

## **PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BHAKTI SHARE REGISTRAR**

**Tini Juartini \*)**

**\*) Dosen Program Studi Teknik Industri FT-UNKRIS  
Alamat: Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur  
Email : [tjuartini110@gmail.com](mailto:tjuartini110@gmail.com)**

***Abstract:** This study aims to determine the effect of selection and training on the performance of employees of PT. Bhakti Share Registrar. This type of research is a type of quantitative research using survey methods and data collection. In this study, researchers used a questionnaire in the form of written questions given to respondents and distributed to all employees of PT Bhakti Share Registrar. Data collection techniques through the distribution of questionnaires. The results of the study show that: both in a simple and multiple way there is a positive and significant effect of selection and training on the performance of employees of PT. Bhakti Share Registrar.*

***Keywords:** Selection, training, and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Pada abad sekarang ini dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas guna mendukung program perusahaan yang telah direncanakan, oleh sebab itu perusahaan senantiasa memperhatikan betul-betul mengenai penyeleksian dan pelatihan terhadap calon tenaga kerja yang ingin masuk, karena apabila perusahaan tidak jeli dalam menyeleksi dan melatih calon karyawan tersebut akan berakibat fatal bagi perusahaan antara lain yaitu perusahaan akan mengalami kerugian karena jumlah karyawan yang masuk tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian perusahaan senantiasa mengadakan penerapan seleksi dan pelatihan terhadap calon karyawan tersebut, dimana arti dari seleksi adalah kegiatan perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat dari calon-calon yang akan ditariknya, dan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan agar dapat sesuai dengan perusahaan harapan.

Untuk melaksanakan hal tersebut perusahaan senantiasa mempunyai metode seleksi dan pelatihan yang baik dalam hal penerimaan karyawannya. Guna mendapatkan para karyawan yang sesuai dengan kinerja saat ini sangat penting suatu informasi dan teknologi yang canggih yang banyak dimanfaatkan untuk mendukung kecepatan dan ketepatan suatu proses pekerjaannya.

Perkembangan teknologi telah mengubah gaya hidup para konsumen. Munculnya tren perubahan fitur-fitur teknologi kemudian merangsang perlombaan diantara berbagai perusahaan untuk menawarkan berbagai macam variasi teknologi sebagai pertumbuhan perusahaan. Bila suatu perusahaan berhasil menciptakan sesuatu alat kemajuan teknologi, maka perusahaan tersebut dapat menjadi pusat berkumpulnya fungsi-fungsi komplementer dari perusahaan lain dan dengan demikian akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencari orang yang benar-benar sangat berkualitas.

Manusia atau tenaga kerja merupakan modal utama didalam semua macam organisasi. Kelangsungan hidup organisasi dan pertumbuhan tergantung pada tenaga manusia, dalam situasi dimana jumlah tenaga kerja yang tersedia jauh melebihi lapangan kerja yang ada, peranan seleksi dalam penerimaan karyawan baru sangat penting.

Penerimaan pegawai yang diterima melalui proses seleksi dan pelatihan berdasarkan kriteria tertentu akan lebih mudah dan mempelajari kemampuan calon karyawan dan memperkerjakan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Seleksi yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan yang bersangkutan. Disamping seleksi, calon karyawan yang telah diterima perlu diadakan latihan dan orientasi sehingga apabila para tenaga kerja sudah mulai bekerja maka akan mengerti akan tugas-tugas yang akan dikerjakannya.

Pelatihan yang baikpun akan memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan yang bersangkutan. Pelatihan secara langsung memberikan kemampuan tambahan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, baik kemampuan berfikir, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara benar dan cepat juga meningkatnya efisien kerja bagi karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Melihat pentingnya peran faktor sumber daya manusia didalam pencapaian tujuan orfganisasi/perusahaan, meskipun kita berorientasi pada sumber daya yang lainnya, hal ini berarti bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Umumnya setiap karyawan bekerja untuk dapat mencapai apa yang menjadi sasaran-sasarannya. Faktor yang mendorong seorang pekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan bekerja dan ingin maju.

Adanya proses seleksi karyawan, maka akan mendapatkan tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan luas dan loyal terhadap perusahaannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Instansi sangat mengharapkan agar pegawainya dapat bekerja lebih baik, efektif dan efisien tidak boleh mengabaikan fungsi dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan.

Disamping pelatihan yang menjadi hal penting dalam kaitannya dengan tingkat efisien dan efektifitas kerja pegawai. Tidak hanya menyeleksi karyawan akan tetapi perusahaan harus melaksanakan pelatihan bagi pegawai baru yang di seleksi ataupun karyawan lama, untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pegawainya sesuai dengan bidang kerjanya agar lebih berkualitas secara maksimal.

Dalam hal ini penulis menemukan bahwa PT Bhakti Share Registrar mengalami permasalahan dalam menyeleksi karyawan baru dan pelatihan karyawan pada perusahaan tersebut. Dikarenakan proses penilaian kinerja para karyawan perusahaan tidak berkembang, dikarenakan banyak karyawan yang diterima dan di berikan pelatihan pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Maka penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut yaitu seleksi karyawan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar di Jakarta

## **LANDASAN TEORI**

### **Seleksi**

Langkah pertama sebelum perusahaan mengadakan seleksi adalah menetapkan syarat apa yang dimiliki oleh seorang untuk memangku jabatan tertentu. Setelah itu barulah berusaha untuk menarik melakukan rekrutmen calon pegawai dari sumber tenaga kerja. Bagi calon karyawan yang diterima atau ditariknya, maka perusahaan harus mengadakan seleksi sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat dan jumlah yang tepat

pula. Menurut Nitisemitro (2015), mengatakan bahwa: “seleksi adalah suatu kegiatan untuk dapat memilih karyawan atau pegawai yang paling tepat dalam jumlah yang paling tepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya “. Memilih calon pegawai yang tepat dan jumlah yang tepat diperlukan suatu metode seleksi yang tepat.

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi seleksi menurut Hasibuan (2016), sebagai berikut: 1) Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan. 2) Mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen. 3) Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama. 4) Pendekatan seleksi yang berbeda-beda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan. 5) Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi.

Adapun indikator seleksi menurut Hasibuan (2016), sebagai berikut: 1) Pendidikan; Meliputi calon karyawan yang berupa lulusan SMA atau SMK Sederajat. 2) Referensi; Meliputi dari teman, kerabat dekat, tetangga maupun teman yang direkomendasikan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. 3) Pengalaman; Berdasarkan pengalaman sudah bekerja dimana saja dan pernah berprofesi apa saja dan ketrampilan yang dimiliki yang menjadi keunggulannya. 4) Kesehatan; Meliputi kesehatan Jasmani dan Rohani. 5) Tes tertulis; Meliputi tes kecermatan dan kemampuan secara konseptual dan abstrak. 6) Tes wawancara; Maliputi komunikasi dari calon karyawan tersebut

## **Pelatihan**

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antarakebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengankemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukansuatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihatiharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengankeinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan: Menurut Jan Bella dalam Hasibuan (2016), “Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.” Menurut Pangabea (2014), “Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihanadalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerjakaryawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai (2015), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu: 1) *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya. 2) Materi progam yang dibutuhkan. 3) Prinsip-prinsip pembelajaran. 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Indikator pelatihan menurut Dessler (2015), dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur; Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompoten. Seperti: a). Kualifikasi/kompetensi yang memadai, b). Memotivasi peserta, c). Kebutuhan umpan balik. 2) Peserta pelatihan; Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Seperti: a). Semangat mengikuti pelatihan, b). Keinginan untuk memperhatikan. 3) Metode; Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Seperti: a). Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, b). Kesesuaian metode dengan materi pelatihan. 4) Materi; Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Seperti: a). Menambah kemampuan, b). Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. 5) Tujuan pelatihan; Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Seperti: a). Keterampilan peserta pelatihan, b). Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Banyak manajer atau kepala dinas tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sumber daya manusia dapat di tingkatkan melalui penembangan sumber daya manusia yang di hasilkan dalam bentuk prestasi kerja karyawan yang secara garis besar di tunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Menurut Mathias dan Jackson dalam Priansa (2017), bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, sedangkan Milkovich dan Boudreu dalam Priansa (2017), bahwa kinerja adalah tingkat pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Bintoro (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang diiringi dengan proses belajar dan berlatih dengan maksimal serta dorongan semangat baik dari dalam maupun

dari luar individu itu sendiri. Lingkungan yang humanis akan semakin meningkatkan semangat kerja sama bagi pegawai.

Menurut Malthis dan Jackson dalam Priansa (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan individu. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja; Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2) Kualitas hasil kerja; Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4) Disiplin kerja; Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 5) Inisiatif; Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 6) Ketelitian; Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum. 7) Kepemimpinan; Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 8) Kejujuran; Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. 9) Kreativitas; Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bhakti Share Registrar yang berjumlah 71 orang dan semuanya dijadikan sampel sebanyak 71 orang, mengingat jumlah karyawannya sedikit. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan sederhana.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil uji validitas**

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2018), bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0.30$ . Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0.30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

#### **Hasil uji reliabilitas**

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach*

*alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pertanyaan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari seleksi, pelatihan dan kinerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Seleksi	0.788	Reliabel
Pelatihan	0.768	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.682	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2: Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	29,559	18,324	0,000
Seleksi	0,512	6,095	0,001
Pelatihan	0,216	2,713	0,004
F-hitung	13,583		
R <sup>2</sup>	0,693		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 29,559 + 0,512 (X_1) + 0,216 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 13,583, artinya seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,693, artinya seleksi dan pelatihan memberikan sumbangan kepada kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar sebesar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 30,7% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. Koefisien regresi seleksi sebesar 0,512, artinya jika ada perbaikan seleksi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar akan meningkat sebesar 0,512 kali atau sebaliknya dengan asumsi pelatihan tidak berubah. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,216, artinya jika ada perbaikan pelatihan satu kali maka kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar akan meningkat sebesar 0,216 kali atau sebaliknya dengan asumsi seleksi tidak berubah.

### Analisis regresi linier sederhana

**Tabel 3: Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	30,164	18,066	0,000
Seleksi	0,685	7,258	0,000
R <sup>2</sup>	0,571		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 30,164 + 0,685 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,571, artinya kontribusi yang diberikan seleksi kepada kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. Koefisien regresi seleksi sebesar 0,685, artinya jika seleksi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar akan meningkat sebesar 0,685 kali atau sebaliknya.

**Tabel 4: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	29,622	20,255	0,000
Pelatihan	0,323	5,249	0,000
$R^2$	0,401		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

$$Y = 29,622 + 0,323 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,401, artinya kontribusi yang diberikan pelatihan kepada kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,323, artinya jika ada perbaikan pelatihan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar akan meningkat sebesar 0,323 kali atau sebaliknya.

## Pembahasan

### Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Share Registrar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan seleksi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bhakti Share Registrar, hal ini dikarenakan oleh sebagian karyawan merasa perlu diadakannya seleksi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan dengan seleksi perusahaan dapat memilih dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan dapat memacu karyawan agar berusaha mencapai prestasi yang lebih baik di dalam bekerja, penghargaan terhadap prestasi kerja merupakan dorongan kerja untuk giat bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, peningkatan karir dalam bekerja dan kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi dorongan untuk lebih giat bekerja, sedangkan sebagian responden memiliki hubungan yang baik, dengan teman maupun dengan pimpinan serta meningkatkan kualitas dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubbararoq (2019) dan Pratama (2022), yang menyatakan bahwa seleksi karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Share Registrar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan pelatihan karyawan dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Share Registrar, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan merasa pelatihan memberikan pengetahuan bagi karyawan untuk menjadikan kinerja karyawan lebih baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik, dan perusahaan dapat mengetahui di tempatkan di mana karyawan

tersebut yang sesuai kemampuannya, dan dengan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat itu di karenakan bertambahnya kemampuan dan pengetahuan sehingga kinerja karyawan pasti akan meningkat. bangga pada pada perusahaan dan pekerjaannya serta antar karyawan, serta membina hub antara karyawan dengan pelatihan hubungan karyawan satu dan lainnya makin baik, serta hubungan karyawan dan pimpinan perusahaan akan lebih baik juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aggereni (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Share Registrar**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan seleksi dan pelatihan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Bhakti Share Registrar, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghozi dan Darwanto (2017), yang menyatakan bahwa seleksi dan pelatihan karyawan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Seleksi dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar. 2) Pelatihan dapat mendorong peningkatan. kinerja karyawan pada PT Bhakti Share Registrar. 3) Seleksi dan pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bhakti Share Registrar.

### **Saran**

Berikut aalah berbagai saran dalam penelitian ini adalah : 1). Seleksi dan variabel pelatihan harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Shre Registrar. 2) Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan seleksi serta pelatihan karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka. 3). Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Bhakti Shre Registrar Indonesia dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat kinerja karyawan pada *level* yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aggereni, Ni Wayan Eka Sri. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan ekonomi Undisha*. Vol. 10 No. 2 tahun 2018. Hal. 606-615.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan ke - 1. Yogyakarta: Gramedia.

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozi, Ali dan Darwanto. (2017). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, dengan Kompetensi sebagai variabel Intervening pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis E-Qien*. Vol. 7 No. 1, September 2017. Hal. 41-55.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis Robert dan Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Mubbaroq, Abdullah. (2019) Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chiken di Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol. 8 No. Desember 2019. Hal. 148-161.
- Nitisemito, Alex (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Dany Ragil. (2022). Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cibubur. *Jurnal Archetype*. Vol. 5 No. 1 (2022).
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai Zainal, S Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.