

**PENGARUH SELEKSI KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BOGA INDO SEJATERA
ABADI (*PEPPER LUNCH*) MEDAN**

Oleh:

**Kornelius Aperianus Bawamenewi¹⁾, Novi Heldarnia Zalukhu²⁾,
Riandi Andika Nababan³⁾**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3)}

E- Mail:

korneliusaperianus@gmail.com¹⁾, novyzalukhu@gmail.com²⁾
riandiandikanababan@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Resource development is carried out in the efforts to develop the quality or capability of resources, in order to be able to process and manage natural resources. It is hoped it can be used for community welfare as the ultimate goal of development itself. The population in this study was 30 people. The sample used was 98 people. The approaches applied were quantitative approach, quantitative descriptive research, descriptive explanatory research and multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneous selection and training had a positive and significant effect on employees' performance ($21,032 > 2,31$) with a significant level of $0,000 < 0,05$). Partially the selection had positive and significant effect on employees' performance (value calculated $> t$ table ($2,707 > 1,66055$) and a significant value $>$ of $0,05$). Partially the training had positive and significant effect on employees' performance (value calculated $> t$ table ($5,054 > 1,66055$) and significant value $>$ of $0,05$).

Keywords: employee selection, employee job training, employee performance

Pendahuluan

Latar belakang masalah

Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi berjalannya kegiatan operasional PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan. Akan tetapi berdasarkan data sementara yang diperoleh belum memiliki kinerja yang maksimal tersebut dapat dilihat bahwa presentasi tidak pernah tercapai target penjualan semakin menurun, dengan persentase terendah di bulan Oktober. Target penjualan semakin menurun hal ini disebabkan oleh faktor karyawan yang tidak peduli terhadap customer atau pengunjung yang datang di outlet, sehingga karyawan tidak

mampu menghentikan penurunan pencapaian hasil penjualan dan meningkatkan penjualan

Data hasil seleksi karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak diterima dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria. Sehingga banyak pelamar yang belum diterima sebagai karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*pepper lunch*).

Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan terlihat bahwa pada tahun 2017 terdapat beberapa kesalahan dalam pelatihan

yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Dimana masih banyak karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan kerja yang di berikan perusahaan.

Identifikasi masalah yang diteliti adalah :

1. Seleksi karyawan tidak sesuai dengan kemampuan pelamar.
2. Pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan kerja.
3. Penurunan kinerja karyawan dapat terlihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch)

Pengertian Seleksi

Menurut Anwar (2013:35) menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari satu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawain seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan

sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi. **Indikator Seleksi**

Menurut Hasibuan (2013:54-56) klasifikasi dalam seleksi biasanya meliputi hal-hal berikut yang dapat dijadikan indikator dalam seleksi adalah:

1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen
9. Karakter
10. Pengalaman kerja
11. Kerja sama
12. Kejujuran
13. Kedisiplinan
14. Inisiatif dan kreatif

Pengertian Pelatihan

Menurut Siti (2015:100), “pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan ”.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44), indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan
2. Para Pelatih (*trainers*)
3. Materi latihan
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Indikator kinerja

Menurut Kaswan (2012:187), ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja. Berdasarkan teori tersebut peneliti menggunakannya sebagai indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Kebutuhan untuk supervisi
6. Dampak Interpersonal

Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:173), kegiatan seleksi sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas pekerja untuk menacapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Seleksi dan penempatan karyawan yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik pada kinerja karyawan dan rendahnya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.

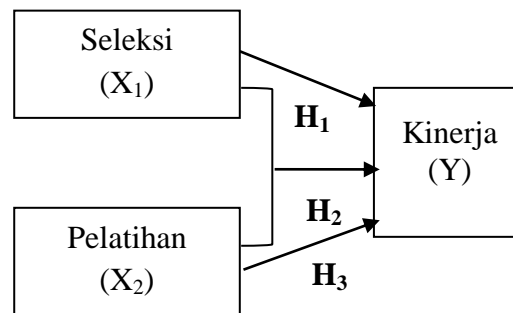
Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2017:167), Secara lebih spesifik analisis kebutuhan pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

II.6 Hipotesis dari peneliti ini adalah:

- H₁ : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).

H₃ : Seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).



Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT Boga Indo Sejahtera Abadi (Pepper lunch) Medan Penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai dengan Juli 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah *descriptive explanatory*. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch). yang berjumlah 130 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan “sampel random sampling” yang memiliki beberapa orang karyawan objek penelitian sebanyak 30 untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari populasi sebanyak 98 responden untuk uji sampel.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:), ‘Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut’

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Seleksi	10	10	Semua valid
Pelatihan	10	10	Semua valid
Kinerja	10	10	Semua valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47-48), 'Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,70.

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Seleksi Karyawan (X1)	10	0,863	Reliable
Pelatihan Kerja (X2)	10	0,805	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,850	Reliable

Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Seleksi	98	26	49	42.47	4.147
Pelatihan	98	21	49	38.35	4.461
Kinerja	98	24	40	32.41	3.747
Valid N (listwise)	98				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data 2018

Hasil Uji Asumsi Klasik

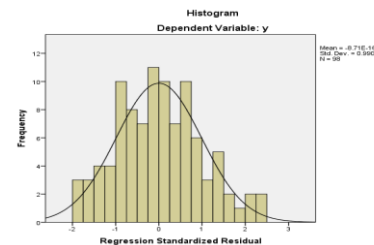
Menurut Sugyono (2016:147) mengemukakan adalah analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Uji Normalitas

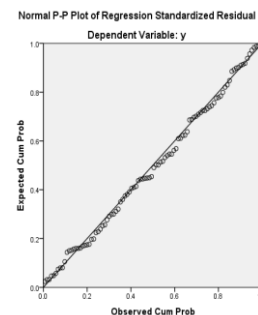
Menurut Ghozali (2016:154-157) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

1. Analisis grafik, dapat dilakukan dengan dua cara:
 - a. Grafik histogram

Gambar IV.2 Histogram



probbability plot



2. Analisis Statistik

Tabel Hasil uji normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11925211
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.461
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:1030) uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat nilai *variance inflation factor* (VIF).

Hasil Ujian Multikolinieritas Coefficients^a

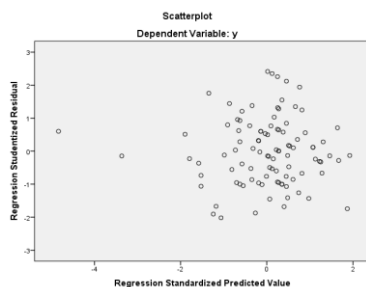
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.978	1.022
	X2	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji menggunakan grafik Scatterplot

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Uji dengan menggunakan statistik yaitu metode *Glejser*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.195	2.288		.960	.340
	X1	.046	.047	.102	.977	.331
	X2	-.043	.044	-.104	-.990	.325

a. Dependent Variable: RES2

Hasil dan Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda.

Model Penelitian

Tabel Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.920	3.859		2.312	.023
	X1	.215	.080	.238	2.707	.008
	X2	.374	.074	.445	5.054	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan pada Tabel IV.12 maka diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2.195, (b1) sebesar 0,046, (b2) sebesar 0,043, sehingga persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = (8,920 + 0,215X1 + 0,374X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien X1 (b1)= 0,046 dan bernilai positif. Variabel seleksi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,046 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel seleksi kerja sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan akan meningkat sebesar 0,046 satuan.
2. Koefisien X2 (b2)= 0,043 dan bernilai positif. Variabel seleksi terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,043 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel seleksi kerja sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan akan meningkat sebesar 0,043 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R²)
Tabel Koefisien Determinasi
Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.292	3.152

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,292 yang artinya 29,2% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel seleksi dan pelatihan dan sisanya 52,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak teliti pada penelitian ini, seperti kompetensi, kompensasi, komunikasi dan lain sebagainya.

IV.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultandilakukan dengan mengetahui pengaruh variabel bebas seleksi dan pelatihan yaitu secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.889	2	208.945	21.032	.000 ^b
Residual	943.784	95	9.935		
Total	1361.673	97			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel IV.14 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (21.032) sedangkan F_{tabel} (2,31) dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan 0,000 < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya bahwa variabel seleksi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan.

IV.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil uji T dapat dilihat pada Tabel IV.15

Tabel IV.15
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.920	3.859		2.312	.023
1 X1	.215	.080	.238	2.707	.008
X2	.374	.074	.445	5.054	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Seleksi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.707 > 1,66055) dengan signifikan (sig-t) sebesar 0,050 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dimana nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan melihat jumlah sampel sebanyak 98 responden dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya seleksi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (*pepper lunch*) Medan.

2. Uji Hipotesis Parsial Variabel pelatihan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.054 > 1,66055) dengan signifikan (sig-t) sebesar 0,050 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dimana nilai

t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan melihat jumlah sampel sebanyak 98 responden dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya pelatihan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch) medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.707 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66055 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.707 > 1,66055$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.054 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66055 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.054 > 1,66055$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan.
3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Seleksi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) memiliki F_{hitung} sebesar 21.032 lebih besar dari F_{tabel} sebesar

2,31 dengan sig. $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (*Pepper Lunch*) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.s
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Syamsul Ma'arif & Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Noor, Juliansyah, 2017. *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Sadili Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama

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

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Cetakan Kedua, Bandung: CV. Alfabeta.

Umam. Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.