

**PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PELET JAGUNG PADA  
PT. INDOJAYA AGRINUSA MEDAN**

**Hernawaty, S.E, M.M**

*Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi*

**Fendi Saputra Saragih, S.E**

*Alumni Universitas Prima Indonesia*

---

*Abstrak*

*PT. Indojoya Agrinusa Medan merupakan anak perusahaan PT JAPFA (Java Pelletizing Factory) yang merupakan perusahaan penghasil pellet (pakan unggas). Permasalahan yang terjadi pada PT. Indojoya Agrinusa Medan adalah pelaksanaan tahapan-tahapan seleksi yang tidak sesuai dengan Standard Operating Procedure, minimnya materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di bagian tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah multiple regression. Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah 133 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 49.874 yang berarti seleksi dan pelatihan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel seleksi sebesar 3.510 dan pelatihan sebesar 5.447. Maka secara parsial dan simultan seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pellet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.*

**Kata kunci:** *Seleksi, pelatihan, kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan didirikan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang canggih, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusianya yaitu karyawan. Karyawan adalah aset utama dalam berjalannya kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah ukuran pencapaian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi namun sering kali terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

PT. Indojoya Agrinusa Medan adalah salah satu perusahaan besar yang ada di daerah Tanjung Morawa, Perusahaan ini berada di Jalan Raya Medan-Tg. Morawa Km 12,8 Desa Bangun Sari Kabupaten Deli Serdang, yang merupakan anak perusahaan dari PT JAPFA (*Java Pelletizing Factory*). Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi pelet (Pakan Unggas). Maka dari itu peran penting karyawan produksi dalam proses produksi produk yang dihasilkan sangatlah menjang kesuksesan produksi, kualitas produksi, maupun kuantitas produksi.

Kinerja bisa saja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, kompensasi, seleksi, lingkungan kerja, pelatihan dan lain-lain. Salah satu diantaranya adalah yaitu pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang mengacu pada upaya yang direncanakan guna menambah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan bisa saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan dilaksanakannya pelatihan karyawan dapat memperbaiki, mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

PT. Indojaya Agrinusa memiliki masalah yaitu menurunnya tingkat produksi, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang di ukur tiap bulan nya pada tabel di bawah ini:

**Tabel I.1**  
**Hasil Produksi bulan Oktober 2014 – Maret 2015 pada**  
**PT. Indojaya Agrinusa Medan**

No	Bulan	Target	Hasil	Persentase Pencapaian Target	Persentase Target Yang Tidak Tercapai
1	Oktober 2014	7.200 Kg	7.200 Kg	100%	Capai target
2	November 2014	7.200 Kg	7.092 Kg	98,5%	1,5%
3	Desember 2014	7.200 Kg	7.128 Kg	99 %	1%
4	Januari 2015	7.200 Kg	6.912 Kg	96%	4%
5	Pebruari 2015	7.200 Kg	7.056 Kg	98%	2%
6	Maret 2015	7.200 Kg	7.158 Kg	99,8%	1,2%

Tabel I.1 di atas merupakan tabel hasil produksi pada PT. Indojaya Agrinusa Medan pada periode bulan Oktober 2014 sampai Maret 2015, dari tabel tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari hasil produksi pada bulan November 2014 sampai Maret 2015 yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain dari pelatihan, seleksi juga bisa saja mempengaruhi hasil kinerja karyawan, karena dengan adanya seleksi yang tepat perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang *qualified*, dan sesuai dengan kriteria yang di inginkan oleh perusahaan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Ada pun persyaratan penerimaan karyawan bagian produksi adalah berikut ini:

1. Pendidikan minimal SMK
2. Pria usia minimal 20 tahun, maksimal 35 tahun.
3. Pengalaman bekerja minimal 2 tahun dibidang berkaitan (operator mesin produksi)
4. Mampu bekerja dengan jujur cermat, teliti, dan *team work*
5. Mampu bekerja dibawah tekanan.
6. Mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan

Berikut adalah tabel proses seleksi yang telah dilakukan PT. Indojaya Agrinusa Medan pada periode bulan Oktober 2014 sampai Maret 2015:

**Tabel I.2**  
**Hasil Seleksi yang dilakukan pada bulan Desember 2014 – Maret 2015 pada PT. Indojaya Agrinusa Medan**

No	Bulan	Kebutuhan/divisi	Jumlah pelamar	Keputusan seleksi
1	Oktober 2014	-	-	-
2	November 2014	1 karyawan produksi 2 <i>cleaning service</i>	2 karyawan produksi 2 <i>cleaning service</i>	Diterima 1 karyawan produksi, 2 <i>cleaning service</i> yang memenuhi persyaratan.
3	Desember 2014	3 Supir 1 Satpam 1 Adm 2 <i>Cleaning service</i>	5 Supir 2 satpam 3 adm 4 <i>Cleaning service</i>	Diterima 3 orang supir, 1 orang satpam, 1 orang adm, dan 2 orang <i>cleaning service</i> yang memenuhi persyaratan.
4	Januari 2015	1 teknisi 2 karyawan produksi	1 teknisi 2 karyawan produksi, (operator)	Diterima 1 orang teknisi yang memenuhi persyaratan. Diterima 2 orang karyawan produksi (operator), yang hanya $\pm$ 80% memenuhi persyaratan.
5	Februari - Maret 2015	-	-	-

Dapat dilihat pada tabel I.2 diatas bahwa ada 2 karyawan produksi yang diputuskan diterima untuk bekerja di perusahaan yang hanya  $\pm$  80% memenuhi persyaratan. Ini merupakan seleksi yang kurang baik yang bisa saja mempengaruhi hasil kinerja pada perusahaan, tetapi perusahaan tetap saja memutuskan untuk memperkerjakan karyawan tersebut. Adapun kekurangan dari kedua karyawan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengalaman bekerja dari karyawan tersebut, dimana karyawan tersebut hanya memiliki pengalaman bekerja dibidang terkait  $\pm$  5 bulan.
2. Tidak lulus *test* ujian tertulis.
3. Tidak lulus *test* fisik.

Dalam menyeleksi karyawan yang akan diterima di perusahaan, perusahaan memiliki tahapan tahapan seleksi yang dilakukan ialah sebagai berikut ini :

1. Seleksi berkas pelamar
2. Pemanggilan pelamar
3. *Test* / ujian (memiliki standart nilai) ialah *test* / ujian adalah tes tertulis yang dilakukan oleh perusahaan mengenai pengetahuan umum, dan mendasar.
4. Penyaringan (berdasarkan hasil seleksi berkas, dan hasil *test* / ujian)
5. *Interview*
6. *Test* fisik / *test* kesehatan ialah tes fisik atau tes kesehatan dilakukan perusahaan dengan melihat surat sehat yang dibawa oleh calon karyawan
7. Psikotes
8. Keputusan seleksi

Dalam menunjang hasil kinerja karyawan pada perusahaan, perusahaan memiliki program pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun jadwal pelatihan yang dilakukan oleh PT. Indojoya Agrinusa adalah sebagai berikut:

**Tabel I.3**  
**Jadwal Pelatihan Tetap yang dilakukan oleh perusahaan**  
**PT. Indojoya Agrinusa Medan**

No	Periode	Program Pelatihan	Materi	Peserta
1	Januari – Pebruari 2015	PMAB ( <i>Positive Mental Atribut Building</i> )	1. Sekilas <i>JAPFA</i> 2. Reaktifitas dan proaktivitas 3. Kerjasama kelompok 4. Keputusan kelompok 5. Kerjasama dan persaingan	Seluruh karyawan
2	April – Juni 2015	TPM Konsep ( <i>Total Produksion Maintance</i> konsep)	1. Konsep dasar TPM 2. <i>Losses</i> 3. <i>Overall Equipment Efectiveness</i> (OEE)	1. <i>Manager</i> 2. <i>Supervisor</i> 3. <i>Operator</i> 4. <i>Teknisi</i>
3	Juli – September 2015	<i>JAPFA Leadership</i>	1. konsep dasar kepemimpinan 2. Peranan dan tugas manajerial 3. Power dan dasar komunikasi 4. memotivasi bawahan 5. kerjasama atasan dgn bawahan	1. <i>Manager</i> 2. <i>Supervisor</i>
4	Oktober – Desember 2015	PTBMB (Pilah, Tata, Bersihkan, Mantapkan, Biasakan)	1. Tata ruang lingkungan kerja 2. Kebersihan lingkungan kerja, dll.	<i>Cleaning servis, Office boy/ office girl</i>

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi hanya 1 kali dalam 1 tahun, dan itu menunjukkan kurang maksimalnya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan bagian produksi. Jadwal pelatihan diatas dapat kapan saja berubah sesuai dengan kebutuhan atau dikarenakan adanya *event-event* tertentu, atau akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan ?

3. Bagaimana pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. LANDASAN TEORI

#### 1. Seleksi

Menurut Yani (2012:66), “Proses Seleksi adalah pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan”. Menurut Sunyoto (2012:108), “pengertian seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:161), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut :

- a. Surat-surat rekomendasi
- b. Borang lamaran
- c. Tes kemampuan (Tes Potensi Akademik = TPA)
- d. Tes kepribadian
- e. Tes psikologi
- f. Wawancara
- g. *Assasement center*
- h. *Drug test*
- i. *Honesty tets*
- j. *Handwriting analysis*

Menurut Hasibuan (2007:54), klasifikasi dalam seleksi biasanya meliputi hal-hal berikut yang dapat dijadikan indikator dalam seleksi adalah:

- a. Umur
- b. Keahlian
- c. Kesehatan fisik
- d. Pendidikan
- e. Jenis kelamin
- f. Tampang
- g. Bakat
- h. Temperamen
- i. Karakter
- j. Pengalaman kerja
- k. Kerjasama
- l. Kejujuran
- m. Kedisiplinan
- n. Inisiatif dan kreatif

## 2. Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:211), “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori”.

Menurut Mangkunegara (2011:52), faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan analisis jabatan
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta
- f. Seleksi instruktur
- g. Metode pelatihan dan pengembangan.

Menurut Mangkunegara (2011:51), indikator pelatihan adalah :

- a. Tujuan  
Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*)  
Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi latihan  
Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai.
- d. Metode pelatihan  
Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan  
Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

## 3. Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:172), “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Hasibuan (2009:94), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Prawiroentono dalam Sutrisno (2011:176-178), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab  
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang tindih tugas.
- c. Disiplin  
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide-ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:172-173), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas
- Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## B. KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi objek dari judul penelitian ini, yaitu:

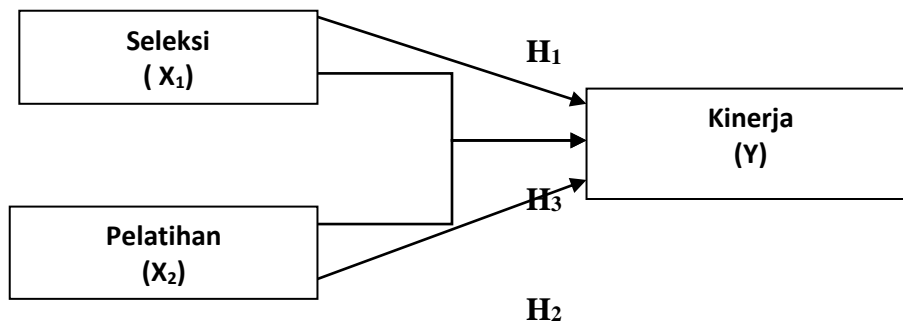
1. Variabel Terikat (dependent variabel)

Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

2. Variabel Bebas (independent variabel)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan telah pustaka yang telah di uraikan dimuka mengenai variabel seleksi dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

## III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2011:8), “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:35), “jenis penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri)”. Jadi dalam penelitian ini peneliti

tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini dinamakan penelitian deskriptif.

### A. Defenisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi parameter operasional variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pelet jagung yang bekerja di PT. Indojoya Agrinusa merupakan populasi yang berjumlah 200 orang. Adapun yang dijadikan sampel adalah sebanyak 113 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data dari karyawan dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dalam bentuk jawaban tertutup.

### D. Teknik Analisis Data

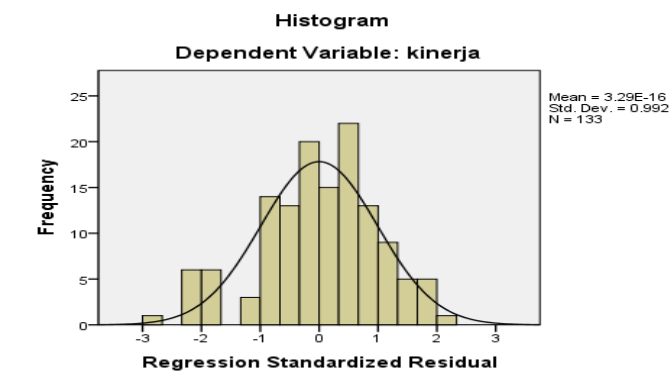
Menggunakan metode deskriptif eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sebelumnya kuesioner terlebih dahulu dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Teknik pengumpulan data mengenai pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja menggunakan kuesioner terstruktur terdiri dari pertanyaan tertutup berupa suatu daftar pernyataan yang diberikan atau disebarkan kepada responden untuk diisi berdasarkan persepsi masing-masing responden dengan menggunakan 10 pertanyaan untuk seleksi, 12 pertanyaan untuk pelatihan dan 8 pertanyaan untuk kinerja.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji normalitas yang menggunakan teknik *probability plot*, grafik, dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut:

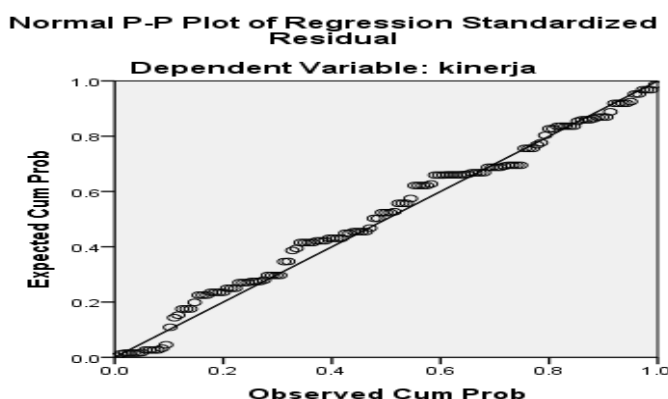


**Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas Tabel Histogram**

Sumber: Hasil penelitian 2015, (Data diolah)



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Normalitas *Probability Plot***

*Sumber: Hasil penelitian 2015, (Data diolah)*

Gambar di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.1. Hasil Uji *One Sampel Kolmogrov Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72523319
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.058
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Hasil penelitian 2015, (Data diolah)*

Berdasarkan hasil *output* pada tabel di atas diperoleh nilai (*Asym. Sig 2-tailed*) sebesar 0.056. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka residual terdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji Multikolinearitas, maka diperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

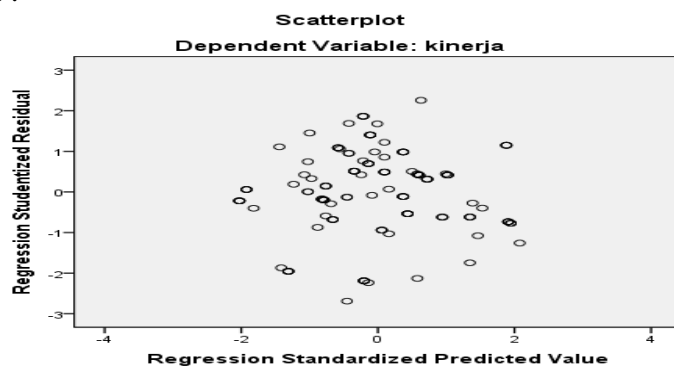
Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	10.118	1.856			
Seleksi	.249	.071	.288	.648	1.542
Pelatihan	.405	.074	.446	.648	1.542

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$  untuk kedua variabel bebas seleksi dan pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji heteroskedastisitas, maka diperoleh hasil output sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

**Gambar 4.3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Dari hasil gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

**Tabel 4.3. Hasil Pengujian Heterogenasitas Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.684	1.140		1.477	.142
seleksi	-.036	.044	-.090	-.834	.406
pelatihan	.054	.046	.127	1.173	.243

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Sumber:  
Hasil penelitian 2015, (Data diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel seleksi adalah sebesar 0.406 dan variabel pelatihan sebesar 0,243. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka, model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4. Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun hasil output perhitungan dari proses SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.118	1.856	
	seleksi	.249	.071	.288
	pelatihan	.405	.074	.446

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Penelitian, 2015 (Data Diolah)*

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 10.118 + 0.249X_1 + 0.405X_2$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 10.118. Artinya walaupun variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu seleksi dan variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu pelatihan bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Indojoya Agrinusa Medan tetap sebesar 10.118 satuan.
- Koefisien ( $X_1$ ) = 0.249. Variabel seleksi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.249. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel seleksi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa akan meningkat sebesar 0.249 satuan.
- Koefisien ( $X_2$ ) = 0.405. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.405. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa akan meningkat sebesar 0.405 satuan.

#### 5. Koefisien Determinasi Hipotesis ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary<sup>b</sup>* dan tertulis *Adjusted R Square*.

**Tabel 4.5**

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.425	2.746

a. Predictors: (Constant), pelatihan, seleksi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari hasil *output* program SPSS, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.434 yang artinya sebesar 43.4% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengembangan karier dan insentif dan sisanya 56.6% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### 6. Uji Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu seleksi dan pelatihan secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan

Kriteria pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  (seleksi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa.)
- $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  (seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa.)

Dalam penelitian ini nilai akan dibandingkan dengan nilai dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tabel 4.6  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.221	2	376.111	49.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	980.350	130	7.541		
	Total	1732.571	132			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, seleksi

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (49.874) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.09) dan Sig. (0.000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). Hal ini mengidentifikasi bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian seleksi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa.

## 7. Uji Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu seleksi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja karyawan :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (seleksi dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa).
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (seleksi dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa).

Dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.118	1.856		5.452	.000
	seleksi	.249	.071	.288	3.510	.001
	pelatihan	.405	.074	.446	5.447	.000

a. Dependent Variable: kinerja

**Tabel  
4.7  
Hasil  
Uji t**

*Sumbe  
r:  
Hasil  
Peneli  
tian,  
2015*

(Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut :

- Uji hipotesis parsial variabel seleksi dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel seleksi ( $X_1$ ) adalah sebesar 3.510 dengan signifikansi 0.000. Hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $> t_{tabel}$  ( $3.510 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel seleksi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.
- Uji hipotesis parsial variabel pelatihan, dari tabel tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 5.447 dengan signifikansi 0.000. Hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $> t_{tabel}$  ( $5.447 > 1.983$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian ini diperoleh, variabel seleksi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jimmy (2014) yang meneliti tentang Pengaruh proses perekrutan, proses seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwirajaya Satya dengan hasil variabel seleksi mempunyai pengaruh signifikan secara positif

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dwirajaya Satya. Penelitian terdahulu juga sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dimana seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

Menurut Sunyoto (2012:108), “Pengertian seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:158), “Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima”.

Seleksi memiliki peranan yang cukup penting pada PT Indojoya agrinusa Medan, karena dengan adanya proses seleksi atau dengan adanya proses seleksi yang baik maka perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas baik yang dapat menunjang kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, penting PT. Indojoya Agrinusa untuk memperhatikan proses seleksi yang ada di perusahaan agar dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada, dan hendaknya proses seleksi dilakukan dengan jujur agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi yang dapat menunjang kinerja karyawan pada perusahaan.

## **2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja**

Pada hasil penelitian ini diperoleh, variabel seleksi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pellet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspa Maharani yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank BRI cabang Ahmad Yani Semarang. Dengan hasil variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel kinerja karyawan bank BRI cabang Ahmad Yani Semarang. Penelitian terdahulu juga sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dimana seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pelet jagung pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

Menurut Sunyoto (20012:137), “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktifitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”.

Menurut Mangkunegara (2011:51), “pelatihan ditujukan kepada para pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis”.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang diatas yang menyatakan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pelatihan juga memegang peran penting dalam menunjang kinerja karyawan, karena dengan adanya pelayanan yang dilakukan secara maksimal atau dengan adanya pelatihan yang dilakukan secara objektif maka kemampuan karyawan, skill dan pengetahuan karyawan akan meningkat. Maka dari itu penting bagi PT. Indojoya Agrinusa Medan untuk melakukan pelatihan secara rutin dan objektif yang mengenai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian diperoleh nilai yang secara parsial dan signifikan seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan pelatihan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.425. Hal ini menunjukkan bahwa 42.5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel seleksi ( $X_1$ ) dan variasi variabel pelatihan ( $X_2$ ) dan sisanya 57.5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti : kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan lain-lain.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan peneliti bagi PT. Indojoya Agrinusa Medan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak PT. Indojoya Agrinusa Medan lebih memperhatikan proses seleksi yang ada di perusahaan. Proses seleksi harus dilakukan dengan jujur sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada pada perusahaan, karena dengan adanya proses seleksi yang benar maka perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas yang sesuai dengan pekerjaan yang ada pada perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.
2. Sebaiknya pihak PT. Indojoya Agrinusa medan lebih menambah lagi program-program pelatihan yang ada pada perusahaan, khususnya pelatihan yang berkaitan langsung dengan divisi bagian produksi, lebih memotivasi karyawan agar mereka lebih antusias dalam mengikuti program-program pelatihan yang ada karena dengan mengikuti program pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, skill, kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya yang akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.
3. Bagi peneliti lain, hendaknya masukan variabel lain selain seleksi dan pelatihan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyaan ini. Dan bagi pihak Universitas Prima Indonesia bisa menyimpan penelitian ini dan dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan ke-14. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan ke-7. Badan Penerbit Univ.Diponegoro, Semarang: Juli 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-9. Jakarta: April 2007.
- Jimmy, “Pengaruh proses perekrutan, proses seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwirajaya Satya”. *Jurnal MSDM*. Univ. Bina Nusantara, 2014.
- Maharani, Puspa. “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank BRI cabang Ahmad Yani Semarang”. *Jurnal MSDM*. Semarang: Univ. Dian Nuswantoro.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, A.A. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-5. Bandung: April 2011.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, A.A. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Bandung: Reflikam Aditama. April 2009.
- Pambagio, Nindrijo. “Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian tata Usaha dan Keuangan Perguruan Agung Malang”. *Jurnal MSDM*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Jauvani, Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. cetakan ke-5. Jakarta: RajaGrafindo. Mei 2013.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke- 2.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*. cetakan ke-1. Jakarta: Kencana, 2010.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Jakarta: 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung: Alfabeta, Mei 2011.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Jakarta: RajaGrafindo Persada, April 2014.
- Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-8. Jakarta: 2012.
- Yuliawati, Darmadji, Stepanus, Eferin, Sujoko. *Metode Penelitian Akuntansi*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Yamin, Sofyan. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Semarang: Salemba Empat, 2011.