



PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGANTA BATU SAMPURNA

Muhammad Ramdhan^{1*}, Aidil Amin Effendy²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta, ²Universitas Pamulang
Corresponding author: ramdhan@stieganeshha.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the effect of selection and training on employee performance at PT. Meganta Batu Sampurna both partially and simultaneously.*

Methods. *This research is associative with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Meganta Batu Sampurna, Bogor Regency. The sample used in this research was 80 people. Data collection techniques using questionnaires, and data analysis techniques using multiple linear regression.*

Findings. *Partially, selection has a positive and significant effect on employee performance at PT. Meganta Batu Sampurna, Bogor Regency, this can be proven based on the calculated t value of $4.159 > t$ table 1.991 with a significance of $0.000 < 0.05$. Partially, training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Meganta Batu Sampurna Bogor Regency, this can be proven based on the calculated t value of $6.121 > t$ table 1.991 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously selection and training have a positive and significant effect on employee performance at PT. Meganta Batu Sampurna Bogor Regency, this can be proven based on the R Square value of 49.5% and, the calculated F value of $37.676 > F$ table 3.12 with a significance of $0.000 < 0.05$.*

Implication. *Companies can pay close attention to selection and training so that employee performance can improve. However, it is not only selection and training that can influence employee performance because there are many other factors that influence it. However, this research has been able to prove empirically that selection and training are factors that can influence employee performance.*

Keywords. *Selection, Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganta Batu Sampurna baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Tehnik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan tehnik analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil. Secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,159 > t$ tabel $1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar $6,121 > t$ tabel $1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai R Square

sebesar 49,5% dan, Nilai F hitung sebesar 37,676 > F tabel 3,12 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Implikasi. Perusahaan dapat memperhatikan dengan baik seleksi dan pelatihan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Namun tidak hanya, seleksi dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa seleksi dan pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci. Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan-tujuan utama perusahaan ataupun target-target perusahaan yang telah direncanakan. Tidak meratanya kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan membuat perusahaan harus memiliki beberapa metode khusus untuk menyaring dan kemudian mengelola sumber daya manusia yang diinginkan tersebut. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia mulai difokuskan dalam menata seluruh lapisan bidang pekerjaan yang didalamnya terdapat individu-individu handal, (Mubbaroq & Wartiningsih, 2019)

PT. Meganta Batu Sampurna merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan-perusahaan pertambangan batu yang ada dikecamatan cigudeg. PT. Meganta Batu Sampurna merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batu yang kemudian diolah menjadi abu dan split sebagai bahan material untuk infrastruktur dan bahan bangunan. Perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya sangat mengharapkan peningkatan kinerja yang tinggi dari karyawan dari waktu ke waktu sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Menurut Mangkunegara (2015:67) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi namun sering kali terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan seleksi karyawan yang tepat. Dengan adanya seleksi karyawan yang tepat, tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan merasa senang dan optimal dalam bekerja. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan yang ditawarkan. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:177) Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan para karyawannya dalam bidang akademis maupun teknis. Selain itu pelatihan juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan. Menurut Siagian (2016:77) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Jika seleksi dan pelatihan dilakukan dengan benar dan baik maka perusahaan atau organisasi dapat mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan atau

organisasi. Jika kinerja karyawan menurun atau buruk maka perusahaan atau organisasi tentu tidak dapat berjalan dengan semestinya dan tujuan perusahaan pun tidak bisa terwujud. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan semestinya, bahkan bisa berjalan lebih baik dari semestinya.

Oleh karena itu, fokus dalam penelitian ini adalah untuk meneliti apakah seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Seleksi

Menurut Samsudin (2015:92) istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:177) Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Menurut Siagian (2016:131) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2015:87) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Menurut Sudarmanto (2016:76), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Menurut Siagian (2016:77) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:34) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Robbins (2015:50) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi merupakan tahapan penting dalam memilih karyawan yang dibutuhkan sebuah organisasi. Dalam seleksi, organisasi juga memilih karyawan sesuai dengan kriteria. Selain itu proses seleksi dilaksanakan secara objektif, konsisten, dan tanpa ada tindakan kecurangan sehingga organisasi bisa mendapatkan karyawan yang kompeten sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018) yaitu proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dengan teori dan hasil penelitian empiris tersebut maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

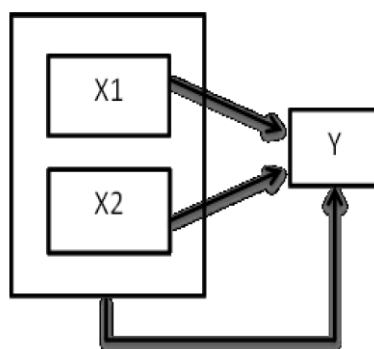
Program pelatihan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan serta kecakapan di bidangnya. Sehingga setelah menduduki jabatan tertentu tidak terjadi (gap) antara kemampuan yang diminta oleh perusahaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Heni Heryani (2012) hasil penelitian membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan. Berdasarkan dengan teori dan hasil penelitian empiris tersebut maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Faizal (2021) dapat dijelaskan bahwa Seleksi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari seleksi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dengan teori dan hasil penelitian empiris tersebut maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

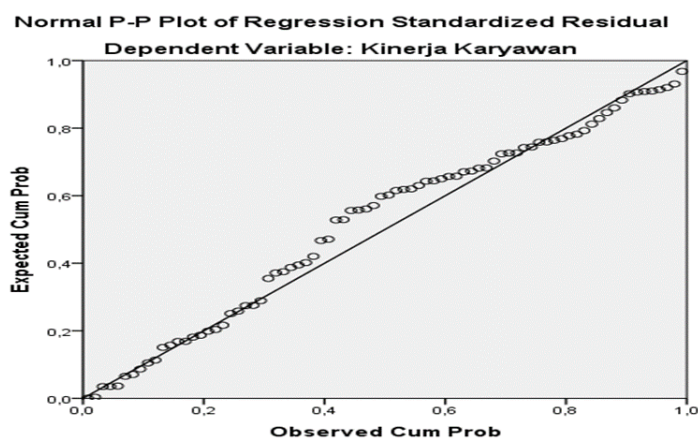
Rancangan yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data survey metode deskriptif dan metode asosiatif dengan mengambil suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data, menurut Sugiyono (2019: 57) Survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

yang bekerja pada PT. Meganta Batu Sampurna sebanyak 80 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna sebanyak 80 karyawan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner, di mana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: 1 = Sangat tidak setuju/ sangat kurang, 2 = Tidak setuju/kurang, 3 = Cukup setuju/cukup baik, 4 = Setuju/baik, 5 = Sangat setuju/sangat baik. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel- variabel bebas dalam suatu regresi linear berganda.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

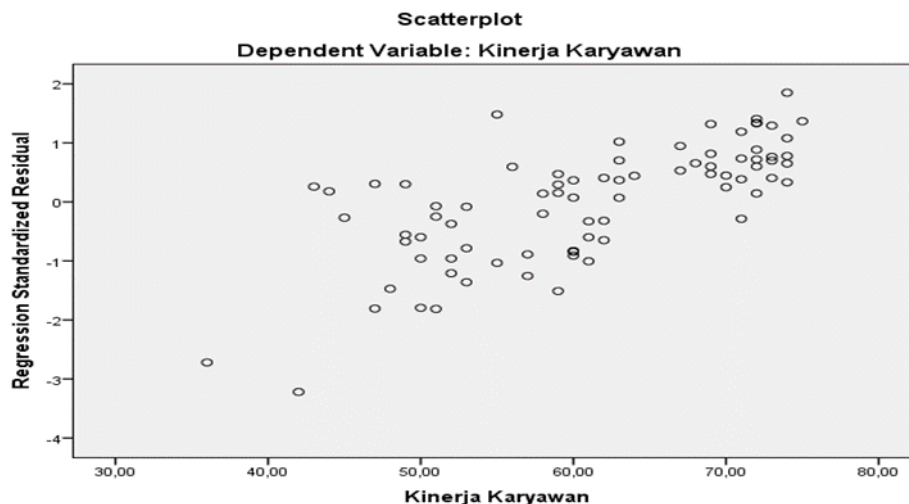
| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Seleksi | 0,919 | 1,088 |
| Pelatihan | 0,919 | 1,088 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas, karena nilai Nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,703 ^a | 0,495 | 0,481 | 7,03724 | 2,012 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,012 masuk pada kriteria 1,55 – 2,46 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis digunakan untuk variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan pengolahan data SPSS 24 maka didapat data sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,948 | 6,414 | | 1,863 | 0,066 |
| | Seleksi | 0,449 | 0,108 | 0,352 | 4,159 | 0,000 |
| | Pelatihan | 0,377 | 0,062 | 0,517 | 6,121 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi data panel sebagai berikut. $Y = 11,948 + 0,449X_1 + 0,377X_2$

- Konstanta sebesar 11,948 artinya bahwa tanpa adanya seleksi dan pelatihan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,948.
- Nilai regresi $0,449X_1$ artinya apabila variabel seleksi (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,449 satuan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Nilai regresi 0,377X₂ artinya apabila variabel pelatihan (X₂) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel seleksi (X₁) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,377 satuan. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menandakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 4 Hasil Uji T Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,948 | 6,414 | | 1,863 | 0,066 |
| | Seleksi | 0,449 | 0,108 | 0,352 | 4,159 | 0,000 |
| | Pelatihan | 0,377 | 0,062 | 0,517 | 6,121 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} seleksi sebesar 4,159 > t_{tabel} 1,991 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna kabupaten Bogor. Selanjutnya pada variabel pelatihan Nilai t_{hitung} pelatihan sebesar 6,121 > t_{tabel} 1,991 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor.

Uji F Simultan

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji F Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3731,631 | 2 | 1865,815 | 37,676 | ,000 ^b |
| | Residual | 3813,257 | 77 | 49,523 | | |
| | Total | 7544,888 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai F_{hitung} 37,676 > F_{tabel} 3,12 dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,703 ^a | 0,495 | 0,481 | 7,03724 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,495 yang artinya bahwa secara simultan seleksi (X₁) dan pelatihan (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,5%, sedangkan sisanya sebesar 50,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa hasil dari pelaksanaan proses seleksi yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau baik terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena seleksi adalah proses yang sangat penting untuk membangun kualitas dalam organisasi melalui sumber daya manusianya. Jika langkah-langkah dalam proses seleksi diikuti secara benar, maka para karyawan baru merupakan sumber daya manusia yang produktif. Oleh karena itu, prosedur seleksi yang cermat dan penempatan yang sesuai adalah merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rigaska R. Muntu, Vickyot. P.K. Lengkong, dan Raymond Ch Kawet (2017) yang mengatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Manado, dan penelitian Kevin Andrian, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan (2017) yang mengatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja di lingkungan PT. Cahaya Kurnia Motor.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan salah satu sarana untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja karyawan serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan yang diperlukan individu maupun organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan sangat penting dipenuhi oleh karyawan karena pelatihan sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. program pelatihan yang diikuti pegawai harus sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Masih banyaknya pelatihan yang diikuti pegawai tidak ada kesesuaian jabatan serta kuantitas pelatihan karyawan yang sangat minim. Kualitas pelatihan pun harus tepat dilakukan supaya dapat berjalan efektif dan efisien. Metode dan materi pelatihan harus tepat diberikan supaya pegawai mampu menangkap dan mengimplementasikan pelatihan yang diikuti kedalam penyelesaian pekerjaan. Evaluasi pelatihan harus dilakukan karena sebagai upaya untuk mengukur apakah metode, materi yang digunakan sudah berjalan efektif atau belum.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PCI Elektronik International dan hasil penelitian Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia cabang Kota Kediri.

Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik seleksi dan pelatihan kerja di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2017) yang menyatakan bahwa variabel seleksi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah ada keterbatasan responden, dimana hanya 80 responden serta metode pengumpulan data dengan cara kuesioner. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini terbatas, mungkin bisa ditambahkan dengan variabel lainnya. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebaiknya ditambahkan variabel-variabel yang belum

disampaikan oleh peneliti seperti lama berkerja, status pekerjaan dan upah yang diterima oleh karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti sebaiknya ditambahkan metode wawancara dan observasi selain kuesioner sehingga bisa mengetahui benar-benar apakah program keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan dan karyawan.

6. Kesimpulan dan saran

Secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} 4,159 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna kabupaten Bogor. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} 6,121 > t_{tabel} 1,991$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor. Secara simultan seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} 37,676 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna Kabupaten Bogor.

Saran yang ingin disampaikan kepada perusahaan yaitu Untuk proses seleksi karyawan sebaiknya perusahaan meningkatkan Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Misalnya pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak), berpenyakit jantung atau tidak, mempunyai cacat badan atau tidak. Pelatihan kepada karyawan diharapkan selalu menggunakan instruktur yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Andrian, Kevin, Utami, Hamidah Nayati, Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT Cahaya Kurnia Motor, Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6.
- Arikunto, Suharsimi, (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Arini, Kiki Rindy, Mukzam, Mochammad Djudi, Ruhana, Ika. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1.
- Aziz, Tengku Ariefanda, Maarif, M. Syamsul, Sukmawati, Anggraini. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Chasanah, Iswatun, Rustiana, Ade. (2017). Pengaruh Kemampuan kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal* 6(2), ISSN 2252-6544.
- Endang A. Kartodikromo Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2017), *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado*, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2.

- Fajar Setiawan, (2015), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadirejo, Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistika Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Sugiyono, (2019), Metode Penelitian Manajemen, CV Alfabeta, Bandung
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Yunikewaty. (2017). The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province. Mediterranean Journal of Social Science, Vol.8, No.3