



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 1 (2) 2022: 88-97

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



# PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KOPERASI SYARIAH BENTENG MIKRO INDONESIA AREA TANGERANG

Iis Laeliah<sup>1</sup>, Abdul Rahman Safih<sup>2</sup>

Universitas Pamulang<sup>12</sup>

e-mail: [iislaeliah99@gmail.com](mailto:iislaeliah99@gmail.com), dosen02457@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 29 Juli 2022 Disetujui 15 Agustus 2022 Diterbitkan 25 Agustus 2022</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Seleksi, Pelatihan Karyawan, Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pelatihan karyawan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (2) Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (3) Seleksi dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Selection, Employee Training, Job Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of employee selection and training on work performance at the Benteng Mikro Indonesia Sharia Cooperative Tangerang Area. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 60 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Selection has a positive and significant effect on work performance. (2) Employee training has a positive and significant effect on work performance. (3) Employee selection and training has a positive and significant effect on work performance.</i></p>

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dalam koperasi yang semakin ketat membuat koperasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup karyawan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu koperasi memegang peranan yang sangat penting. Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang simpan pinjam pembiayaan syariah. Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia memiliki kantor pelayanan sebanyak 7 cabang yang tersebar secara luas. Dimana memiliki skema pelayanan dengan 5 (lima) instrumen pemberdayaan berupa

Sedekah, Pinjaman, Pembiayaan, Simpanan dan Investasi melalui pengembangan budaya menabung dan pemberdayaan Zakat, Sedekah dan Wakaf (ZISWAF). Dengan tujuan untuk kemandirian yang berkarakter dan bermartabat sesuai prinsip-prinsip syariah dalam menciptakan kemaslahatan di bidang Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Sosial dan Spiritual.

Permasalahan prestasi kerja yang terjadi pada setiap individu karyawan dalam Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini semangat kerja yang tidak konsisten, pencapaian target yang kurang maksimal, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dirasa belum semua diterapkan oleh setiap karyawan, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin dengan baik sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Berikut ini adalah data prestasi kerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang dalam 3 (tiga) tahun terakhir.

**Tabel 1 Prestasi kerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang**

Prestasi Karyawan	2018		2019		2020	
	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
Kualitas Kerja	100	85	100	80	100	75
Kuantitas Kerja	100	85	100	80	100	75
Tanggung Jawab	100	80	100	75	100	70
Kerjasama	100	80	100	77	100	70
Inisiatif	100	85	100	80	100	75
Sikap	100	90	100	87	100	83
Keandalan	100	90	100	85	100	81
Rata-Rata		85		80,5		75,5

Dari tabel prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata prestasi kerja dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap pencapaian tujuan Koperasi. Jika hal ini di biarkan diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan, maka prestasi kerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang ini akan terus mengalami penurunan. Hal ini dapat ditegaskan dalam teori menurut Mangkunegara (2013:67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan’. Menurunnya prestasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia disebabkan oleh banyak hal, salah satu faktornya adalah seleksi yang dilakukan pada saat penerimaan tenaga kerja pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia. Ini dibuktikan dengan hasil data seleksi karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 2 Seleksi karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang**

Seleksi Karyawan	2018		2019		2020	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Pendidikan	100	90	100	80	100	75
Referensi	100	75	100	70	100	65
Pengalaman	100	85	100	80	100	70
Kesehatan	100	85	100	80	100	75
Test Tertulis	100	90	100	85	100	80
Test Wawancara	100	85	100	80	100	75
Keterampilan	100	90	100	85	100	80
Rata-Rata		85,7		80		74,2

Dari uraian tabel diatas mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Jika hal ini dibiarkan diperkirakan tidak dilakukan perbaikan, maka akan berdampak buruk bagi koperasi dan keberlangsungan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal ini ditegaskan oleh pendapat Menurut Hasibuan (2014:47) “seleksi adalah tindakan pemilihan dari kelompok calon karyawan yang paling memenuhi syarat atau kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”.

**Tabel 3 Pelatihan karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang**

Pelatihan Karyawan	2018		2019		2020	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Instruktur	100	90	100	80	100	75
Peserta	100	87	100	83	100	80
Materi	100	85	100	80	100	70
Metode Pelatihan	100	85	100	80	100	75
Evaluasi Pelatihan	100	90	100	85	100	80
Tujuan Pelatihan	100	90	100	87	100	85

Dari tabel pelatihan karyawan diatas selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan dari target yang telah ditetapkan. Menurunnya data pelatihan ini disebabkan oleh tingkat kehadiran peserta yang menurun sehingga dalam pelaksanaan dan implementasinya kurang maksimal. Jika hal ini dibiarkan diperkirakan tidak dilakukan perbaikan, maka akan berdampak buruk bagi koperasi dan keberlangsungan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal ini hendaknya menjadi fokus Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia untuk meningkatkan pelatihan sebagai media pembelajaran secara berkelanjutan. Hal ini ditegaskan oleh teori Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi (Subarto, et al, 2021). Menurut Mangkunegara (2016:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pelatihan dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawann dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dari permasalahan ketiga variabel tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Indah Wijayanti (2012:2), Riko Azhari (2012:2), dan Suparmin (2014:3) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. oleh Verra Nitta Turere (2013:3), Ardiansyah (2014:1), Haryati dan Sibarani (2015:2) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan I Gede Pratama (2013:1) yang menyatakan bahwa seleksi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu, maka didapat kerangka berpikir penelitian mengenai “Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang.

## KAJIAN LITERATUR

### Seleksi Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:47) “seleksi adalah tindakan pemilihan dari kelompok calon karyawan yang paling memenuhi syarat atau kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”. Menurut Zainal (2015:126) “seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses

rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi". Menurut Kasmir (2017:101) "seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan".

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses penjurangan calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

### **Pelatihan**

Pengertian pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan dipertegas oleh Sunyoto (2012:23) "merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja". Adapun menurut Dessler dalam Augusta dan Sutanto (2013:1) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2016:44) "pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:67). Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Hasibuan (2016:94) "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk mencapai tujuan.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh fakta dari fenomena yang timbul dan mencari keterangan secara faktual. Variabel independen atau Variabel Bebas pada penelitian ini yaitu Seleksi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ). Variabel Dependen atau Variabel Terikat pada penelitian ini tentang prestasi kerja ( $Y$ ). Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik random sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel adalah 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Dalam menentukan nilai  $r$  tabel digunakan cara sebagai berikut: Nilai  $r$  tabel didapat dengan cara sebagai berikut:

$n = 60$  jumlah sampel

$\alpha = 5\%$  tingkat signifikansi

$k = 2$  jumlah variable bebas

$dk = n-2$  derajat kebebasan

$Dk = 60-2 = 58$

$r$  tabel = a,  $n-k$

$r$  tabel ( $5\%, 58$ ) = 0,254 ( tabel  $r$  product moment)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,254 pada taraf signifikan 5% maka butir instrument dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  0,254 pada taraf signifikan 5% maka butir instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan Hasil pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS 26 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Uji Realibilitas Seleksi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.919	15

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Seleksi (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 15 (lima belas) instrumen menunjukkan bahwa variabel Seleksi memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,919 > 0,60$ .

**Tabel 5 Uji Realibilitas Pelatihan Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	15

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan (X<sub>2</sub>) yang terdiri dari 15 (lima belas) instrumen menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Karyawan memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,943 > 0,60$ .

**Tabel 6 Uji Realibilitas Prestasi Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	15

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y) yang terdiri dari 15 (lima belas) instrumen menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja memiliki data yang reliabel, dapat dibuktikan  $0,945 > 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 7 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21543372
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.075
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas diketahui nilai probabilitas (sig)  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P- P Plot maupun metode kolmogorov-Smirnov Test data residu dari variabel independen Seleksi (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

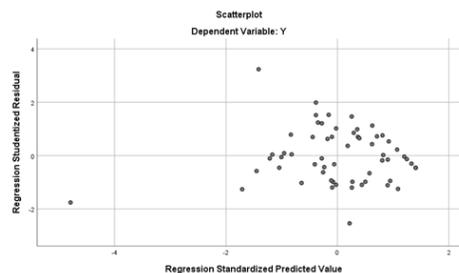
**Uji Multikolinearita**

**Tabel 8 Hasil uji Multikolineritas**

Model	Sig.	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	X1	.009	.457	2.190
	X2	.000	.457	2.190

Berdasarkan tabel Coefficients di atas diketahui variabel Seleksi (X1) dan Prestasi Kerja (X2) menunjukkan Nilai Tolerance  $0,457 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,190 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.799	4.29005	1.556

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.556 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10 Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.063	3.748		3.219	.002
1 Seleksi	.219	.083	.245	2.650	.010
Pelatihan Karyawan	.643	.087	.686	7.410	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa : Persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  adalah  $Y = 12,063 + 0,219X_1 + 0,643X_2$ . Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif Seleksi (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Statistik t)

**Tabel 11 Uji Hipotesis Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.337	3.473		3.552	.001
	X1	.227	.077	.259	2.957	.004
	X2	.631	.081	.677	7.746	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2.957 dan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dibuktikan dengan nilai t hitung  $2.957 > t$  tabel 2,002 dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Prestasi Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 7.746 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $7.746 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

**Tabel 12 Uji F Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4141.567	2	2070.784	101.687	.000 <sup>b</sup>
Residual	1160.766	57	20.364		
Total	5302.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel ANOVA<sup>a</sup> di atas diketahui nilai  $F$  hitung sebesar  $101,687$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Seleksi ( $X_1$ ) dan Pelatihan Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $f$  hitung  $101,687 > f$  tabel  $3,159$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel seleksi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang dengan hasil persamaan regresi linear sederhana  $Y = 25,537 + 0,673 X_1$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar  $25,537$  nilai ini menunjukkan bahwa pada saat seleksi ( $X_1$ ) bernilai nol maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan bernilai  $25,537$ . Koefisien regresi nilai (b) sebesar  $0,673$  (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan seleksi sebesar satu-satuan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar  $0,673$  satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,755$  serta nilai koefisien determinasi variabel seleksi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar  $57\%$ , sedangkan sisanya  $43\%$  disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t$  hitung  $2.957 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Kasmir (2017:101) menyatakan bahwa “seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”. Proses penerimaan karyawan baru harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan yang mana penerimaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan yang sudah melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan tepat tentu akan mendapat karyawan yang berkompeten dengan prestasi kerja yang tinggi. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heikal (2016:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja yang baik, didukung dengan adanya penarikan karyawan (rekrutmen) yang baik dan sesuai.

### Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel pelatihan karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang dengan hasil persamaan regresi linear sederhana  $Y = 14,203 + 0,814 X_2$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar  $14,203$  nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pelatihan karyawan ( $X_2$ ) bernilai nol maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan bernilai  $14,203$ . Koefisien regresi nilai (b) sebesar  $0,814$  (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pelatihan karyawan sebesar satu-satuan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar  $0,814$  satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,868$  serta nilai koefisien determinasi variabel pelatihan karyawan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar  $75,4\%$ ,

sedangkan sisanya 24,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t$  hitung  $7.746 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Hal ini sejalan dengan teori Subekti & Jauhar (2012:73) menyatakan bahwa pelatihan untuk karyawan, jika diberikan dengan tepat dan diselenggarakan dengan baik akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Karyawan yang lebih mengetahui dengan lebih baik tugas dan tanggungjawabnya, akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian terdahulu yang dikakukan oleh Haryati dan Sibarani (2015:2) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel seleksi ( $X_1$ ) dan pelatihan karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang dengan hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 12,063 + 0,219X_1 + 0,643 X_2$ . artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,063 bernilai nol maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan bernilai 12,063. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 yang artinya variabel seleksi dan pelatihan karyawan secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai  $f$  hitung  $101,687 > f$  tabel  $3,159$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel seleksi ( $X_1$ ) dan pelatihan karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Handoko (2013:42) bahwa “Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut.” Dan juga sependapat dalam Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Safi’ih (2021:2) menyatakan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sultana dkk (2012:1) meneliti dampak dari pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan di sektor telekomunikasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa jika organisasi berinvestasi melalui pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kompetensi dan keterampilan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $2.957 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $7.746 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa seleksi ( $X_1$ ) dan pelatihan karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang dengan hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 12,063 + 0,219X_1 + 0,643 X_2$ . nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 yang artinya variabel seleksi dan pelatihan karyawan secara simultan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai  $f$  hitung  $101,687 > f$  tabel  $3,159$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

## REFERENSI

- Abid, & Safiih, A.R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*. 1(2).
- Batubara, K. (2020). *Buku Panduan Simpan, Pinjam & Pembiayaan Model BMI Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Haerana. (20116). *Manajemen Pembelajaran Berbasis Standar Proses Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Machali, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
- Mahdalela. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia 12 Materi Mentoring Perilaku & Pelatihan*. Yogyakarta: Psikosain.
- Muncarno. (2017). *Cara Mudah Belajar Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Na'fan. (2014). *Ekonomi Makro Tinjauan Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pridana, S., & Muis, S. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis; Dilengkapi Alat Bantu Minitab Untuk Pengolahan Data Edisi 2*. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sabrina, R. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Safiih, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 107-116. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1085>
- Seran, S. (2020). *Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Sleman: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11*. Jakarta: Kencana.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.
- Yulardi, R., & Nuraeni, Z. (2017). *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.