

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ORI GINALNEST INDONESIA

Megawati,<sup>1</sup> Edwin Tanuwijaya,<sup>2</sup> Kelvien Santho,<sup>3</sup> Jeri Lusrian<sup>4</sup>, Cut Fitri Rostina,<sup>5</sup>

Email : [cutfitri@unprimdn.ac.id](mailto:cutfitri@unprimdn.ac.id)

**RINGKASAN** - Penelitian dilakukan pada PT Ori Ginalnest Indonesia. Aset penting perusahaan yang utama adalah karyawan sebagai kekuatan bagi perusahaan untuk terus bersaing. Kemampuan karyawan di dalam bekerja akan menjadi ukuran perusahaan dalam usaha untuk bersaing dengan perusahaan kompetitor lain yang menjadi pesaing. Kepuasan kerja adalah bentuk kenyamanan karyawan setelah menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Rasa puas yang timbul karena karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Kepuasan karyawan dalam bekerja didapatkan karena karyawan merasa nyaman dengan berbagai kondisi pekerjaan seperti jumlah kompensasi. Seleksi yang ketat dibutuhkan untuk menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan merupakan program pemberian ilmu dan pengetahuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan di dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian dilakukan berdasarkan jenis, sifat dan metode kuantitatif. Teori yang digunakan akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia yang berada di dalam ruang lingkup kepuasan kerja, seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh. Jumlah populasi sebanyak 243 orang dengan sampel 151 orang. Penelitian kuantitatif dipilih sebagai metode pengumpulan data. Analisa yang digunakan berupa metode analisa berganda, pengujian determinasi dan pengujian secara simultan test ( $15,448 > 3,06$ ) dan partial test ( $2,315 > 1,976$ ), ( $4,424 > 1,976$ ) dan ( $1,992 > 1,976$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan berpengaruh secara *positive* dan *significant* dengan koefisien dengan ratio 22,4%.

**Kata Kunci** : *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam pengembangan dan peningkatan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam rangka mendukung berbagai kegiatan di perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentunya

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

<sup>2</sup> Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

<sup>3</sup> Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

<sup>4</sup> Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

<sup>5</sup> Dosen Universitas Prima Indonesia

akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam rangka meningkatkan kegiatan usaha mereka.

Kepuasan kerja adalah bentuk kenyamanan karyawan setelah menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Rasa puas yang timbul karena karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Kepuasan karyawan dalam bekerja didapatkan karena karyawan merasa nyaman dengan berbagai kondisi pekerjaan seperti jumlah kompensasi

Seleksi adalah suatu tahapan yang dilakukan setelah rekrutmen karyawan untuk menentukan kandidat yang terbaik dan tepat yang dapat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Seleksi yang ketat dibutuhkan untuk menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Pelatihan merupakan program pemberian ilmu dan pengetahuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan pelatihan maka karyawan mampu bekerja lebih baik di dalam menghadapi pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang standar dalam bekerja. Aset penting perusahaan merupakan karyawan. Kemampuan di dalam bekerja akan menjadi ukuran perusahaan dalam usaha untuk bersaing dengan perusahaan kompetitor lain yang menjadi pesaing.

PT. Ori Ginalnest merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarang burung walet. Perusahaan memproduksi sarang burung walet dengan merek ORIGINAL dan melakukan eskportir ke luar negeri. Perusahaan memberikan standar dan kualitas terbaik melalui produk sarang burung walet yang mereka produksi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ori Ginalnest Indonesia**”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Noor (2013:254), kepuasan kerja yang rendah dan motivasi akan berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan.

### **Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:48), proses penerimaan karyawan baru harus dilakukan dengan cermat agar memperoleh karyawan yang *qualified* dan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan mencapai sasaran yang diinginkan.

### **Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), penting sekali penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan baru ataupun karyawan senior agar mereka mampu meningkatkan kinerja di masa kini dan masa mendatang.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sujarweni (2015: 49), penelitian ini untuk melihat dampak dari, satu atau lebih variabel independen dan bukan hubungan atau perbandingan dengan variabel lain.. Menurut penelitian Zulganef (2012: 11), tujuan penelitian explanatory untuk mempelajari hubungan terjalin antara variabel yang menggambarkan masalah. Penelitian ini adalah penjelasan (*explain*). Jenis dan sumber dari data dalam penelitian ini menggunakan sumber *primary* dan sumber *secondary*

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Hasil dari analisa ini akan menjelaskan nilai dari  $n$  sebagai sampel penelitian, nilai *minimum* sebagai nilai paling rendah, nilai *maximum* sebagai nilai tertinggi, *mean* sebagai nilai rata-rata dan standar deviasi.

**Tabel**  
**Analisis Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	151	19.00	49.00	32.5166	5.89447
Seleksi	151	21.00	46.00	35.1523	5.30126
Pelatihan	151	16.00	38.00	27.0000	4.41513
Kinerja	151	15.00	37.00	26.9007	4.01954
Valid N (listwise)	151				

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada hasil dari SPSS akan menjelaskan nilai dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel kepuasan kerja, seleksi,

pelatihan dan kinerja karyawan.

Penjelasan untuk tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai sebanyak 151 responden, *mean* sebesar 32,5166 dengan nilai nilai paling kecil 19 dan nilai paling besar 49 dengan *standard deviation* 5,89447.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel seleksi dengan nilai sebanyak 151 responden, *mean* sebesar 35,1523 dengan nilai paling kecil 21 dan nilai paling besar 46 dengan *standard deviation* 5,30126.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel pelatihan dengan sampel sebanyak 151 responden mean sejumlah 21,7397 dengan nilai paling kecil 16 dan nilai paling besar 38 satuan dengan *standard deviation* 4,41513.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat variabel kinerja dengan nilai sebanyak 151 responden, *mean* sebesar 26,9007 dengan nilai nilai paling kecil 15 dan nilai paling besar 37 satuan dengan *standard deviation* 4,01954.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat juga dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor.

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	X1.1	0,644	0,000	Valid
2		X1.2	0,570	0,001	Valid
3		X1.3	0,580	0,001	Valid
4		X1.4	0,744	0,000	Valid
5		X1.5	0,707	0,000	Valid
6		X1.6	0,696	0,000	Valid
7		X1.7	0,575	0,001	Valid
8		X1.8	0,605	0,000	Valid
9		X1.9	0,728	0,000	Valid
10		X1.10	0,728	0,000	Valid
1	Seleksi	X2.1	0,648	0,000	Valid
2		X2.2	0,700	0,000	Valid
3		X2.3	0,672	0,000	Valid
4		X2.4	0,697	0,000	Valid
5		X2.5	0,680	0,000	Valid
6		X2.6	0,628	0,000	Valid
7		X2.7	0,558	0,000	Valid
8		X2.8	0,761	0,000	Valid
9		X2.9	0,672	0,000	Valid
10		X2.10	0,697	0,000	Valid
1	Pelatihan	X3.1	0,658	0,000	Valid
2		X3.2	0,738	0,003	Valid
3		X3.3	0,588	0,000	Valid

4		X3.4	0,641	0,000	Valid
5		X3.5	0,715	0,000	Valid
6		X3.6	0,629	0,000	Valid
7		X3.7	0,611	0,000	Valid
8		X3.8	0,805	0,000	Valid
1	Kinerja	Y.1	0,502	0,005	Valid
2		Y.2	0,657	0,000	Valid
3		Y.3	0,556	0,001	Valid
4		Y.4	0,582	0,000	Valid
5		Y.5	0,664	0,000	Valid
6		Y.6	0,701	0,000	Valid
7		Y.7	0,578	0,001	Valid
8		Y.8	0,639	0,000	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel (0,361) dengan *significant* dibawah 0,05. Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa nilai dari validitas yang diuji sudah dinyatakan valid seluruhnya.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut :

**Tabel**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja	0,849	10	Reliabel
Variabel Seleksi	0,861	10	Reliabel
Variabel Pelatihan	0,826	8	Reliabel
Variabel Kinerja	0,757	8	Reliabel

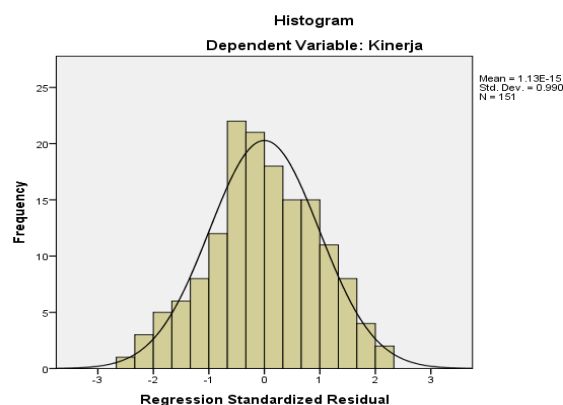
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dengan *value Cronbach's Alpha* yang *value* lebih besar dari 0,60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

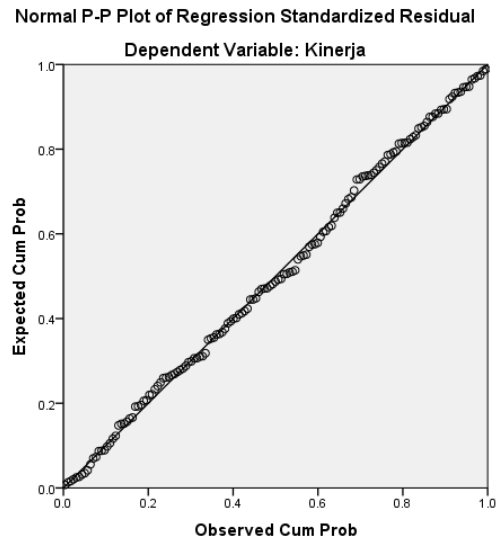
Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.



**Gambar Grafik Histogram**

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada gambar grafik histogram menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk pola lonceng terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.



**Gambar Grafik Normal P-P Plot**

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada gambar grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas.

Untuk langkah selanjutnya pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

**Tabel**  
**Uji One Sample Kolgomorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50484734
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.035
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada hasil dari pengujian *one sample kolgomorov smirnov* dengan memperhatikan nilai dari significant  $0,200 > 0,05$  maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.926	1.080
Seleksi	.836	1.196
Pelatihan	.898	1.113

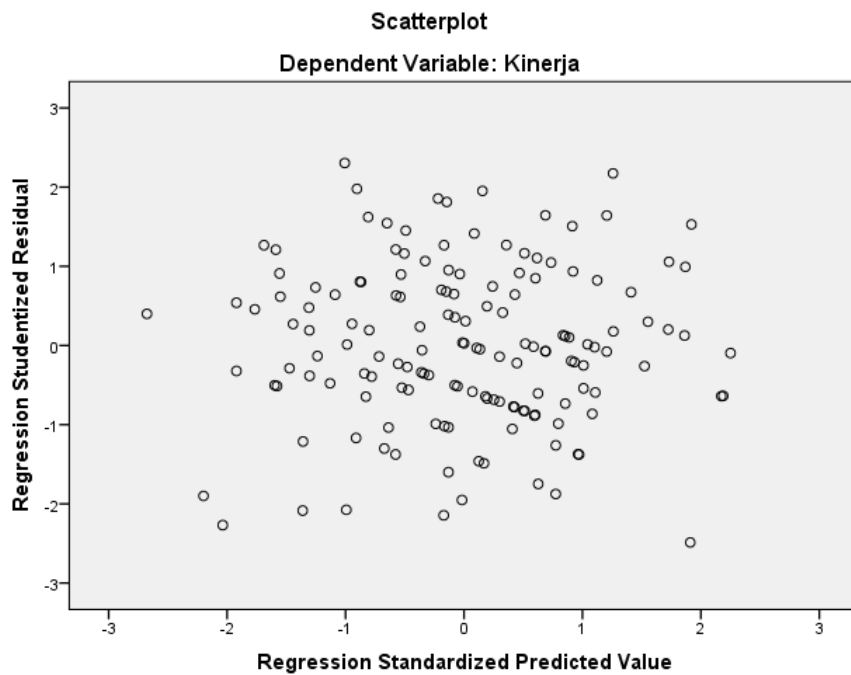
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kepuasan kerja berjumlah  $0,926 > 0,1$ , seleksi berjumlah  $0,836 > 0,1$  dan pelatihan berjumlah  $0,898 > 0,1$  sedangkan nilai VIF untuk kepuasan kerja berjumlah  $1,080 < 10$ , seleksi berjumlah  $1,196 < 10$  dan pelatihan berjumlah  $1,113 < 10$  bahwa tidak terjadi korelasi antara kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat *variance* residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut.



Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Hasil uji pada grafik scatterplot, terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola yang beraturan (acak) sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Untuk langkah berikutnya, maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya. Pemahaman dasar yang dapat diberikan jika nilai lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan layak dalam uji yang digunakan.

**Tabel**  
**Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.142	1.535		2.699	.008
	Kepuasan Kerja	-.038	.030	-.109	-1.277	.204
	Seleksi	.001	.035	.002	.020	.984
	Pelatihan	-.004	.041	-.009	-.098	.922

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel kepuasan kerja 0,204 > 0,05, seleksi 0,984 > 0,05, pelatihan 0,922 > 0,05. Sehingga dapat diberikan



hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

## Hasil Analisis Data Penelitian

### Model Penelitian

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini :

**Tabel**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.075	2.596		3.881	.000
	Kepuasan Kerja	.118	.051	.173	2.315	.022
	Seleksi	.264	.060	.348	4.424	.000
	Pelatihan	.138	.069	.151	1.992	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

$$Y = 10,075 + 0,118 X_1 + 0,264 X_2 + 0,138 X_3 + e$$

Berikut pemahaman dari rumus regresi.

1. Nilai *constant* sebesar 10,075 jika nilai *constant* maka variabel kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sebesar 10,075 satuan.
2. *Coefficient value* dengan nilai 0,118, menyatakan bahwa penambahan kepuasan kerja 1 satuan akan menambahkan nilai dari kinerja sejumlah 0,118
3. *Coefficient value* dengan nilai 0,264, menyatakan bahwa penambahan seleksi 1 satuan akan menambahkan nilai dari kinerja sejumlah 0,264
4. *Coefficient value* dengan nilai 0,138, menyatakan bahwa penambahan pelatihan 1 satuan akan menambahkan nilai dari kinerja sejumlah 0,138

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

**Tabel**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.224	3.54043

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepuasan Kerja, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pengujian pada uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,224 hal ini berarti variabel memberikan dampak sejumlah 22,4% mempengaruhi kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut pengujian pada uji F

**Tabel**  
**Uji Simultan (Uji F)**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.917	3	193.639	15.448	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1842.593	147	12.535		
	Total	2423.510	150			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepuasan Kerja, Seleksi

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dengan nilai derajat bebas 3,06. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (15,448) >  $F_{tabel}$  (3,06) dengan *significant*  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara simultan kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut pengujian pada uji t.

**Tabel**  
**Uji Simultan (Uji t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.075	2.596		3.881	.000
	Kepuasan Kerja	.118	.051	.173	2.315	.022
	Seleksi	.264	.060	.348	4.424	.000
	Pelatihan	.138	.069	.151	1.992	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 sebesar 1,976. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perhitungan hipotesa pertama  $2,315 > 1,976$  dengan *significant*  $0,022 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berdampak *positive* dan *significant*
2. Perhitungan hipotesa kedua  $4,424 > 1,976$  dengan *significant*  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial seleksi berdampak *positive* dan *significant*
3. Perhitungan hipotesa ketiga  $1,992 > 1,976$  dengan *significant*  $0,048 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial pelatihan berdampak *positive* dan *significant*

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,315 > 1,976$ ).

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Noor (2013:254), motivasi yang rendah akan mengakibatkan karyawan tidak puas dalam menjalankan pekerjaan dan berdampak ke kinerja yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel kepuasan kerja memiliki persentase dominan 49,1% pada jawaban sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan

#### **Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja**

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,424 > 1,976$ ).

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Hasibuan (2012:48), proses seleksi harus dilakukan secara cermat dan selektif agar karyawan yang diterima sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh

perusahaan.

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel seleksi memiliki persentase dominan 67,4% pada jawaban sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan seleksi yang benar harus dilakukan dalam rangka menemukan karyawan yang sesuai dengan bidang jabatan yang dimiliki.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,992 > 1,976$ ).

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Rivai dan Sagala (2013:212), kegiatan pelatihan penting dilakukan untuk mendapatkan kemampuan karyawan yang semakin meningkat. Pelatihan dibutuhkan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel pelatihan memiliki persentase dominan 68,8% pada jawaban sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan bahwa pelatihan sangat berpengaruh dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan di dalam menjalankan pekerjaan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Untuk pengujian variabel kepuasan kerja diperoleh  $2,315 > 1,976$  pada *significant value*  $0,006 < 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
2. Untuk pengujian variabel seleksi diperoleh  $4,424 > 1,976$ , pada *significant value*  $0,001 < 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa seleksi berdampak *positive* dan *significant* pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
3. Untuk pengujian variabel pelatihan diperoleh  $1,992 > 1,976$  pada *significant value*  $0,000 < 0,05$ , maka memberikan hasil bahwa pelatihan berdampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.

4. Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai  $15,448 > 3,06$  dan probabilitas *significant value*  $0,000 < 0,05$ . Pengujian *coefficient of determination* menunjukkan 22,4% yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fajar dan Heru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H.M.S.P.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta :Bumi Aksara.
- Kasmir, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairiyah, K., & Annisa, N. S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Prosiding PESAT*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Citra Pustaka Media Perintis.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, C.. Bandung.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Noor, Juliansyah. 2013 *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Potale, B. R. 2016. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *EFISIENSI*.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Penerbit PT Caps

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.

Yusuf, Burhanuddin dan Arif, Nur Rianto Al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta :Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

