



## PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ZAFENS CIPTA JAKARTA SELATAN

Nofiar<sup>1</sup>, Maswarni<sup>2</sup>, Novi Susanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: [dosen01737@unpam.ac.id](mailto:dosen01737@unpam.ac.id)<sup>1</sup> [dosen00381@unpam.ac.id](mailto:dosen00381@unpam.ac.id)<sup>2</sup> [dosen000768@unpam.ac.id](mailto:dosen000768@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh solusi untuk membahas permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta.. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah angket kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis Hasil dari 2 variabel independent yang di teliti terdapa 1 variabel yang tidak berkesinambungan yaitu pelatihan sedangkan seleksi memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja karyawan. adapun perinciannya sebagai berikut. Pengujian hipotesis Seleksi terhadap kinerja karyawan Seleksi ( $X_1$ ) = 3,650 dengan sig. = 0,001 < 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Seleksi terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa setiap peningkatan seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan, Pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan Pelatihan ( $X_2$ ) = 1,287 dengan sig. = 0,205 > 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terdapat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci: Seleksi; Pelatihan; Kinerja**

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to obtain a solution to discuss the problems that have been identified, namely to determine employee compensation at PT. Zafens Cipta Jakarta, to determine the performance of employees at PT. Zafens Cipta Jakarta, to find out how much influence compensation has on employee performance at PT. Zafens Cipta Jakarta. This research method uses the associative method with a quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sample of 50 employees. The data collection method used is a questionnaire questionnaire. The data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis test The results of the 2 independent variables examined, there is 1 variable that is not sustainable, namely training while selection has a significant relationship with employee performance. The details are as follows Testing the selection hypothesis on employee performance Selection ( $X_1$ ) = 3,650 with sig. = 0.001 < 0.05. Thus, it shows that there is a significant influence between selection on employee performance (Y). This means that every increase in selection will increase employee performance. Testing the training hypothesis on employee performance Training ( $X_2$ ) = 1,287 with sig. = 0.205 > 0.05. Thus indicating that there is no significant effect on employee performance (Y).*

**Keywords: Selection; Training; Performance**



## A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara berkembang berhadapan langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir dari segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia menurut Yani (2012:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan “sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi setiap kegiatan perusahaan agar dapat tetap bertahan dan bersaing. Setiap perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga sering dikaitkan sebagai tolak ukur suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh setiap perusahaan, apakah kinerja tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya, Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, agar pencapaian target perusahaan dapat tercapai secara optimal, dan tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2011:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga, Kinerja merupakan hal penting dalam pencapaian target bagi semua perusahaan, karena target menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau belum tercapai. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja perlu perhatian khusus baik dari perusahaan, maupun dari masing-masing individu karyawan tersebut.

Masih ditemukannya karyawan males-males bekerja di jam kerja, ditemukannya karyawan dijamkerja merokok dikanti dekat tempatkerja, masih kurangnya inisiatif dalam bekerja

**Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan**

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2019	2020	2021	
1.	Kuantitas Kerja	100%	75%	80%	70%	Tidak Tercapai
2.	Kualitas Kerja	100%	70%	75%	75%	Tidak Tercapai
3.	Pengetahuan Kerja	100%	80%	80%	75%	Tidak Tercapai
4.	Kreativitas	100%	65%	70%	70%	Tidak Tercapai
5.	Kerja Sama	100%	70%	75%	70%	Tidak Tercapai
6.	Keandalan	100%	80%	80%	75%	Tidak Tercapai
7.	Inisiatif	100%	75%	80%	70%	Tidak Tercapai
8.	Kualitas Individu	100%	75%	75%	70%	Tidak Tercapai
	Rata rata	100%	74%	77%	72%	Tidak tercapai

Sumber : PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan 2021

Kriteria (%): <60 - 90 = tidak tercapai 100 = tercapai



Berdasarkan tabel diatas terlihat jelas bahwa kinerja PT Zafens Cipta Jakarta Sealatan Persada kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari data diatas rata-rata pada tahun 2019 sebesar 74%, ditahun 2020 sebesar 77%, dan tahun 2021 sebesar 72% yang mana setiap tahunnya tidak mencapai target perusahaan yakni sebesar 100%. Hal itu tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan menjadi masalah bagi perusahaan.

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan Seleksi sangat penting dalam program setiap manajemen perusahaan sebagai dasar bagi perusahaan untuk memilih para calon karyawan yang memiliki kemampuan dan kualifikasi baik secara fisik maupun mental yang memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan serta dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.” Proses seleksi bukan hanya saat penerimaan namun saat akan menduduki jabatan administrasi maupun fungsional. sehingga diharapkan mendapatkan pegawai yang tepat the right man in the right place, Susana berikut tabel seleksi karyawan dari indicator pengalaman kerja.

**Tabel 2 Seleksi Karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan Tahun 2021**

No	Tahun Selesi	Jenis Karyawan		Jumlah
		Karyawan Ex Pengalaman	Fres Graduate	
1	Mar 2018 - Okt 2020	38	152	190
2	Okt 2018 - Mar 2021	24	95	119

Sumber : PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah Seleksi karyawan magang terus menurun, untuk itu perusahaan terus mencoba dan membandingkan kinerja karyawan, karena itu adalah faktor yang mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan.. Setelah karyawan sudah diseleksi dan sudah bekerja, tentu suatu saat perusahaan ingin meningkatkan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Hal tersebut yang membuat permintaan semakin meningkat dan untuk memenuhi prinsip atau misi serta peningkatkan permintaan tersebut, maka perusahaan melatih dengan baik karyawannya untuk mendukung proses produksi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada Perusahaan.



**Tabel 3** Karyawan PT Pelangi Elasindo yang pernah mengikuti Training Tahun 2019-2021

Jabatan	Jumlah	Peserta	2019		20120		2021	
			Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Administrasi	1	1	1	1	1	1	1	1
Produksi	17	15	13	2	8	7	10	5
Office boy	4	3	2	1	1	2	2	1
Satpam	10	8	6	2	3	5	5	3
Supir	3	2	1	1	1	1	2	0
Total	35	29	23	7	14	16	20	10

Sumber : Data Perusahaan 2021

Dari tabel 3.kita bisa melihat bahwa karyawan yang mengikuti training tiap tahunnya berbeda-beda, dan yang paling banyak jumlahnya adalah pada tahun 2019,yang menyebabkan karyawan banyak yang tidak hadir dalam pelatihan, dikarenakan materi yang diberikan oleh perusahaan belum dapat diterima oleh karyawan, setelah mengadakan pelatihan perusahaan tidak mengutamakan praktek atau materi yang disampaikan trainer tidak sesuai dengan praktek, pendidikan peserta jуда mempengaruhi materi yang disampaikan oleh trainer, fasilitas dalam ruangan kurang memadai dimana ruangan yang cukup luas tapi hanya memiliki satu AC, sehingga mengakibatkan karyawan tidak nyaman. Hal ini yang menyebabkan karyawan tidak mengikuti pelatihan dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya maka pentingnya pelatihan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih maksimal.

## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Seleksi

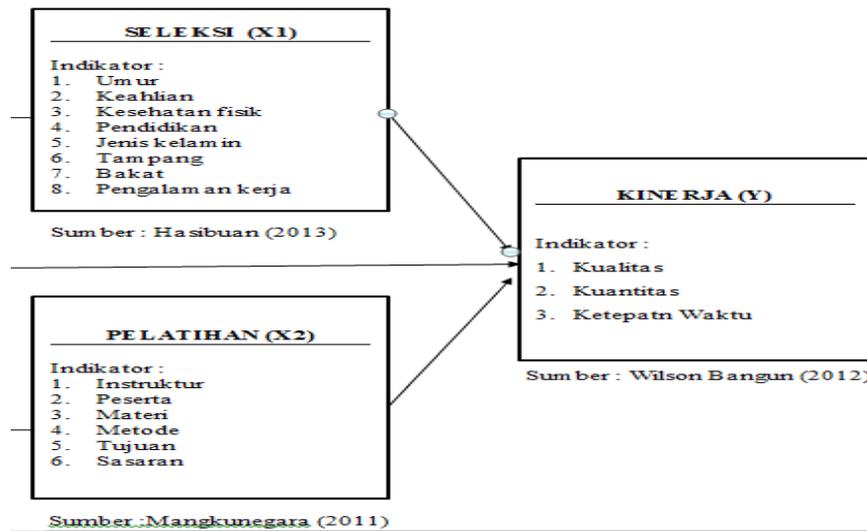
Menurut Daft (2011:115) seleksi yaitu proses penentuan keterampilan, keahlian dan atribut lain yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan.Menurut Hasibuan (2013:47) mengemukakan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemelihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

### Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.Sedangkan menurut Menurut Dessler (2011:280) pelatihan yaitu proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan.

### Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- $H_{01} \rho = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.

$H_{a1} \rho \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.
- $H_{02} \rho = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.

$H_{a2} \rho \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.
- $H_{03} \rho = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.

$H_{a3} \rho \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sebagai berikut : “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Penelitian ini dilakukan di PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Rempoa Raya No.1A Bintaro – Pesanggrahan – Jakarta Selatan (depan kanor DEKHA TOUR) Kode Pos : 12330. Populasi dan sampel yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Zafens Cipta yang berjumlah 41 orang karyawan. Metode analisa data yang di gunakan adalah uji Realibilitas,Uji Validitas , Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan Uji Normalitas,Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, dan Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Berganda , dan Uji Hipotesis .



**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4 Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai	> <	r table	Keterangan
Seleksi	Seleksi_1	0,424	>	0,2787	Valid
	Seleksi_2	0,524	>	0,2787	Valid
	Seleksi_3	0,496	>	0,2787	Valid
	Seleksi_4	0,733	>	0,2787	Valid
	Seleksi_5	0,410	>	0,2787	Valid
	Seleksi_6	0,463	>	0,2787	Valid
	Seleksi_7	0,594	>	0,2787	Valid
	Seleksi_8	0,341	>	0,2787	Valid
	Seleksi_9	0,607	>	0,2787	Valid
	Seleksi_10	0,327	>	0,2787	Valid
Pelatihan	Pelatihan_1	0,378	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_2	0,584	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_3	0,550	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_4	0,429	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_5	0,428	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_6	0,334	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_7	0,475	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_8	0,500	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_9	0,614	>	0,2787	Valid
	Pelatihan_10	0,474	>	0,2787	Valid
Kinerja	Kinerja_1	0,671	>	0,2787	Valid
	Kinerja_2	0,634	>	0,2787	Valid
	Kinerja_3	0,580	>	0,2787	Valid
	Kinerja_4	0,702	>	0,2787	Valid
	Kinerja_5	0,526	>	0,2787	Valid
	Kinerja_6	0,535	>	0,2787	Valid
	Kinerja_7	0,575	>	0,2787	Valid
	Kinerja_8	0,565	>	0,2787	Valid
	Kinerja_9	0,452	>	0,2787	Valid
	Kinerja_10	0,385	>	0,2787	Valid

Sumber : data primer peneliti (2022)

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar di bandingkan dengan nilai r tabel dengan hasil ini maka kuesioner yang di gunakan oleh variabel seleksi, pelatihan dan kinerja di nyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronchbach's Alpha	Keterangan
Seleksi	0,713	Reliabel
Pelatihan	0,700	Reliabel
Kinerja	0,738	Reliabel

Sumber : data primer peneliti (2022)



Dari data diatas dapat di ketahui bahwa masing – masing variabel adalah reliable karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6.

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

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,19486852
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,072
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-,088
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,623
		,832

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

*Sumber : Data primer peneliti (2022)*

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,832 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

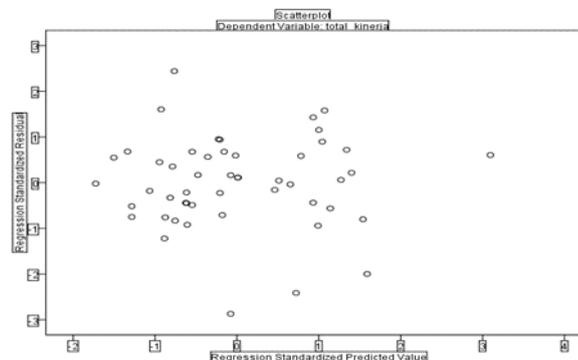
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	total_seleksi	,962	1,039
	total_pelatihan	,962	1,039

a. Dependent Variable: total\_kinerja

*Sumber : Data primer peneliti (2022)*

Nilai VIF untuk masing masing independen dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinieritas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai korelasi yang sangat kuat.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik – titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 13 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,977	6,743		1,925	,060
total_seleksi	,510	,140	,463	3,650	,001
total_pelatihan	,178	,139	,163	1,287	,205

a. Dependent Variable: total\_kinerja

Berdasarkan Tabel 13 Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,977 + 0,510 X1 + 0,178 X2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 12,977 yang berarti tanpa adanya seleksi dan pelatihan, kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 12,977
- b1 (nilai koefisien regresi X1) 0,510 Seleksi berpengaruh positif dan sig, hal ini dapat diartikan bahwa jika seleksi (X1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- b2 (nilai koefisien regresi X2) 0,178 lingkungan kerja bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Pelatihan (X2) lebih strategis sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 <sup>a</sup>	,271	,240	4,283

a. Predictors: (Constant), total\_pelatihan, total\_seleksi

b. Dependent Variable: total\_kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,240 artinya variabilitas variabel seleksi dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 24 %, sedangkan sisanya sebesar 76% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis  
Uji Hipotesis ParsialTabel 19 Uji t Parsial ( $X_1$ ) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,977	6,743		1,925	,060
total_seleksi	,510	,140	,463	3,650	,001
total_pelatihan	,178	,139	,163	1,287	,205

a. Dependent Variable: total\_kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Pengujian hipotesis Seleksi terhadap kinerja karyawan Seleksi ( $X_1$ ) = 3,650 dengan sig. = 0,001 < 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Seleksi terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa setiap peningkatan seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 1,287 dengan sig. = 0,205 > 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terdapat terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (14,773 > 1,981) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover* Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan  
Tabel 21 Hasil Uji F hitung

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8155,546	2	4077,773	272,554	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1660,708	111	14,961		
	Total	9816,254	113			
a. Dependent Variable: Turnover Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Nilai F hitung sebesar 8,729 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

## Pembahasan

## Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,272 + 0,815X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,813 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.661 atau sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (22,190. > 1,981). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover* Karyawan.



### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,758 + 0,671X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,815 atau sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(22,190 > 1,981)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi dan pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan. Hal ini di tunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 8,728 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. dan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,271

## **E. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa semua variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat dimana variabel bebas penelitian ini yaitu seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan seleksi yang tepat dapat berakibat dengan kinerja karyawan yang baik dan pelatihan yang baik dan konsisten akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan yang baik dan berakibat kepada keberlangsungan perusahaan dan pencapaian tujuan dari PT.Zafren Cipta Jakarta Selatan.

### **Saran**

1. Sebaiknya PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan lebih meningkatkan lagi pelaksanaan seleksi yang efektif untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Disarankan bagi perusahaan untuk lebih tepat, cermat dan teliti untuk dapat melaksanakan seleksi yang efektif sehingga instrumen seleksi yang digunakan seperti formulir lamaran, wawancara dan tes pemkerjaan dapat berdaya guna dan berhasil memprediksi calon karyawan yang dapat berkinerja baik/berkualitas bagi perusahaan. Formulir lamaran yang digunakan, mencakup kualifikasi dasar seleksi seperti pendidikan, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja yang dipersyaratkan sebaiknya lebih diperhatikan dengan cermat. Perusahaan sebaiknya melatih pemngku jabatan atau dalam hal ini orang yang menyeleksi pelamar agar lebih memahami pelaksanaan seleksi yang tepat, sehingga pada pelaksanaan wawancara, dapat menggali informasi dengan benar mengenai pelamar. Selain itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan ketepatan dan keandalan untuk tes pemkerjaan, sehingga dapat efektif memperoleh calon karyawan yang tepat bagi perusahaan.
2. PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan disarankan agar lebih fokus untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Perusahaan sebaiknya memperbaiki kualitas pelatihan baik pelatihan langsung kerja maupun pelatihan di luar kerja, caranya dengan memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan diantaranya menyediakan instruktur pelatihan dengan kualitas yang memadai sesuai dengan bidangnya. Selain itu, sarana dan prasarana penunjang pelatihan juga perlu diperhatikan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan baik pelatihan langsung kerja maupun pelatihan di luar kerja dapat efektif memfasilitasi pembelajaran pada saat pelatihan dan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan maupun perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai



- dengan kebutuhan peserta pelatihan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga dengan pelatihan yang dilaksanakan dapat menciptakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan
3. PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan disarankan agar mampu menciptakan bahkan meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawannya melalui seleksi dan pelatihan, karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seleksi dan pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya fokus dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusianya dengan upaya-upaya perbaikan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan perlu dibenahi dengan standar kerja yang lebih jelas. Karyawan perlu dituntut untuk dapat memahami dan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan mereka, kualitas dan produktivitas kerja perlu ditingkatkan, selain itu karyawan ditanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka di dalam pekerjaan, sebaiknya perusahaan juga menciptakan dan melatih karyawan agar memiliki kemampuan berinteraksi dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Daft, R. L. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dimiyati & Mudjiono. 2013. Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013."Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. A. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2011). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Putong, Iskandar, Teori Ekonomi Mikro Kajian Konvensional Dan Wacana Syariah. Jakarta :



- Mitra Wacana Media, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen. Edisi Kesepuluh
- Siagian, S. P. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wijayanto, Dian. Pengantar Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2012