

## PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI MITRA DHUAFABA CABANG MANDE CIANJUR

Sri Mulyeni, Universitas Nasional Pasim  
Faisal Budi Shadikin, Universitas Nasional Pasim

### Abstrak

Tujuan penulisan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan regresi berganda dengan metode pengumpulan data primer. Variabel seleksi ( $X_1$ ) dikatakan baik dengan kriteria penilaian rata-rata sebesar 185, variabel pelatihan ( $X_2$ ) dikatakan baik dengan nilai rata-rata sebesar 180 sedangkan variabel prestasi kerja ( $Y$ ) juga mempunyai nilai rata-rata sebesar 196 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan untuk hasil penelitian secara asosiatif menggunakan regresi berganda menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan adanya pengaruh seleksi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan hasil prestasi kerja =  $8,920 + 0,724$  seleksi, dan adanya pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan hasil prestasi kerja =  $8,920 + 0,256$  pelatihan, serta secara simultan (bersama-sama) diperoleh adanya pengaruh seleksi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan hasil prestasi kerja =  $8,920 + 0,724$  seleksi +  $0,256$  pelatihan.

Kata kunci: Seleksi, pelatihan, prestasi kerja

### PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian baik untuk negara ataupun daerah. Peran penting UKM tersebut telah mendorong banyak negara termasuk Indonesia untuk terus berupaya mengembangkan UKM. Peranan UKM terutama sejak krisis moneter tahun 1998 dapat dipandang sebagai katup penyelamat dalam proses pemulihan ekonomi nasional dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi.

Akan tetapi peranan para UKM tersebut banyak yang masih terkendala mengenai permodalan, terutama untuk pengembangan usahanya. Sehingga peranan lembaga permodalan yang konsentrasi terhadap usaha mikro sangat penting dan dibutuhkan untuk peningkatan kinerja para UKM tersebut.

Salah satu lembaga keuangan yang menjadi tumpuan masyarakat adalah koperasi. Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama secara kekeluargaan, menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, dan untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong.

Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. Dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabahnya. Untuk mewujudkan tujuan inilah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan harus melakukan seleksi yang objektif pada setiap calon karyawan.

Sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas sangat di butuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar mendapatkan karyawan yang terampil dan berkualitas perusahaan harus mengadakan seleksi dengan baik dan tepat, sehingga di dapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor manusia merupakan jantung dari setiap perusahaan yang berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Sehingga pelaksanaan proses seleksi yang baik akan membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang terampil, berdaya juang tinggi, pantang menyerah, dan berinisiatif. Penilaian prestasi yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang baik dan juga kepuasan bagi karyawan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan yang berkualitas tinggi dan hasil seleksi yang benar akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil survey terhadap 25 orang pegawai Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande berkaitan dengan seleksi pegawai diketahui pelaksanaan seleksi didasarkan pada tes tertulis kemudian pada pengalaman pegawai dan berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang belum dioptimalkan oleh pihak Koperasi, padahal semua tes tersebut memberikan dampak terhadap prestasi kerja para pegawai. Selain itu terdapat juga fenomena berkaitan dengan pelatihan yang dilakukan terhadap para pegawai yaitu mengenai pelayanan terhadap nasabah kemudian pelatihan tentang produk atau layanan yang diberikan oleh pihak koperasi yang belum optimal juga mengenai pelatihan administrasi seperti pelaporan dari pegawai.

Kemudian selain kedua variabel yang akan dianalisis selanjutnya adalah variabel prestasi kerja. Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain yang harus dirangkum menjadi satu kesatuan dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67) Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil survey awal prestasi kerja pegawai koperasi Mitra Dhuafa masih dirasa kurang dengan jumlah target yang belum tercapai setiap semesternya, masih terdapat beberapa pegawai juga yang bekerja dengan santai dan kurang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Mengingat pentingnya masalah yang ditemukan dalam survey awal dan pentingnya perekrutan dan seleksi calon pegawai baru terhadap prestasi kerja pegawai, maka penulis mengadakan penelitian di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur dan menuangkannya dalam judul "Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur".

Dari fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pegawai di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur.
3. Seberapa besar pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur.

## STUDI PUSTAKA

Malayu S.P Hasibuan (2012:10) mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut T. Hani Handoko (2013:42). Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan, dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan akan lebih mudah (Malayu S.P Hasibuan, 2012:14).

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:35) menjelaskan bahwa seleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. menurut pendapat Veithzal Rivai (2014:161) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dimensi seleksi dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kesesuaian Kesesuaian karakteristik calon pegawai dengan kebutuhan perusahaan, kesesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kualifikasi yang diharapkan organisasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat menentukan keputusan penempatan bila yang bersangkutan diterima, sehingga “*The right man on the right place*” lebih dapat didekati.
2. Pelaksanaan seleksi, pelaksanaan seleksi merupakan berbagai tahapan dalam penerimaan calon pegawai, proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44) Pelatihan adalah suatu pendekatan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam tujuan terbatas. Berdasarkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44), maka dimensi penelitian ini adalah; pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan

Malayu S.P. Hasibuan (2012:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas seleksi, pelatihan dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) juga menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), maka dimensi penelitian untuk variabel prestasi kerja adalah :Kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan.

### **Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian dari Sakinah AS (2015) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi, yaitu pengaruh secara langsung adalah sebesar 7.07 %, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 18.78% dan

pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 25.85%. Kemudian ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi parsial berpengaruh positif dan signifikan, yaitu secara langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif, untuk melihat hubungan antara dua variable atau lebih variabel. Asosiatif digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Bambang S. Soedibjo (2017 : 6-8). Menurut Mudrajat Kuncoro (2008:197) metode asosiatif tidak hanya membantu kita memahami hubungan secara lebih baik, tetapi juga dapat menuntun kita menuju pada suatu realism penelitian ilmiah yang baru. Selain itu, penelitian ini merupakan kajian *cross-sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu.

Sedangkan Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara- cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjukkan suatu kata abstrak dan tidak berwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat diperlihatkan penggunaannya melalui: kuisioner dengan system tertutup, artinya pertanyaan telah disediakan jawabannya.

### Operasionalisasi Variabel

Didalam penelitian ini terdapat 2 variable, yaitu variable independen yang merupakan suatu variable yang bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variable lain. Berkaitan dengan variabel tersebut berikut disajikan table operasional variabel:

**Tabel 1**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Butir
Seleksi (X1)	Seleksi adalah suatu proses dimana sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi saat ini. <b>Hendry Simamora (2007:254)</b>	Kesesuaian karakteristik calon karyawan	- Umur - Keahlian - Kesehatan fisik - Pendidikan - Pengalaman	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3 4 5
		Pelaksanaan seleksi	- Tes tertulis - Tes psikologi - Wawancara - Wawancara lanjutan - Pemeriksaan kesehatan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	6 7 8 9 10
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu pendekatan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam tujuan terbatas.	Pengetahuan	- Produk - Pelayanan - Administrasi	Ordinal Ordinal Ordinal	11 12 13
		Keterampilan	- Penyelesaian masalah - Pendekatan terhadap nasabah	Ordinal Ordinal Ordinal	14 15 16

	<b>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44)</b>		- Komunikasi dengan nasabah		
		Sikap	- Ramah terhadap nasabah	Ordinal	17
			- Sopan terhadap pimpinan	Ordinal	18
			- Jujur dalam pekerjaan	Ordinal	19
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)</b>	Kualitas pekerjaan	- Ketelitian	Ordinal	20
			- Kecepatan	Ordinal	21
			- Tanggung jawab	Ordinal	22
			- Kedisiplinan	Ordinal	23
			- Ketaatan dalam tugas	Ordinal	24
	Kuantitas pekerjaan	- Jumlah target tercapai	Ordinal	25	
		- Jumlah prestasi yang diraih	Ordinal	26	

Selanjutnya untuk pengambilan data dibuat kuesioner sesuai dengan butir indikator diatas, dan dari hasil kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan uji yang dilakukan penulis ketiga variabel diatas validitas dan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada koperasi mitra dhuafa digunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil *output* yang diperoleh dari *Software SPSS Versi 22* adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,920	2,474		3,606	,001
	Seleksi	,724	,106	1,116	8,628	,000
	Pelatihan	,256	,110	,383	2,332	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel 2 diperoleh bahwa persamaan regresinya :

$$\text{PRESTASI KERJA} = 8,920 + 0,724 \text{ SELEKSI}$$

Arti dari fungsi regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,920 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif Variabel Seleksi terhadap Variabel Prestasi Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel seleksi naik, maka variabel prestasi kerja juga akan naik.

Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi tidaknya variabel Seleksi terhadap variabel Prestasi Kerja dapat dilihat nilai *t output SPSS Versi 22* diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 8,628 dengan taraf signifikansi 0,000 dan derajat kebebasan (DK) = n (jumlah sampel) -

( n variabel bebas ) yaitu (DK) = 46 – 2 = 44. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,680 maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan angka signifikan uji *coefficient* sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya nilai  $\rho$ -value pada kolom Sig. lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dengan arti Seleksi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja secara signifikan

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur**

Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi tidaknya variabel pelatihan terhadap variabel Prestasi Kerja dapat dilihat nilai t *output SPSS Versi 22* diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,804 dengan taraf signifikansi 0,000 dan derajat kebebasan (DK) = n (jumlah sampel) – ( n variabel bebas ) yaitu (DK) = 46 – 2 = 44. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,680 maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan angka signifikan uji *coefficient* sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya nilai  $\rho$ -value pada kolom Sig. lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dengan arti Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja secara signifikan.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,920	2,474		3,606	,001
Seleksi	,724	,106	1,116	8,628	,000
Pelatihan	,256	,110	,383	6,804	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel 3 diperoleh bahwa persamaan regresinya

$$\text{PRESTASI KERJA} = 8,920 + 0,256 \text{ PELATIHAN}$$

Arti dari fungsi regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,920 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif Variabel Pelatihan terhadap Variabel Prestasi Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel pelatihan naik, maka variabel prestasi kerja juga akan naik.

**Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur**

Setelah melakukan perhitungan secara parsial mengenai pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja dan Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Selanjutnya penulis menganalisis mengenai pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja secara simultan. Untuk mengetahui persamaan pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Korespondensi Sri Mulyeni, Universitas Nasional Pasim  
 Email : srimulyeni88@gmail.com  
 Faishal Budi Sadikin, Universitas Nasional Pasim  
 Email : faisal.budhis@yahoo.com

1	(Constant)	8,920	2,474		3,606	,001
	Seleksi	,724	,106	1,116	8,628	,000
	Pelatihan	,256	,110	,383	6,804	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diambil nilai persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{PRESTASI KERJA} = 8,920 + 0,724 \text{ SELEKSI} + 0,256 \text{ PELATIHAN}$$

Artinya dari fungsi regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,920 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel Seleksi dan variabel Pelatihan terhadap Variabel Prestasi Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel independen yaitu Seleksi dan Pelatihan naik maka variabel dependen yaitu Prestasi Kerja juga akan naik.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar pengaruh Seleksi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dan koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini dari hasil *Output Software SPSS Versi 22* :

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 <sup>a</sup>	,670	,655	1,13043	1,630

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan perhitungan tabel 5 diatas bahwa besarnya pengaruh Seleksi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,819. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,670 memiliki makna bahwa 67 % kemampuan model atau variabel bebas seleksi dan pelatihan yang digunakan dalam persamaan regresi ini

mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel independen yang berada diluar penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja secara simultan pada Koperasi Mitra Dhuafa dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,660	2	55,830	43,690	,000 <sup>a</sup>
	Residual	54,949	43	1,278		
	Total	166,609	45			

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan perhitungan tabel 6 diperoleh untuk nilai F hitung sebesar 43,690 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 dan derajat kebebasan (DK) numerator :  $3 - 1 = 2$ , serta denumerator ( $df = 46 - 2 - 1 = 43$ ) diperoleh dari hasil output SPSS versi 22 dari ketentuan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,210. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $p$ -value pada kolom Sig.  $< 0,05$  maka tolak  $H_0$  artinya adanya pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Secara deskriptif seleksi dan pelatihan pada koperasi mitra dhuafa termasuk pada kategori baik, sedangkan prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur termasuk pada kategori sangat baik.
2. Seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel seleksi terhadap variabel prestasi kerja dan nilai koefisien regresi variabel seleksi terhadap prestasi kerja.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja dan nilai koefisien regresi variabel pelatihan terhadap prestasi kerja.
4. Seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel seleksi dan variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja.

### Saran

Berdasarkan pembahasan penelitian ini dalam bab sebelumnya maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja karyawan pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur memerlukan peningkatan dalam hal pengenalan prduk dan pelayanan terhadap



nasabah ini dibuktikan dengan nilai bobotnya masih dibawah nilai rata-rata, sebaiknya pihak manajemen memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan bagi karyawan agar mereka memiliki pengetahuan yang cukup dan bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga pencapaian kerja perusahaan tercapai.

2. Prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur dikatakan sangat baik tetapi, pihak manajemen perusahaan seharusnya mengadakan evaluasi dari standar operasinya agar setiap karyawan memiliki prestasi kerja lebih baik lagi.
3. Seleksi dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, maka pihak manajemen harus memperhatikan ketiga variabel tersebut untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dan direncanakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Bambang S. Soedibjo. 2017. Pengantar Metodologi Penelitian. Bandung : Universitas Nasional Pasim. Danang Sunyoto. 2011. Metodologi Penelitian Ekonomi. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Prenadamedia Group
- Henry Simamora, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) , Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sakinah AS, 2015. Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol 15 No. 1. Februari 2015: 1411-8939
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian, Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2013. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit : BPFE.
- Wala Erpurini. 2019. Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. Jurnal Penelitian Ekonomi & Akuntansi. Vol. 4, No.1, Februari 2019:2621-3168.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.