



## Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malindo Feedmill tbk

Muhammad Adji Pahreza

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Nopi Oktavianti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan  
muhammadadjipahreza@gmail.com , dosen02481@unpam.ac.id

**Abstrak.** The purpose of this study is to determine how much influence selection and training have on employee performance at PT Malindo Feedmill Tbk. The method in this study uses quantitative methods. The population in this study amounted to 70 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. Data collection techniques used observation, questionnaires, and heritage studies. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study are that selection does not have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 36% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $< t$  table, namely  $(1.466 < 1.667)$ . Training does not have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 0.5% and the hypothesis test  $t$  count  $< t$  table or  $(.527 < 1.667)$ . Selection and training simultaneously do not have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 40.705 + 0.172X_1 + 0.73X_2$ , the coefficient of determination value is 4.2% while the remaining 95.8% is influenced by factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $< F$  table, namely  $(1.237 < 3.134)$ .

**Keywords:** Selection, Training, and Employee Performance

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Feedmill Tbk. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, studi pustaka. Teknik Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $(1,466 < 1,667)$ . Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,5% dan uji hipotesis  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(.527 < 1,667)$ . Seleksi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 40,705 + 0,172X_1 + 0,73X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 4,2% sedangkan sisanya 95,8% dipengaruhi faktor. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $(1.237 < 3,134)$ .

**Kata Kunci:** Seleksi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan besar. Hal ini terjadi karena negara-negara berkembang akan menghadapi tantangan besar pada periode ini. Hal ini terjadi karena pada periode ini, Menurut *dependency theory* negara-negara berkembang terpaksa melakukan kerja sama langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, termasuk teknologi, permodalan, dan sumber daya manusia

Alat yang tidak kalah penting dan tentunya sangat tepat guna memperlancar sebuah bisnis agar terciptanya sebuah tujuan yaitu sumber daya manusianya. Teori *Human Capital* sulit untuk memperoleh keuntungan yang signifikan jika sumber daya seperti modal, mesin, dan peralatan lainnya dapat diakses namun lebih baiknya didukung dengan sumber daya manusia yang baik dan memiliki standar yang tinggi. Oleh karena itu, efektivitas para pengguna komponen perusahaan terutama bergantung pada kualitas sumber daya manusia

Karena perkembangan perusahaan terjadi begitu cepat akhir-akhir ini, persaingan antar perusahaan tentu saja menjadi semakin intens. Agar sumber daya manusia dapat berkinerja lebih baik dan siap bersaing dengan pengusaha lain, pengusaha dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan.

Dengan adanya keterampilan kerja yang sesuai diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan menunjang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di dapatkan data kinerja karyawan PT Malindo Feedmill TBK sebagai berikut

**Tabel 1.1 Data Laporan Penjualan Tahun 2023 karyawan PT Malindo Feedmill Tbk**

PT	Bulan	Target	Terealisasi
1	Januari	50.000 zak	44.000 zak
2	Februari	50.000 zak	45.000 zak
3	Maret	50.000 zak	40.000 zak
4	April	50.000 zak	45.000 zak
5	Mei	50.000 zak	28.000 zak
6	Juni	50.000 zak	37.000 zak
7	Juli	50.000 zak	40.000 zak
8	Agustus	50.000 zak	39.000 zak
9	September	50.000 zak	45.000 zak
10	Oktober	50.000 zak	45.000 zak
11	November	50.000 zak	50.000 zak
12	Desember	50.000 zak	70.000 zak

*Sumber: PT Malindo Feedmill Tbk*

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan setiap bulan perusahaan memberikan target penjualan kepada karyawan agar perusahaan berkembang dan maju. “Target per zak” adalah sasaran kuantitatif atau kualitatif yang diukur atau diterapkan pada satu unit zak sebagai ukuran standar produk atau bahan dalam manajemen atau produksi. Namun berdasarkan data di atas karyawan belum dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada data di atas menjelaskan tentang terealisasinya penjualan PT. Malindo Feedmill Tbk terjadi penurunan dari bulan januari sampai bulan Desember. Terlihat penurunan yang sangat signifikan pada bulan Mei hanya dapat menjual sebanyak 28.000 zak dari yang ditargetkan 50.000 zak. Penurunan ini disebabkan kurang memuaskannya pelayanan yang diberikan, seperti kurang tanggapnya sales kepada konsumen yang membuat konsumen merasa tidak diperhatikan dan menimbulkan rasa tidak puas atau kecewa oleh pelayanan yang diberikan oleh sales

**Tabel 1.2 Data Seleksi Karyawan PT Malindo Feedmill Tbk**

Tahun	Kandidat	Jenis Karyawan	
		Karyawan Berpengalaman	Fresh Graduated
2021	35	20	15
2022	-	-	-
2023	70	29	41

*Sumber: PT Malindo Feedmill Tbk*

Berdasarkan table 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa, pada tahun 2021 PT Malindo Feedmill Tbk membuka seleksi karyawan dengan kandidat 35 peserta yang diikuti 20 peserta berpengalaman dan 15 peserta *fresh Graduate* (Lulusan baru). Pada tahun 2022 PT Malindo Feedmill Tbk tidak membuka seleksi karyawan. Sedangkan pada tahun 2023 PT Malindo Feedmill Tbk membuka seleksi karyawan dengan kandidat yang mendaftar sebanyak 70 peserta yang diikuti oleh 29 peserta berpengalaman dan 41 peserta yang tidak berpengalaman, pada tahun 2023 PT Malindo Feedmill Tbk membuka seleksi karyawan cukup banyak dikarenakan pada tahun sebelumnya terjadi pengurangan karyawan akibat virus covid-19.

**Tabel 1.3 Peserta yang Belum Mengikuti Pelatihan**

Tahun	Jumlah Peserta	Pelatihan Eksternal	Pelatihan Internal
2021	70	20	0
2022	70	15	0
2023	70	25	0

**Sumber: PT Malindo Feedmill Tbk**

Dari tabel diatas dapat diketahui, pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan eksternal sebanyak 20 karyawan dari 70 karyawan dikarenakan pada tahun ini perusahaan membuka pelatihan tersebut hanya untuk level supervesior sampai dengan manager. Pada tahun 2022 terjadi penurunan dimana jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan eksternal sebanyak 15 dari 70 karyawan karena pada tahun tersebut perusahaan membuka pelatihannya melalui daring dimana pada saat itu virus covid-19 cukup tinggi sehingga banyak karyawan yang tidak bisa mengikuti pelatihan tersebut dikarenakan terkendala dengan signal, sedangkan pada tahun 2023 terjadi jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan eksternal naik yang sebelumnya 15 kini menjadi 25 dari 70 karyawan hal ini dikarenakan perusahaan ingin menambah karyawan kembali akibat pada tahun sebelumnya terjadi pengurngan karna virus covid-19, kegiatan pelatihan eksternal hanya diikuti oleh karyawan yang memiliki posisi di level menejemen lini perusahaan dan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, untuk meminimalisir biaya yang di keluarkan perusahaan

## KAJIAN TEORI

### Seleksi

Menurut Sedarmayanti (2017: 100) menjelaskan bahwa “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan

### Pelatihan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga. Menurut (Meidita, 2019: 229) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah

keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan

### Kinerja

Menurut Vetzal Rivai dan Basri yang sebagaimana ditulis oleh sinambela (2018; hal 482) “Kinerja merupakan hasil riset atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja adalah hasil atau tingkatan seseorang atau seluruh tim menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, *indikator* atau standar yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama”.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019: 15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman Pengaruh seleksi dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Malindo Feedmill Tbk

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validasi Seleksi (X1)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,413	0,235	Valid
Pertanyaan 2	0,556	0,235	Valid
Pertanyaan 3	0,786	0,235	Valid
Pertanyaan 4	0,598	0,235	Valid
Pertanyaan 5	0,623	0,235	Valid
Pertanyaan 6	0,695	0,235	Valid
Pertanyaan 7	0,713	0,235	Valid
Pertanyaan 8	0,688	0,235	Valid
Pertanyaan 9	0,708	0,235	Valid
Pertanyaan 10	0,660	0,235	Valid

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas, variabel seleksi (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,235), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian, seperti yang terlihat pada Tabel 4.8 di atas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,548	0,235	Valid
Pertanyaan 2	0,707	0,235	Valid
Pertanyaan 3	0,653	0,235	Valid
Pertanyaan 4	0,654	0,235	Valid
Pertanyaan 5	0,695	0,235	Valid
Pertanyaan 6	0,780	0,235	Valid
Pertanyaan 7	0,716	0,235	Valid
Pertanyaan 8	0,633	0,235	Valid
Pertanyaan 9	0,728	0,235	Valid
Pertanyaan 10	0,715	0,235	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,235), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9 di atas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,548	0,235	Valid
Pertanyaan 2	0,707	0,235	Valid
Pertanyaan 3	0,653	0,235	Valid
Pertanyaan 4	0,654	0,235	Valid
Pertanyaan 5	0,695	0,235	Valid
Pertanyaan 6	0,780	0,235	Valid
Pertanyaan 7	0,716	0,235	Valid
Pertanyaan 8	0,633	0,235	Valid
Pertanyaan 9	0,728	0,235	Valid
Pertanyaan 10	0,715	0,235	Valid

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan data Tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,235), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel Independent dan dependent**

<b>variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Standar Cronbach's Alpha</b>	<b>Keputusan</b>
SELEKSI	0,840	0,600.	Reliabel
PELATIHAN	0,872	0,600.	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,872	0,600.	Reliabel

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa variabel seleksi (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

## Uji Normalitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorv-Smirnov**

N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42461977
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.087
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,037 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolonieritas dengan *Collinearity Statistic***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

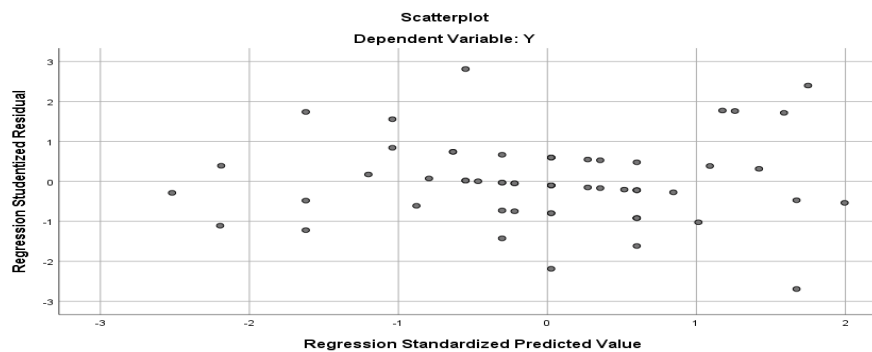
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.705	4.417		9.216	.000		
	X1	.172	.116	.260	1.480	.144	.554	1.806
	X2	-.073	.124	-.104	-.593	.556	.554	1.806

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai tolerance variabel seleksi sebesar 0,554 dan pelatihan sebesar 0,554, yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel seleksi sebesar 1,806; serta pelatihan sebesar 0,554 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 di atas, titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

## Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.705	4.417		9.216	.000
	SELEKSI	.172	.116	.260	1.480	.144
	PELATIHAN	-.073	.124	-.104	-.593	.556

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

1. Nilai constant (Y) sebesar 40,705 artinya jika variabel seleksi, pelatihan dan kinerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 40,705 atau jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan mengalami akan perubahan sebesar 3,321
2. Jika variabel mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara pelatihan dan kinerja karyawan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,172
3. Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, seleksi dan pelatihan karyawan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 40,705

## Koefisien Korelasi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Seleksi (X1) Dan Pelatihan (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.206 <sup>a</sup>	.042	.008	1.450

Predictors: (Constant), SELEKSI, PELATIHAN

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 206 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399; artinya variabel seleksi dan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang “rendah” terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisa Koefisien Determinasi Seleksi (X1) Dan Pelatihan (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.206 <sup>a</sup>	.042	.008	1.450

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, SELEKSI

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,042 maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 4,2\%) = 95,8\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Seleksi (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39.469	3.871		10.196	.000
	SELEKSI	.126	.086	.191	1.466	.148

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai thitung < ttabel atau (1,466 < 1,667). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan



demikian, maka H01 diterima, dan Ha1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Pelatihan (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.925	4.197		10.227	.000
	PELATIHAN	.049	.093	.070	.527	.600

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai thitung < ttabel atau (0,527 < 1,667). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho1 diterima, dan Ha2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) Seleksi (X1) Dan Pelatihan (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.202	2	2.601	1.237	.298 <sup>b</sup>
	Residual	117.713	56	2.102		
	Total	122.915	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

Predictors: (Constant), PELATIHAN, SELEKSI

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 diperoleh nilai Fhitung < Ftabel atau (1.237 < 3,134), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho3 diterima, dan Ha3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara dan Seleksi terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Seleksi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 34,469 + 0,126X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,191 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat rendah, dengan koefisien determinasi 36%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh t hitung < ttabel yaitu (1,466 < 1,667) dan nilai signifikan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho<sub>1</sub> diterima, dan Ha<sub>1</sub> ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu  $Y = 42,925 + 0,49X_2$ , nilai koefisien korelasi

0,070 menunjukkan bahwa kedua variable memiliki hubungan yang sangat rendah, dengan koefisien determinasi 0,5%, atas dasar. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(.527 < 1,667)$  dan nilai signifikan  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_{02}$  diterima, dan  $H_{a2}$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

3. Seleksi dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh  $Y = 40,705 + 0,172X_1 + 0,73X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,42 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang rendah, dengan koefisien determinasi 4,2%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $(1,237 < 3,134)$ , dengan signifikan  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  diterima, dan  $H_{a3}$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Ilmu Dasar Manajemen. Graha Ilmu.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, E. B. (2018). Prinsip-prinsip manajemen personalia (R. Supomo & E. Nurhayati, Terj.). Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan (Cetakan ke-2). Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen dasar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan IX). Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia (R. Supomo & E. Nurhayati, Terj.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, G. R. (2019). Prinsip-prinsip manajemen (M. S. Hasibuan, Terj.). Jakarta: Penerbit XYZ