan oleh industri serta menekankan pada pengembangan keahlian biasa calon daya kegiatan.

Pembelajaran ialah salah satu pandangan yang sangat berarti untuk personalia buat menyambut calon pegawai yang terkini untuk industri. Terus menjadi besar kerangka balik yang dipunyai seseorang calon pegawai hingga terus menjadi besar pula partisipasi ataupun kemampuan yang diserahkan oleh calon pegawai itu pada industri.

## **Pengalaman Kerja**

### **Penafsiran Pengalaman Kerja**

Pengalaman kegiatan merupakan selaku sesuatu dimensi mengenai lama durasi ataupun era kerjanya yang sudah ditempuh seorang dalam menguasai tugas- tugas sesuatu profesi serta sudah melaksanakannya dengan bagus( Foster 2001: 40). Pengalaman kegiatan pegawai ialah cerminan dari tingkatan kemampuan wawasan serta keahlian yang dipunyai oleh seseorang pegawai dalam bertugas yang bisa diukur dari era kegiatan serta tipe profesi pegawai. Era kegiatan ialah berapa lama seseorang pegawai itu bertugas sebaliknya tipe profesi mencakup profesi ataupun kedudukan yang sempat dicoba oleh pegawai itu. Kalau era kegiatan ialah lamanya seseorang pegawai mengamalkan tenaganya pada industri khusus. Tetapi era kegiatan pegawai yang terus menjadi lama dengan jumlah pegawai yang terus menjadi sedikit akhirnya menimbulkan minimnya pengalaman kegiatan pegawai dalam industri itu. Pengalaman kegiatan yang dipunyai oleh pegawai pula hendak memastikan profesi serta kedudukan yang hendak diperoleh.

## **Sistem Rekrutmen**

## **Penafsiran Sistem Rekrutmen**

Bagi Hasibuan( 2017), Pencabutan( recruitment) merupakan permasalahan berarti dalam logistik daya kegiatan. Bila pencabutan sukses maksudnya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, kesempatan buat memperoleh pegawai yang bagus terbuka luas, sebab industri bisa memilah yang terbaik diantara yang bagus. Rekrutmen ialah sesuatu ketetapan pemograman manajemen pangkal energi orang hal jumlah pegawai yang diperlukan, bila dibutuhkan, dan patokan apa saja yang dibutuhkan dalam sesuatu badan. Rekrutmen pada dasarnya ialah upaya buat memuat kedudukan ataupun profesi yang kosong di area sesuatu badan ataupun industri, buat itu ada 2 pangkal pangkal daya kegiatan ialah pangkal dari luar( eksternal) badan ataupun dari dalam( dalam) badan. Pencabutan( rekrutmen) karyawan ialah sesuatu cara ataupun aksi yang dicoba oleh badan buat memperoleh bonus karyawan lewat sebagian jenjang yang melingkupi pengenalan serta penilaian sumber- sumber pencabutan daya kegiatan, memastikan keinginan daya kegiatan, cara pemilahan, penempatan, serta arah daya kegiatan. Bagi( Nurmansyah, 2011: 71) mendefinisikan rekrutmen selaku aktivitas buat memperoleh daya kegiatan terkini buat memuat lowongan- lowongan kedudukan yang terdapat pada unit- unit dalam industri. Terbentuknya lowongan kedudukan kedudukan itu diakibatkan oleh sebagian perihal ialah( Nurmansyah, 2011: 71):

## **Kemampuan Karyawan**

### **Penafsiran Kemampuan Karyawan**

Kemampuan berawal dari penafsiran performance. Terdapat pula yang membagikan penafsiran performance selaku hasil kegiatan ataupun hasil kegiatan. Tetapi, sesungguhnya kemampuan memiliki arti yang lebih besar, bukan cuma hasil kegiatan, namun tercantum gimana cara profesi berjalan.( Wibowo, 2007). Kemampuan ialah hasil profesi yang memiliki ikatan kokoh dengan tujuan penting badan, kebahagiaan pelanggan serta membagikan partisipasi pada ekonomi( Amstrong serta Baron, 1998: 15). Bagi Hasibuan( 2010: 10) kemampuan ialah konkretisasi kegiatan yang dicoba oleh pegawai yang umumnya digunakan selaku bawah evaluasi kepada pegawai ataupun badan.

## **PENELITIANAN**

Dalam riset ini ada 2 elastis yang dipakai ialah elastis leluasa serta elastis terikat. Bagi Sekaran( 2011: 116),“ elastis terikat merupakan elastis yang jadi atensi penting periset”. Dalam riset ini elastis terikat yang disimbolkan dengan( Y) merupakan Kemampuan Pegawai. Bagi Sekaran( 2011: 117),“ elastis leluasa merupakan elastis yang pengaruhi elastis terikat, tidak tahu dengan cara positif ataupun minus”. Dalam riset ini elastis leluasa yang disimbolkan dengan( X) merupakan Pembelajaran( X1), Pengalaman Kegiatan( X2), serta Sistem Rekrutmen Pangkal Energi Orang( X3).

## **Populasi**

Populasi yakni segerombol poin amatan yang tidak dapat dicermati dengan cara utuh, serta poin itu mempunyai

satu ataupun lebih karakter spesial yang ditetapkan pakar supaya riset dan setelah itu didapat asumsi( Sugiono, 2010). Populasi yang diaplikasikan dalam riset ini merupakan pegawai PT Ungaran Ekstrak Garments bagian Pringapus Kabupaten Semarang sebesar 90 pegawai bagian penciptaan bagian Pringapus

## **Ilustrasi atau Ilustrasi Jenuh**

Ilustrasi ialah beberapa dari poin dalam populasi yang diawasi, yang telah pasti sanggup dengan cara representative bisa menggantikan populasinya( Sugiyono, 2010). Ilustrasi yang didapat dari riset ini ialah pegawai penciptaan PT Ungaran Ekstrak Garments Bagian Pringapus 1 Kabupaten Semarang.

## **Tipe serta Pangkal Data**

Tipe serta pangkal informasi yang dipakai dalam riset ini terdapat 2 ialah pokok serta inferior. Informasi pokok merupakan informasi yang didapat dengan cara langsung dari pangkal aslinya( tidak lewat alat perantara). Sebaliknya informasi inferior merupakan informasi yang didapat dengan cara tidak langsung lewat mediator(perantara(didapat serta dicatat oleh pihak lain) dari dokumen-dokumen yang dipunyai oleh industri ataupun lembaga itu.

## **Tata cara Pengumpulan Data**

Ada pula tata cara pengumpulan informasi yang dipakai dalam riset ini terdapat 3 ialah angket, pemantauan, serta pemilihan.

### **1. Angket**

Angket ataupun angket merupakan statment tercatat yang dipakai buat mendapatkan data dari responden dalam maksud informasi mengenai pribadinya, ataupun keadaan yang dikenal( Arikunto, 2010). Angket digunakan buat mengakulasi informasi hal kerangka balik pembelajaran, pengalaman kegiatan, serta sistem rekrutmen pangkal energi orang kepada kemampuan pegawai.

### **2. Dokumentasi**

Pemilihan ialah riset dalam menyelidiki barang-barang tercatat semacam buku- buku, majalah, akta peraturan- peraturan, notulen rapat, memo setiap hari serta serupanya( Arikunto, 2010). Dalam ini pemilihan bisa dipakai buat mendapatkan informasi kemampuan pegawai.

### **3. Observasi**

Pemantauan ialah salah satu metode pengumpulan informasi yang tidak cuma mengukur tindakan dari responden( tanya jawab ataupun angket) tetapi pula bisa dipakai buat merekam bermacam peristiwa yang terjalin( suasana, situasi). Metode ini dipakai apabila riset diajukan buat menekuni sikap orang, cara kegiatan, tanda- tanda alam, serta dicoba pada responden yang tidak sangat besar.

## **Instrumen Penelitian**

Instrumen riset yang dipakai merupakan lembar angket yang bermuatan beberapa statment tercatat yang hendak dipakai buat mendapatkan data dari responden hal akibat Kerangka balik pembelajaran, Pengalaman kegiatan, serta Sistem rekrutmen pangkal energi orang kepada Kemampuan pegawai. Angket tertutup ialah angket yang telah diadakan tanggapannya alhasil responden bermukim memilah( Arikunto, 2010). Dalam angket tertutup ini memakai rasio likertsebagai pengukuran variabelnya. Dengan memakai rasio likert, hingga elastis yang hendak diukur dipaparkan jadi penanda elastis, setelah itu penanda itu dijadikan titik dorong buat menata item- item instrumen yang bisa berbentuk persoalan ataupun statment( Sugiono, 2012).

## **Tata cara Analisa Data**

Analisa informasi buat informasi ini ialah analisa kuantitatif. Analisa kuantitatif ialah sesuatu wujud analis mempraktikkan kalkulasi statistic buat menganalisa sesuatu anggapan. Analisa informasi kuantitatif dicoba dengan mengakulasi serta mengelolah serta menyuguhkan dalm wujud bagan, diagram serta output pengumpulan ketetapan.

## **Analisis Deskriptif**

Bagi Sujarweni( 2014: 32),“ Analisis deskriptif berupaya buat melukiskan bermacam karakteristik informasi yang berawal dari sesuatu ilustrasi”. Analisa deskriptif menjabarkan gelombang balasan responden buat tiap item persoalan kusioner.

## **HASIL Serta PEMBAHASAN Cerminan Biasa Subjek Penelitian**

Dalam riset ini dipusatkan pada pengesanan akibat antara pembelajaran( X1), pengalaman kegiatan( X2) serta sistem rekrutmen( X3) kepada kemampuan pegawai( Y). Populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai bagian finishing pada PT. Ungaran Ekstrak Garments Bagian Pringapus sebesar 90 pegawai. Pengumpulan ilustrasi memakai tata cara ilustrasi bosan, tata cara ilustrasi bosan merupakan metode determinasi ilustrasi apabila seluruh badan populasi dipakai jadi ilustrasi( Sugiyono, 2018). Dengan tata cara itu hingga ilustrasi yang hendak dipakai dalam riset ini sebesar 90 responden.

## **Percobaan Instrumen Percobaan Validitas**

Ghozali( 2018) melaporkan kalau keabsahan merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan tingkatan ataupun keabsahan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang asi mempunyai keabsahan yang besar, serta kebalikannya instrumen yang kurang asi mempunyai keabsahan yang kecil. Berikutnya hasil rhitung dibanding dengan rtabel dengan derajat signifikansi 5%. Bila didapat harga rhitung, rtabel, hingga biji pertanyaan instrumen bisa dibilang asi. Dengan memandang bagan nilai- nilai r ktitis product moment dengan derajat signifikansi 5% serta N= 90 didapat angka rtabel ialah 0, 2072. Tiap- tiap biji pertanyaan

instrumen setelah itu dihitung angka r hitung dengan menyamakan antara r hitung dengan r tabel.

### **Percobaan Reliabilitas**

Reliabilitas ialah suatu instrumen lumayan bisa diyakini buat dipakai selaku perlengkapan pengumpul informasi sebab instrumen telah bagus( Arikunto, 2018). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila dipakai sebagian kali buat mengukur obyek yang serupa, hendak menciptakan informasi yang serupa. Dalam riset ini pengetesan reliabilitas yang dipakai merupakan metode Cronbach' s Alpha. Dari hasil kalkulasi reliabilitas membuktikan kalau seluruh elastis yang dipakai dalam riset ini reliable atau profesional, sebab mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha lebih besar dari angka kritis ialah 0,6.

### **Percobaan Anggapan Klasik**

Pengetesan anggapan klasik dibutuhkan buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak alhasil penuh anggapan normalitas. Dan buat mengenali apakah hasil ditaksir regresi yang dicoba betul- betul leluasa dari terdapatnya pertanda multikolinearitas serta pertanda heteroskedastisitas. Pengetesan anggapan klasik yang dipakai dalam riset ini merupakan percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas serta percobaan heteroskedastisitas.

### **Percobaan Normalitas**

Percobaan ini dicoba buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Dalam tata cara regresi linier, perihal ini diarahkan oleh besarnya angka random error(  $e$ ) yang berdistribusi wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan yang terdistribusikan dengan cara wajar ataupun mendekati wajar alhasil informasi pantas buat dicoba dengan cara statistik. Percobaan normalitas pada regresi dapat memakai sebagian tata cara antara lain ialah dengan tata cara probability alur yang menyamakan penyaluran tertimbun dari penyaluran wajar. Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui kenormalan merupakan bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah diagonal, hingga residual terdistribusi wajar. Sebaliknya bila informasi menabur jauh dari garis diagonal ataupun tidak menjajaki arah diagonal, hingga residual tidak terdistribusi wajar. Pada output diatas bisa dikenal kalau informasi menabur disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, hingga informasi residual berdistribusi wajar.

### **Percobaan Multikolinearitas**

Percobaan Multikolinearitas bermaksud buat mencoba apakah dalam suatu bentuk regresi ditemui terdapatnya hubungan dampingi elastis leluasa( bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan diantara elastis leluasa. Bila elastis leluasa silih berkolerasi, hingga variabel- variabel ini tidak orthogonal. Elastis orthogonal merupakan elastis leluasa yang angka hubungan antara sesama elastis leluasa serupa dengan nihil

(Ghozali, 2018). Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas biasanya dengan memandang angka Tolerance serta VIF pada hasil regresi linier. Tata cara pengumpulan ketetapan ialah bila Tolerance lebih dari 0,10 serta VIF kurang dari 10 hingga tidak terjalin multikolinearitas. Hasil kalkulasi bagan diatas membuktikan kalau angka VIF seluruh elastis leluasa jauh dibawah 10 serta hasil kalkulasi nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terdapat hubungan dampingi elastis leluasa. Dengan begitu bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas dampingi elastis leluasa dalam bentuk regresi.

### **Percobaan Heteroskedastisitas**

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi selanjutnya, hingga diucap homoskedastisitas serta bila berlainan diucap heteroskedastisitas ataupun terjalin heteroskedastisitas. Bentuk regresi yang bagus meminta tidak terdapatnya permasalahan heteroskedastisitas. Metode menganalisa anggapan heteroskedastisitas antara lain dengan metode memakai Percobaan scatterplots. Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui terbentuknya heteroskedastisitas merupakan bila penyebaran informasi tertib serta membuat pola khusus hingga disimpulkan terjalin heteroskedastisitas, sebaliknya bila penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus hingga tidak terjalin dilema heteroskedastisitas. Pada output diatas bisa dikenal kalau penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus, hingga bisa disimpulkan tidak terjalin dilema heteroskedastisitas dalam informasi yang diolah.

### **Analisa Regresi**

Regresi ialah sesuatu tata cara dalam statistik yang bisa dipakai buat memandang terdapat ataupun tidak terdapatnya ikatan( ikatan kausal ataupun karena dampak) serta diperlihatkan dalam wujud bentuk analitis ataupun pertemuan. Regresi dapat dipakai buat memperhitungkan ataupun meningkatkan suatu bentuk yang direalisasikan dalam wujud pertemuan regresi. Analisa regresi sendiri dipakai buat mengenali sepanjang mana sesuatu elastis mempengaruhi pada elastis yang lain ataupun sebagian elastis yang lain. Pertemuan regresi berganda bisa dipaparkan selaku selanjutnya: elastis pembelajaran(  $X_1$ ), pengalaman kegiatan(  $X_2$ ) serta sistem rekrutmen(  $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi berbebas positif, perihal ini berarti ketiga elastis riset itu memiliki akibat positif kepada kemampuan pegawai(  $Y$ ), alhasil bila terjalin kenaikan pembelajaran(  $X_1$ ), pengalaman kegiatan(  $X_2$ ) serta sistem rekrutmen(  $X_3$ ) hingga hendak tingkatan kemampuan pegawai(  $Y$ ).

### **Percobaan Signifikansi Simultan( Percobaan F)**

Pengetesan akibat elastis bebas dengan cara bersama- sama( simultan) kepada pergantian angka elastis terbatas, dicoba lewat pengetesan kepada besarnya pergantian angka elastis terbatas yang bisa dipaparkan oleh pergantian angka seluruh elastis bebas, buat itu butuh dicoba

percobaan F. Percobaan F ataupun ANOVA dicoba dengan menyamakan tingkatan signifikansi yang diresmikan buat riset dengan probability value dari hasil riset (Ghozali, 2011). Buat mencari F bagan awal butuh mencari angka  $dF1(N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $dF2(N2) = n - k = 90 - 3 = 87$ , dengan begitu angka F bagan dari  $dF1(2)$  serta  $dF2(87) = 2, 71$ . Elastis pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen mempunyai angka F jumlah sebesar 11, 352 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 000, sebab angka F jumlah 11, 352, F bagan 2, 71 serta angka signifikansi (Sig.) 0, 000 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh, yang maksudnya elastis pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

### **Koefisien Pemastian( R Square)**

Analisa  $R^2$  (R Square) ataupun koefisien pemastian pada intinya dipakai buat mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan alterasi elastis terbatas ataupun elastis terikat. Angka koefisien pemastian antara nihil (0) serta satu (1). Angka  $R^2$  yang kecil berarti keahlian variabel-variabel bebas (leluasa) dalam menarangkan alterasi elastis terbatas amat terbatas. Angka yang mendekati satu berarti variabel-variabel terbatas membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan alterasi elastis terbatas. Hasil analisa koefisien pemastian pada regresi linier berganda dengan angka  $R^2$  (Adjusted R Square) 0, 257 yang berarti akibat dari elastis bebas elastis pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen kepada elastis kemampuan pegawai sebesar 25, 7% sebaliknya lebihnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diawasi.

### **Pembahasan**

#### **Akibat Pembelajaran kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi (b) $\beta_1$  nilainya membuktikan sebesar 0, 461. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan pembelajaran (X1), hingga kemampuan pegawai (Y) hendak bertambah sebesar 46, 1%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 461 (positif) dengan angka signifikansi 0, 014 < 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibbilang kalau pembelajaran dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H1 diperoleh.

#### **Akibat Pengalaman Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi (b) $\beta_2$  nilainya membuktikan sebesar 0, 343. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar elastis pengalaman kegiatan (X2), hingga kemampuan pegawai (Y), hendak bertambah sebesar 34, 3%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 343 (positif) dengan angka signifikansi 0, 020 < 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibbilang kalau pengalaman kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H2 diperoleh.

#### **Akibat Sistem Rekrutmen kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi (b) $\beta_3$  nilainya membuktikan sebesar 0, 475. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan sistem rekrutmen (X3), hingga kemampuan pegawai (Y) hendak bertambah sebesar 47, 5%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 475 (positif) dengan angka signifikansi 0, 000 < 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibbilang kalau sistem rekrutmen dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H3 diperoleh.

#### **Akibat Pembelajaran, Pengalaman Kegiatan serta Sistem Rekrutmen kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS mempunyai angka F jumlah sebesar 11, 352 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 000, sebab angka F jumlah 11, 352, F bagan 2, 71 serta angka signifikansi (Sig.) 0, 000 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh, yang maksudnya elastis pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H4 diperoleh.

### **KESIMPULAN**

Bersumber pada kesimpulan permasalahan riset yang diajukan, analisa informasi yang sudah dicoba serta ulasan yang sudah dikemukakan pada ayat lebih dahulu, bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya:

- Variabel pembelajaran dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 461 (positif) dengan angka signifikansi 0, 014 < 0, 05, hingga H1 diperoleh.
- Variabel pengalaman kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 343 (positif) dengan angka signifikansi 0, 020 < 0, 05, hingga H2 diperoleh.
- Variabel sistem rekrutmen dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 475 (positif) dengan angka signifikansi 0, 000 < 0, 05, hingga H3 diperoleh.
- Variabel pembelajaran, pengalaman kegiatan serta sistem rekrutmen dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan angka F jumlah 11, 352  
F bagan 2, 71 serta angka signifikansi (Sig.) 0, 000 < 0, 05, hingga H4 diperoleh.

### **Saran**

Ada pula anjuran yang bisa diserahkan oleh periset lewat riset ini merupakan:

1. Buat riset berikutnya hendaknya periset memakai tata cara lain dalam pengumpulan informasi semacam tata cara tanya jawab, supaya responden dapat membagikan balasan yang cocok dengan kehendaknya.

2. Riset berikutnya hendaknya dicoba pada sebagian posisi, supaya hasilnya tidak cuma menggantikan satu posisi saja, serta diharapkan bisa menaikkan ilustrasi riset alhasil hendak didapat informasi yang lebih asi serta kesimpulan bisa digeneralisasikan.

3. Dalam riset berikutnya diharapkan memakai elastis yang lebih bermacam-macam dengan menaikkan elastis yang lain yang pula mempunyai akibat kepada kemampuan pegawai supaya hasil riset lebih komplit serta maksimum.

### Keterbatasan Penelitian

Dalam riset ini cuma terbatas pada pemakaian ilustrasi semua pegawai bagian finishing pada PT. Ungaran Ekstrak Garments Bagian Pringapus sebesar 90 orang, dalam riset berikutnya diharapkan periset berikutnya bisa meningkatkan hasil riset dengan meningkatkan industri yang lain selaku ilustrasi serta menaikkan jumlah responden supaya mendapatkan hasil yang lebih cermat serta mempunyai jangkauan yang lebih besar. Periset berikutnya bisa meningkatkan elastis lain yang bisa jadi hendak membuktikan akibat lebih kepada kemampuan pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

Abror. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Adibah 2009. Pengaruh latar belakang pendidikan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank bnisyariah kantor cabang kediri. IAIN Tulungagung.

Ahmadi, Abu. 2003. "Ilmu Pendidikan". PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Akbar, Surya.2018. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". JIAGANIS VOL. 3 NO. 2 September 2018, Hal 1-17.

Al Fajar dan Heru, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. (Edisi 7). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H, 1998, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta : BBPE.

Handoko, T. Hani.2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

Hartono, Jogiyanto. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta..

Hasbullah.2009. Dasar-dasar ilmu pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hasbullah.2009. Dasar-dasar ilmu pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara

Husaini Usman. (2011). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Lina, Roidah. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. 3(3). 282-290.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Nurmansyah, 2011.Rekrutmen

Rivai, dkk. (2005). Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rival dan Sangala, 2009.Rekrutmen

Rizal, Samsul dan Moh. Aris Pasigai. 2017. "analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah Sulawesi selatan". Jurnal Economix Volume 5 nomor 2 Desember 2017 Hal 48-57.

Samsudin, Sadili. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Cetakan ke-17. CV. Bandung; Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumitro.(1998).Pengantar Ilmu Pendidikan.Yogyakarta : IKIP Yogyakarta.

Umar Tirtarahardja dan La Sulo.(1994).Pengantar Pendidikan.Jakarta : Depdikbud.

Wardhana, Ananto Krisna., Nainggolan, Kaman., Lestiowati, Riris dan Fadly, Rachmat. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. 16(2), 162-176.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja . Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Widyani, Anak Agung Dwi. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Jurnal Widya Manajemen. 2(1). 80-88.



