

PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROCKET CHICKEN DI GRESIK

Abdullah Mubbaroq, Nita Shanti Wartiningsih

ABSTRACT

Rocket Chicken in Gresik. This research is important to learn about positive changes that occur in employee performance at Rocket Chicken store. This research uses quantitative with multiple linear analysis. The number of samples taken as many as 52 respondents and collected data was done by questionnaire to collect data. The results of this study are the accountability of Rocket Chicken employee performance in Gresik has a significant positive effect on improving employee performance.

Keywords: Selection, Training, Performance

PENDAHULUAN

Dalam mempertahankan kualitas dan kemajuan perusahaan di era globalisasi sebagian besar perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Bernardin dan Russel (2013: 248) menyatakan proses perencanaan sumber daya manusia haruslah terintegrasi dengan proses kegiatan manajemen kepegawaian lainnya. Tidak meratanya kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan membuat perusahaan harus memiliki beberapa metode khusus untuk menyaring dan kemudian mengelola sumber daya manusia yang diinginkan tersebut. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia mulai difokuskan dalam menata seluruh lapisan bidang pekerjaan yang didalamnya terdapat individu-individu handal.

Samsudin (2010:22) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencaai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepegawaian (*staffing*), kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Sebagai pemegang peranan terpenting perusahaan sumber daya manusia sering kali dikaitkan oleh keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Sebagai pintu utama masuknya sumber daya manusia yang baru proses seleksi menjadi proses penentu yang menentukan apakah kandidat yang di uji adalah kandidat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Teguh (2009:6), menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar. Yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Menemukan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas bukanlah persoalan yang mudah, pada pengerjaannya seleksi harus dilakukan dengan strategi khusus dan terkonsep untuk dapat menyaring anggota atau para pekerja baru. Sikula dalam Mangkunegara (2013:35) menyatakan penyeleksian adalah pemilihan. Menyelidiki merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Yang juga dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan menguatamakan beberapa objek yang dipilih saja.

Siagian dalam Lubis (2008:28) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis.

Handoko (2011:108) menyatakan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Tidak hanya sampai disitu tujuan lain dari pelatihan dan pengembangan karyawan juga memiliki fungsi sebagai pemacu semangat serta menciptakan ketersediaan peluang kesempatan untuk menjejaki tahapan jenjang karir yang lebih tinggi didalam perusahaan.

Pada bidang pelayanan tantangan yang lebih berat muncul dimana setiap individu didalamnya dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik dari beberapa sisi, yakni segi keahlian dan penampilan untuk dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan. Donnelly, Gibson (2008:123) menyatakan

bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Pada contohnya disebuah perusahaan makanan cepat saji (*fast food*) setiap individu didalamnya dituntut untuk selalu bekerja maksimal untuk menciptakan kepuasan konsumen.

Di Indonesia sendiri makanan cepat saji (*fast food*) menjadi *trend* yang menjamur disemua daerah, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru yang bersaing secara ketat menggeluti bidang tersebut karena pada praktiknya bisnis tersebut memiliki pangsa pasar dan segmentasi yang luas. Dibalik persaingan yang ketat itulah yang mendasari PT ROCKET CHICKEN INDONESIA untuk terus berinovasi, tidak hanya melalui menu yang disajikan akan tetapi juga pada peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia didalamnya yang menjadi ujung tombak pelaksanaan semua aktifitas ekonomi.

Perusahaan dengan *brand* Rocket Chicken ini berdiri di Kota Semarang pada tanggal 21 Februari 2010. Perusahaan waralaba yang bergerak dibidang restoran dan *fast food restaurant* berbahan dasar ayam ini memiliki beberapa menu andalan seperti fried chicken, burger, chicken steak dan beberapa jenis chinese food lainnya. Dengan pemilihan bumbu dan bahan baku yang berkualitas dan halal Rocket Chicken berusaha menyajikan menu makanan yang banyak disukai oleh masyarakat. Keunggulan lain dari waralaba rocket chicken adalah terletak pada bidikan

pangsa pasarnya yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Dengan sistem dan konsep manajemen yang telah teruji menjadikan Rocket Chicken sebagai usaha yang mempunyai *brand awareness* tinggi, prospektif dan marketable. Melalui proses dan tahapan yang panjang berdirilah gerai-gerai baru di beberapa daerah di Indonesia, mulai dari pulau Jawa hingga beberapa pulau di Nusantara.

Di Kota Gresik sendiri telah berdiri sebanyak 6 outlet yang telah beroperasi sejak tahun 2016 dengan total karyawan sebanyak 52 orang yang tersebar di setiap outletnya. Seiring dengan perkembangan perekonomian dan persaingan yang kuat antar kompetitor makanan cepat saji lainnya di Kota Gresik menuntut Rocket Chicken mengantisipasi semua aspek permasalahan yang akan timbul, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Dalam konteks ini Rocket Chicken terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya. Dari pembahasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken di Gresik”.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Rocket Chicken *store* di Gresik. Waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan April hingga Juni 2019.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, diantaranya sebagai

berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2).
2. Variabel Terikat (Dependent Variable) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja karyawan (Y).

Indikator Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen.

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2).
2. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

METODE ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berhubungan dengan teknik untuk pencatatan, pengorganisasian, dan peringkasan informasi dari data numerik. Menurut Silalahi (2012:336) penelitian bertujuan memaparkan data hasil penelitian, analisis yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif.

Pengukuran Instrumen Penelitian

Penggunaan Skala Likert menurut Sugiyono (2016:92), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini digunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian yang mana peneliti menggunakan metode skala Likert.

1. Sangat Setuju Diberi bobot 5
2. Setuju Diberi bobot 4

3. Ragu-ragu Diberi bobot 3
4. Tidak Setuju Diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju Diberi bobot 1

Kemudian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu untuk dilakukan pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, tujuannya adalah untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan mendapatkan responden yang valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2016:269), drajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang ada pada kuesioner sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - k - 1$ dan dengan $\alpha = 5\%$. Jika r dihitung $\leq r$ tabel maka hasilnya dinyatakan tidak valid dan jika r dihitung $> r$ tabel maka hasilnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Bawono (2006:77) menyatakan jika kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki α minimal 0,6.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Data populasi di peroleh dari seluruh karyawan Rocket Chicken di Gresik. Setiap responden diberi kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang disediakan. Analisis deskriptif responden dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Pengungkapan analisis deskriptif responden dalam bentuk data persentase.

1.) Jenis Kelamin

sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu 28 orang atau 53,8 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 24 orang atau 46,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rocket Chicken di Gresik di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, karena laki-laki lebih *flexsible* dan teratur dalam menjalankan banyak posisi pekerjaan yang ada di dalam *store*.

2.) Usia

bahwa sampel penelitian yang terbanyak adalah responden dengan kelompok usia 18 - 25 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 67 %, sedangkan yang kedua adalah kelompok usia 26 - 30 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 26 %, yang ketiga adalah kelompok usia 31 - 45 tahun, yaitu sebanyak 3 orang atau 7 %, yang keempat adalah kelompok usia < 17 tahun, dan yang paling sedikit yaitu sebanyak 0 orang atau 0 % dari total responden. Dari hasil tersebut diatas dapat diketahui bahwa Rocket Chicken lebih menyukai

karyawan usia produktif karena lebih tangkas dan cekatan dalam menjalankan tugas sehingga membuka kesempatan untuk mengisi jenjang karir yang baik di dalam perusahaan.

3.) Pendidikan Terakhir

sampel penelitian adalah kelompok responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/SLTA, yaitu sebanyak 43 orang atau 82,6 %, yang kedua adalah kelompok responden dengan tingkat pendidikan D3, yaitu sebanyak 5 orang atau 9,7 %, yang ketiga adalah kelompok responden dengan tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 4 orang atau 7,7 %, sedangkan yang paling sedikit adalah kelompok responden dengan tingkat pendidikan SMP, yaitu sebanyak 0 orang atau 0 % dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rocket Chicken Gresik memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan terbanyak pada tingkat SMA/SMK/SLTA. Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa karyawan di Rocket Chicken Gresik lebih di dominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK. Sedangkan untuk karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi lebih sedikit karena pertimbangan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Analisis Dekripsi Variabel

Gambaran statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang indikator - indikator dari variabel penelitian yang meliputi seleksi

dan pelatihan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden, maka dapat ditentukan nilai skor rata-rata masing-masing indikator dari variabel penelitian sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan atau penilaian responden terhadap item-item dalam kuesioner yang telah diajukan untuk masing-masing variabel penelitian.

Kecenderungan dari variansi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, dimana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana :

- Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- Jumlah kelas adalah 5 yaitu : sangat tidak setuju, kurang setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju
- Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban dari masing-masing variabel adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap variabel juga berbeda, maka dapat di hitung interval dengan menggunakan rumusan diatas.
- Distribusi frekuensi dapat dikelompokkan (dikategorikan) seperti ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel Interpretasi Skor Rata-Rata Penilaian Responden

No	Nilai skor	Interpretasi
1.	$1.00 < \text{rata-rata}$ 1.8	Sangat Tidak Setuju
2.	$1.81 < \text{rata-rata}$ 2.60	Tidak Setuju
3.	$2.61 < \text{rata-rata}$ 3.40	Ragu-ragu
4.	$3.41 < \text{rata-rata}$ 4.20	Setuju
5.	$4.21 < \text{rata-rata}$ 5.00	Sangat Setuju

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Untuk menguji

validitas variabel pada kuesioner dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* (r). Dari pengolahan data yang dilakukan, didapatkan r_{hitung} yang selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Atribut dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 0,279. Hasil perhitungan korelasi *product moment* (r_{hitung}).

1) Seleksi (X1)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Seleksi (X1)	X _{1.1}	0,387	0,279	Valid
	X _{1.2}	0,628	0,279	Valid
	X _{1.3}	0,601	0,279	Valid
	X _{1.4}	0,518	0,279	Valid
	X _{1.5}	0,492	0,279	Valid
	X _{1.6}	0,546	0,279	Valid
	X _{1.7}	0,535	0,279	Valid
	X _{1.8}	0,309	0,279	Valid
	X _{1.9}	0,462	0,279	Valid
	X _{1.10}	0,407	0,279	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel seleksi berstatus valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

2) Pelatihan (X2)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X2)	X _{2.1}	0,748	0,279	Valid
	X _{2.2}	0,684	0,279	Valid
	X _{2.3}	0,715	0,279	Valid
	X _{2.4}	0,797	0,279	Valid
	X _{2.5}	0,752	0,279	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel pelatihan berstatus valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

3) Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,378	0,279	Valid
	Y ₂	0,774	0,279	Valid
	Y ₃	0,677	0,279	Valid
	Y ₄	0,767	0,279	Valid
	Y ₅	0,689	0,279	Valid
	Y ₆	0,696	0,279	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel kinerja berstatus valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau

diandalkan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Apabila hasil perhitungan $r_{total} > 0,6$, maka instrumen atau data kuesioner adalah

reliabel atau layak untuk digunakan uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel (Sugiyono 2011:121). Hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{total}	Kesimpulan
Seleksi (X_1)	0,640	0,6	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,787	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,766	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua hasil pengukuran telah konsisten atau reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu

Seleksi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Hasil analisis regresi berganda terhadap variabel-variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.883	3.633		1.344	.185
SELEKSI	.277	.091	.379	3.040	.004
PELATIHAN	.241	.106	.285	2.284	.027

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,883 + 0,277X_1 + 0,241X_2$$

- 1) Konstan (α)
 Nilai konstan (α) sebesar 4,883 memberi pengertian jika kualitas seleksi dan pelatihan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 4,883.
- 2) Seleksi (X_1)

Seleksi menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan nilai seleksi sebesar 1 satuan dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 5,11 satuan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi seleksi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Rocket Chicken di Gresik.

$$Y = 4,883 + 0,277 (1) + 0 = 5,11$$

3) Pelatihan (X_2)

Pelatihan menunjukkan nilai positif terhadap nilai kinerja karyawan. Apabila adanya perubahan kenaikan nilai pelatihan sebesar 1 satuan dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan peningkatan pelatihan sebesar 5,12. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Rocket Chicken di Gresik.

$$Y = 4,883 + 0 + 0,241 (1) = 5,12$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individu dan bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program spss versi 16 *for windows* dengan

menggunakan program analisis regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Uji -t (parsial)

Uji -t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan t_{hitung} dan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikannya. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

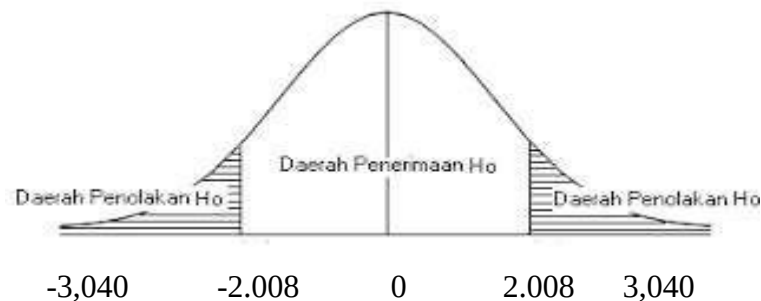
- a) Variabel Seleksi, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel Seleksi, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditetima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel Pelatihan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- d) Variabel Pelatihan, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditetima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji-t Seleksi dan Pelatihan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.883	3.633		1.344
	SELEKSI	.277	.091	.379	3.040
	PELATIHAN	.241	.106	.285	2.284

1) Seleksi

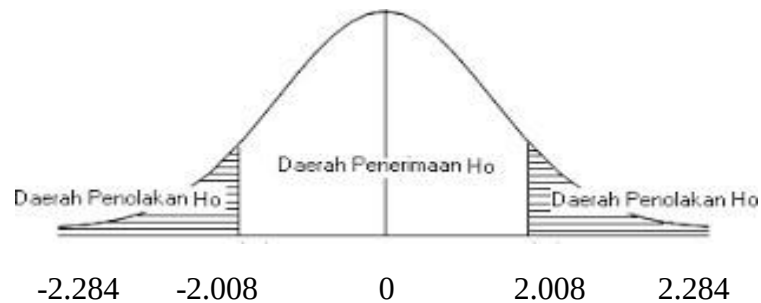
Berdasarkan perhitungan dari tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,040 dan t_{tabel} sebesar 2.008. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa seleksi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai variabel seleksi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai seleksi maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan dalam bekerja pada Rocket Chicken Gresik. Selain itu hasil perhitungan menunjukkan perbandingan seleksi sebesar 30,4% dan pelatihan sebesar 22,8%.



Kurva Penerimaan dan Penolakan Uji-t

2) Pelatihan

Berdasarkan perhitungan dari tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.284 dan t_{tabel} sebesar 2.008. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,027 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan dalam bekerja pada Rocket Chicken Gresik. Selain itu hasil perhitungan menunjukkan perbandingan seleksi sebesar 30,4% dan pelatihan sebesar 22,8%.



Kurva Penerimaan dan Penolakan Uji-t

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 5% (0,05). Jika F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan dibawah 0,05, artinya bahwa semua variabel independen secara

bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

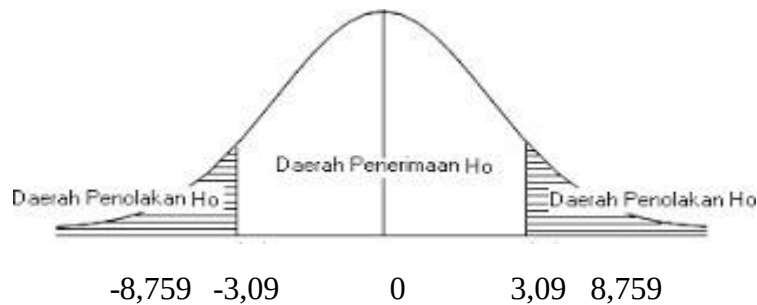
b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel seleksi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.569	2	21.784	8.759	.001 ^a
	Residual	121.873	49	2.487		
	Total	165.442	51			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan spss maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dikarenakan F_{hitung} sebesar 8,759 > F_{tabel} sebesar 4,03 dan nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rocket Chicken di Gresik.



Kurva Penerimaan dan Penolakan Uji F

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken di Gresik, yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

- a) Menurut M. Manullang (2001:101) Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten untuk menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Dari penelitian ini di dapatkan hasil sebagai berikut :

Variabel X1 (Seleksi) : t_{hitung} sebesar 3,040 dan t_{tabel} sebesar 1,647. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa seleksi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai variabel seleksi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai seleksi maka semakin tinggi pula nilai

kinerja karyawan dalam bekerja pada Rocket Chicken Gresik.

Dari hasil yang didapatkan tersebut diatas maka dapat disimpulkan jika variabel seleksi memiliki hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika perusahaan semakin baik dalam menerapkan sistem seleksi maka hal tersebut akan membawa dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

- b) Menurut Mangkunegara (2013:43) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Dari penelitian ini di dapatkan hasil sebagai berikut:

Variabel X2 (Pelatihan): diperoleh t_{hitung} sebesar 2.284 dan t_{tabel} sebesar 2.008. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai variabel pelatihan lebih kecil dari

0,05 yaitu $0,027 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan dalam bekerja pada Rocket Chicken Gresik.

Dari hasil yang didapatkan tersebut diatas maka dapat disimpulkan jika variabel pelatihan memiliki hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika perusahaan semakin baik dalam menerapkan pelatihan secara berkala kepada karyawan maka hal tersebut akan membawa dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

- c) Dari Teori menurut M. Manullang (2001:101) tentang seleksi dan teori Mangkunegara tentang pelatihan yang sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka kedua variabel bebas tersebut secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan spss maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dikarenakan F_{hitung} sebesar $8,759 > F_{tabel}$ sebesar $4,03$ dan nilai signifikan F lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rocket Chicken di Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka saran-saran dari peneliti yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Rocket Chicken Gresik, peneliti merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan proses seleksi dan pelatihan, dengan upaya terus mengevaluasi kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, peneliti merekomendasikan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah variabel lain yang berpengaruh besar terhadap kinerja seperti disiplin kerja, hal ini sesuai dengan teori (Hasibuan, 2003:193).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mondy, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Terjemahan Bayu Airlangga, M.M.. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta
- Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian dan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Aziz, Maarif, Sukmawati. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No. 2.
- Potale, Lengkong, Moniharapon. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 04.
- Rosman, 2014. Analisa Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah di Kecamatan Smbaliung Kabupaten Berau. *eJurnal Ilmu Pemerintahan* Vol 2 No 02.
- Sudiardhita, Supriyanto, Mardi. 2017. *The Effect Of Recruitment, Selection and Motivation To Performance Of Employees at Datacomm Diangraha Company*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol 8 No 1.
- Sunarsi, 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif* Vol 6 No. 01.
- Sugiarti, Hartati, Amir. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram* Vol 13 No. 1.
- Yullyanti, 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Vol 16 No. 3.
- Wicaksono, 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Studi SKM Unit V PT Gudang Garam, Tbk Kediri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 03 No 1.