

**Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Trans Retail Indonesia
(Carrefour Citra Garden Padang Bulan)**

¹⁾ **Rosinta Romauli Situmeang** ²⁾ **Rumiris Melvani Tampubolon,**
³⁾ **Mayang Pebri Yanti** ⁴⁾ **Dosniati Karina**
Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi dan pelatihan. Seleksi adalah memilih karyawan yang berpotensi untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan dengan harapan memberikan kontribusi positif. Pelatihan adalah kegiatan yang disusun oleh pihak manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan menurun karena proses seleksi yang kurang baik serta program pelatihan yang tidak tepat. PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) merupakan sebuah kelompok supermarket internasional yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 127 orang. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin yaitu 96 orang, sedangkan untuk uji validitas diambil 30 responden diluar sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinansi sebesar 0,742 atau 74,2%, sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti. Kesimpulan penelitian adalah secara serempak dan parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Kata kunci: Seleksi, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is a level of employee success in carrying out their duties. There are some factors affecting employee performance; some of which are selection and training. Selection is an action to select employees who have the potential to fill positions needed by the company in the hope of making a positive contribution. Training is an activity compiled by the management that aims to improve the skills and abilities of employees to produce high performance so that the goals of the company are achieved. Employee performance can decrease due to a weak selection process and inappropriate training programs. PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) is an international supermarket group that provides daily basic needs. The research method uses a quantitative approach, the type of research used is quantitative descriptive. Data collection is done by interviews, questionnaires and documentation studies. Analysis of the data used is multiple linear regression. The population used is all employees totaling 127 people. Determination of the sample in the study using the Slovin formula is 96 people, while for testing the validity taken 30 respondents outside the study sample. The results showed that simultaneous and partial selection and training had a

positive and significant effect on employee performance with a determinant coefficient of 0.742 or 74.2%, while the remaining 25.8% was influenced by other independent variables not examined. The conclusion of the study is that simultaneous and partial selection and training have a significant effect on employee performance at PT. Trans Retail Indonesia.

Keywords: *Selection, Training, Performance*

1. Pendahuluan

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. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, seleksi, lingkungan kerja, pelatihan, dan lain-lain.

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. Setelah karyawan sudah diseleksi dan sudah bekerja, tentu suatu saat perusahaan ingin meningkatkan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Maka perusahaan akan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan para karyawannya dalam bidang akademis maupun teknis. Selain itu pelatihan juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan.

PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) merupakan sebuah kelompok supermarket internasional yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Jamin Ginting No.655 Medan, dan merupakan salah satu cabang perusahaan di kota Medan. Perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya sangat mengharapkan peningkatan kinerja yang tinggi dari karyawan dari waktu ke waktu sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat terpenuhi dilihat dari kinerja karyawan yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan selama periode tahun 2018.

2. Tinjauan Pustaka

1 Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2008:151), “bukti terbaik proses seleksi yang tepat adalah para karyawan yang dapat bekerja secara produktif, memiliki loyalitas yang tinggi serta berperilaku positif”. Menurut Yani (2012:66), proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan akan diramalkan akan berhasil dalam menjalankan pekerjaan dengan baik”.

Menurut Hasibuan (2007:48), “seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur dan objektif supaya diperoleh karyawan yang qualified dan penempatan yang tepat agar pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan karyawan relatif mudah dan mencapai sasaran yang diinginkan”.

2 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Yani (2012:83), pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

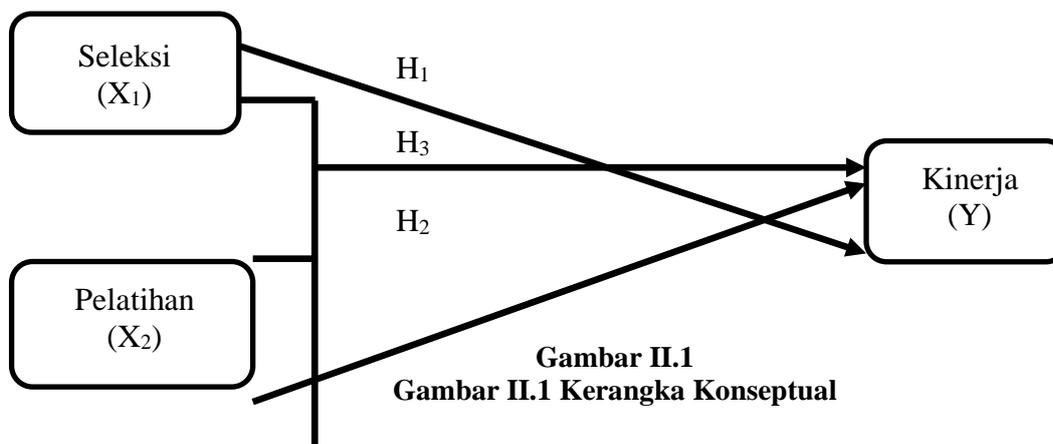
Menurut Siagian (2008:29), pencapaian tujuan fungsional dalam bidang sumber daya manusia adalah keseluruhan langkah yang harus ditempuh oleh satuan yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sedemikian rupa. Sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dapat memberikan kontribusinya yang maksimal”.

Berbagai langkah dan prosedur tersebut biasanya terdiri dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan karir, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja hingga pemberhentian baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja maupun pensiunan.

Menurut Handoko (2008:103), “adapun tujuan program pelatihan dan pengembangan karyawan, pertama dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel seleksi dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PT. Trans Retail Indonesia, yang berjumlah 127 orang. Sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dimana diperoleh 96 orang responden untuk sampel penelitian dan

diambil 30 orang responden diluar sampel untuk uji validitas dan reliabilitas.

1 Indikator Seleksi

Menurut Kaswan (2012:186), 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

2 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44), indikator-indikator pelatihan:

1. Tujuan dan sasaran dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

3 Indikator Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:172-173), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, memberikan keterangan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan insrumen. Menurut Sugiyono(2005:106), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 makah butir pertanyaan sudah dianggap valid”. Menurut Ghozali (2009:130), reabilitas 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.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah *descriptive explanatory*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 1
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,676	1,094		3,361	,001
Seleksi	,195	,052	,275	3,742	,000
Pelatihan	,463	,052	,649	8,826	,000

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,676 + 0,195X_1 + 0,463X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,676 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel seleksi dan pelatihan, maka nilai kinerja sebesar 3,676 satuan.
2. Variabel seleksi sebesar 0,195 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel seleksi 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,195 satuan.
3. Variabel pelatihan sebesar 0,463 bernilai positif yang artinya bahwa

setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,463 satuan.

Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu seleksi dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1382,759	2	691,380	137,837	,000 ^b
Residual	466,481	93	5,016		
Total	1849,240	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi

Sumber: Hasil Penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 137,837 sedangkan Ftabel sebesar 3,09. Dari hasil ini diketahui Fhitung > Ftabel dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari seleksi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Tabel IV.15
Hasil Uji t Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,676	1,094		3,361	,001
Seleksi	,195	,052	,275	3,742	,000
Pelatihan	,463	,052	,649	8,826	,000

Sumber: Hasil Penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan tabel IV.15 tersebut, hasil uji parsial diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji hipotesis parsial variabel seleksi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai thitung variabel seleksi (X1) adalah sebesar 3,742 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel (3,742 > 1,984) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.
2. Uji hipotesis parsial variabel pelatihan dari tabel tersebut dapat

dilihat nilai thitung variabel pelatihan (X2) adalah sebesar 8,826 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel (8,826 > 1,984) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$

Nilai Koefisien Determinansi (*R square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,742	2,240

Sumber: Hasil penelitian 2019, data diolah

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, nilai adjusted R square adalah 0,742 yang artinya bahwa kemampuan variansi variabel seleksi dan pelatihan dapat menjelaskan variansi kinerja adalah sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% merupakan variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi, kompetensi, pengawasan, sress kerja, kompetensi, disiplin dan lain-lain

Pembahasan Hasil Penelitian Seleksi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel seleksi memiliki nilai thitung sebesar 3,742 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel (3,742 > 1,984) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki thitung sebesar 8,826 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena thitung > ttabel (8,826 > 1,984) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 137,837 sedangkan Ftabel sebesar 3,09. Dari hasil ini diketahui Fhitung > Ftabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa secara simultan seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Trans Retail Indonesia.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Aksara
- _____. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungaran Saing. 2016. *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2007. *Manajemen, pengertian, dasar dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya: Bandung
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rigska R Muntu, Vicktor P. K Lengkong dan Raymond Ch Kawet. 2017. *Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, Kantor Cabang Manado*.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta
- Sofyan.2011. *Generasi Baru mengolah Data Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2010. *Adobe Flash+XML=Rich Multimedia Application*. Bandung; Alfabeta
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- _____. 2013. **Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung:** PT.Refika Aditama Anggota Ikapi
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. 2016. **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.**