

The Influence of Selection, Work Experience, and Training on Employee Performance at CV. Sinar Terang Pasuruan

[Pengaruh Seleksi, Pengalaman Kerja, Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Sinar Terang Pasuruan]

Fira Nanda Salsabila¹⁾, Vera Firdaus ^{*,2)} (10pt)

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of selection variables, work experience, and training on the performance of CV employees. Sinar Terang Pasuruan. This study aims to understand the extent to which these factors can improve the productivity and quality of work of company employees. The method used is quantitative research with an associative approach, which aims to find out the relationship between these variables. Data was obtained through the distribution of questionnaires to 150 selected production employees using purposive sampling techniques. The Likert scale is used to measure respondents' answers, ranging from strongly agree to strongly disagree. Data analysis was carried out using SPSS Software to test the influence of variables partially or simultaneously. The results of the study showed that the selection variable had a positive and significant influence on employee performance, followed by work experience which also had a significant effect. In addition, training provided regularly and continuously has been proven to be able to improve employee skills and knowledge, thus having a positive impact on work performance. These results are in line with previous studies that stated that training and work experience contribute greatly to increased employee productivity. Meanwhile, this study also emphasizes the importance of the right selection process to obtain competent human resources in companies. The conclusions of this study confirm that the combination of rigorous selection, adequate work experience, and ongoing training is a key factor in improving employee performance and supporting the overall success of the company.*

Keywords - Selection, work experience, employee training, performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel seleksi, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan perusahaan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 150 karyawan bagian produksi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Analisis data dilakukan menggunakan Software SPSS untuk pengujian pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh pengalaman kerja yang juga berpengaruh signifikan. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara rutin dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap performa kerja. Hasil ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berkontribusi besar dalam peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian ini juga menegaskan pentingnya proses seleksi yang tepat untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten di perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi dari seleksi yang ketat, pengalaman kerja yang memadai, dan pelatihan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.*

Kata Kunci – seleksi, pengalaman kerja, pelatihan karyawan, kinerja

I. PENDAHULUAN

Tingkat kemajuan dari suatu perusahaan tidak akan terlepas dari tingkat kinerja para sumber daya manusianya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah para karyawan perusahaan. Semakin baik kinerja para karyawan perusahaan maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk mengalami kemajuan [1]. Maka dapat dipastikan kemajuan perusahaan bergantung pada karyawan yang cekatan dan ahli di bidangnya. Untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka perusahaan diharuskan untuk melakukan seleksi baik yang memiliki pengalaman maupun belum memiliki pengalaman [2]. Karena setelah mendapatkan karyawan baru perusahaan harus memberikan pelatihan sesuai metode serta sesuai prosedur [3].

Proses seleksi yang dilakukan pada perusahaan ini memiliki beberapa langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu suatu cara untuk mencari karyawan pada suatu perusahaan [4]. Pada saat seleksi karyawan, perusahaan biasanya terlebih dahulu mengutamakan pelamar yang memiliki pengalaman kerja [5]. Namun tidak menutup kemungkinan perusahaan justru memprioritaskan bagi yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Pencapaian hasil kinerja pada suatu organisasi ditinjau dari kualitas karyawan, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengelola kinerja dapat dikatakan baik [6]. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang karyawan menjadi faktor terpenting dalam perusahaan selain faktor yang lain seperti mesin dan bahan baku. Selain dari segi kualitas karyawan, Perusahaan memiliki standarisasi mutu biji kopi yang sesuai dengan kriteria perusahaan mengacu pada kualitas kopi baik dari segi asal kopi, cara panen, ukuran biji, nilai cacat serta cita rasa dari kopi tersebut dalam hal ini karyawan diharapkan mampu memahami standarisasi biji kopi tersebut setelah dilakukan pelatihan. Meskipun karyawan menjadi faktor yang terpenting tetapi karyawan harus memiliki pengalaman kerja baik dari perusahaan sebelumnya maupun dari badan pelatihan kerja. menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah bentuk pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang sudah dimiliki oleh calon karyawan dari perusahaan yang sebelumnya [7].

Setiap kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan para calon karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan [8]. Setelah mendapatkan pelatihan, maka karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya akan mendapatkan pembelajaran dari pelatihan tersebut mengenai tata cara melakukan pekerjaan serta tata tertib dalam melakukan pekerjaan serta untuk karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dapat mengetahui bagaimana alur kerja dalam perusahaan tersebut apakah sama dengan perusahaan sebelumnya atau bahkan terdapat perbedaan [9].

Pada perusahaan ini pelatihan dilakukan untuk upaya perbaikan serta pengembangan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pelatihan berguna sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan. Karyawan yang baru diterima harus mempunyai kualitas yang memadai, disamping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama [10].

Apabila karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya maka kualitas kinerja karyawan akan sesuai seperti apa yang diharapkan perusahaan [11]. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi [12]. Kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh sumberdaya manusia atau suatu usaha yang dilakukan seseorang yang berkenaan dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan [13].

Pada observasi awal berdasarkan informasi dari karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, proses rekrutmen pada perusahaan tersebut dibagi menjadi 2 yaitu melalui orang yang memiliki jabatan tinggi di perusahaan maksudnya adalah perekrutan yang bersistem kekeluargaan yaitu perekrutan yang berasal dari keluarga atau kerabat dari orang yang memiliki jabatan tinggi didalam perusahaan tersebut dan melalui pihak penyalur tenaga kerja yang memang bekerja sama dengan perusahaan.

Menurut salah satu karyawannya pengalaman kerja hanya sebagai nilai tambah saja jika belum memiliki pengalaman kerja masih bisa berkesempatan untuk bekerja karena sebagian besar dari karyawan di rekrut melalui pihak penyalur tenaga kerja atau dari kerabat dari orang yang memiliki jabatan di dalam perusahaan. Ketika telah dinyatakan diterima untuk bekerja, maka karyawan akan melewati masa training selama kurang lebih 1 bulan mereka diajarkan untuk membedakan antara produk yang dinyatakan layak dan tidak layak dan pelatihan-pelatihan yang lain sesuai posisi atau jabatan yang diperlukan.

Meskipun mereka telah melewati masa training dan benar-benar dinyatakan diterima untuk bekerja pada perusahaan, namun tak banyak dari karyawan yang baru tersebut tingkat kinerjanya maksimal atau masih dinyatakan asal-asalan. Karena mereka berfikir bahwa mereka bisa diterima pada perusahaan tersebut atas bantuan orang yang

memiliki kedudukan jadi mereka bekerja semau mereka dan masih bisa dikatakan tingkat kinerja karyawannya masih rendah.

Pada penelitian ini, Reseach GAP yang digunakan berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dengan tujuan sebagai pembanding antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Dalam hal ini ditemukan celah yang dapat digunakan sebagai peluang dalam penelitian yang akan dilakukan pada saat ini. Penelitian yang telah dilakukan oleh [14] ditemukan bahwa ternyata objek yang dilakukan hanya terpaku pada pegawai yang bekerja di instansi rumah sakit saja . Hal ini menjadikan celah yang dapat digunakan sebagai peluang oleh peneliti yaitu dengan penambahan objek didalam penelitian sehingga tidak terpaku pada pegawai rumah sakit saja tetapi juga pegawai yang bekerja diluar rumah sakit juga akan dijadikan sampel dalam penelitian. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [8] ditemukan bahwa ternyata pada penelian yang dilakukan oleh [9] dimana teori indikator kinerja karyawan yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, standar, dan peluang. Karena tidak terdapat kesesuaian teori yang digunakan maka peneliti mengambil celah tersebut dengan menggunakan teori indikator kinerja karyawan yang berbeda yakni kualitas hasil kerja, kedisiplinan, inisiatif kerja, ketelitian, kejujuran.

II. METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, dimana data serta informasi yang akan digunakan berwujud/berupa dalam bentuk angka dan akan terdapat penjelasan berupa hasil interpretasi dari data yang sudah diolah[15]. Selain itu penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif yang dimaksud kan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun untuk lokasi pada penelitian ini nantinya akan dilakukan di CV. Sinar Terang yang terletak di Jalan Raya Kili Rt 01 Rw 05 Desa Wonosari Kecamatan Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur. Pada penelitian ini Teknik pengolahan data menggunakan pengujian SPSS dengan teknik purposive sampling yang merupakan Teknik pengambilan sample dengan sample jenuh dalam hal tersebut menggunakan kriteria jumlah usia, lama masa kerja serta jenis kelamin dari para karyawan pada bagian produksi. Populasi pada penelitian ini sendiri akan menggunakan karayawan pada CV. Sinar Terang dimana jumlahnya adalah 150 karyawan pada bagian produksi. Pada penelitian ini sendiri akan lebih berfokus menggunakan kuesioner. Penggunaan skala Likert dipilih untuk menilai hasil perolehan jawaban, dimana dengan perolehan jawaban dari Sangat Setuju (SS) akan mendapatkan penilaian 5, Setuju (S) dengan penilaian 4, Ragu- Ragu (RG) dengan 3 sebagai nilainya , Tida k Setuju (TS) akan bernilai 2, dan terakhir Sangat Tidak Setuju (STS) dengan penilaian 1.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Responden

Analisis Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	73	49%
	Laki-laki	77	51%
Usia	20-25 tahun	56	38%
	26-30 tahun	48	32%
	31-40 tahun	29	19%
	>41 tahun	17	11%
Lama Bekerja	<5 tahun	73	49%
	6-10 tahun	54	36%
	11-15 tahun	18	12%
	>15 Tahun	5	3%
Pernah mengikuti pelatihan	Ya	150	100%
	Tidak	0	0%
Pelatihan apa yang pernah diikuti	Perkenalan perusahaan/orientasi	63	42%
	Pelatihan dasar	35	23%
	Pelatihan peningkatan keterampilan kerja	52	35%

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2025

Tabel 1 menyajikan profil responden yang didominasi oleh **laki-laki** (51%) sedikit lebih banyak daripada perempuan (49%), dengan sebagian besar berada dalam kelompok usia **20-25 tahun** (38%). Mayoritas responden juga merupakan karyawan dengan **masa kerja kurang dari 5 tahun** (49%). Menariknya, **seluruh responden (100%) pernah mengikuti pelatihan**, di mana pelatihan **perkenalan perusahaan/orientasi** adalah jenis pelatihan yang paling sering diikuti (42%), diikuti oleh pelatihan peningkatan keterampilan kerja (35%) dan pelatihan dasar (23%). Ini mengindikasikan bahwa responden umumnya adalah karyawan baru atau relatif baru yang telah mendapatkan bekal pelatihan awal dari perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Strandart Error	Keterangan
Seleksi (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,000	0,05	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
Training (X3)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,000	0,05	Valid
	Y1.7	0,000	0,05	Valid
	Y1.8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

DBerdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Seleksi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Training (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Signifikansi (Sig.) untuk setiap item yang semuanya adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai standart error sebesar 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian ini. Melakukan uji validitas pada tabel diatas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Seleksi (X1)	8	0,902	0,70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	6	0,906	0,70	Reliabel
Training (X3)	8	0,904	0,70	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	8	0,935	0,70	Reliabel
-----------------------------	---	-------	------	----------

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Variabel Seleksi (X1) dengan 8 item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,902, variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan 6 item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,906, variabel Training(X3) dengan 8 item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,904, dan variabel Kinerja Karyawan(Y) dengan 8 item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,935. Mengingat semua nilai Cronbach Alpha ini lebih besar dari nilai standar 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam pengukurannya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0147832
	Std. Deviation	1.92115729
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.089
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216 ^c

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukkan hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, didapatkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) adalah sebesar 0.216. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Deviation from linierity	Sig. Linierity	Kesimpulan
Seleksi (X1) -> Y	3,268	0,053	Deviation from linierity>0,05	Linier
Peengalaman Kerja (X2) -> Y	3,286	0,065	Deviation from linierity>0,05	Linier
Training (X3) -> Y	3,748	0,057	Deviation from linierity>0,05	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Uji Linieritas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara setiap variabel independen (Seleksi/X1, Pengalaman Kerja/X2, dan Training/X3) dengan variabel dependen (Y) adalah linier. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi (Sig. Linierity) untuk setiap variabel yang menunjukkan "Deviation from linearity > 0,05". Secara spesifik, nilai signifikansi untuk Seleksi (X1) adalah 0,053, untuk Pengalaman Kerja (X2) adalah 0,065, dan untuk Training (X3) adalah 0,057. Semua nilai ini lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa model regresi linier cocok untuk menganalisis hubungan antarvariabel tersebut.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.678	.671	1.943	1.984

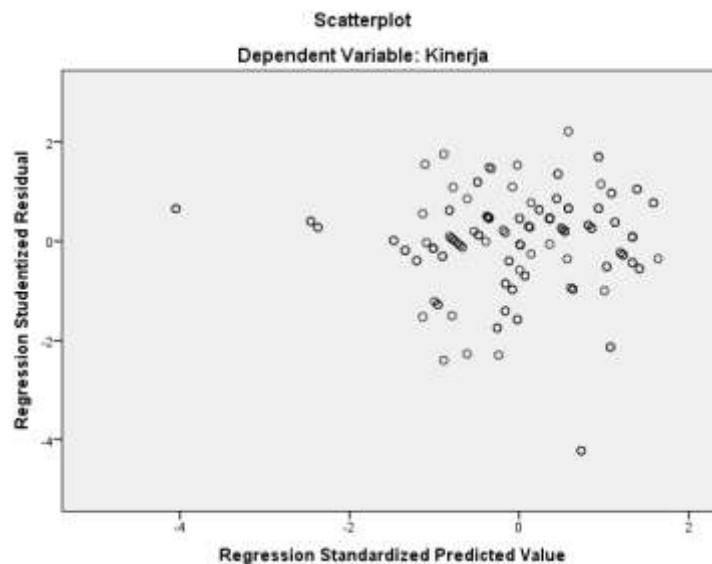
a. Predictors: (Constant), Training, Seleksi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dalam tabel "Hasil Uji Autokorelasi", model regresi yang digunakan memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1.984. Nilai ini mendekati angka 2, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model. Ini berarti bahwa residual atau sisaan dari model bersifat independen satu sama lain, sehingga asumsi klasik regresi terpenuhi dan estimasi parameter model dapat dianggap efisien dan tidak bias. Model ini menjelaskan 67.8% variasi dalam variabel dependen Kinerja (ditunjukkan oleh R Square sebesar .678), menggunakan variabel independen Training, Seleksi, dan Pengalaman_Kerja sebagai prediktor.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Chart Scatterplot. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertical atau sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Seleksi	.377	2.656
	Pengalaman_Kerja	.320	3.127

Training	.478	2.093
----------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel 6. menampilkan statistik kolinearitas untuk tiga variabel prediktor dalam sebuah model: Seleksi, Pengalaman_Kerja, dan Training. Nilai Tolerance untuk Seleksi adalah 0.377, untuk Pengalaman_Kerja adalah 0.320, dan untuk Training adalah 0.478. Sementara itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang terkait adalah 2.656 untuk Seleksi, 3.127 untuk Pengalaman_Kerja, dan 2.093 untuk Training. Karena semua nilai Tolerance lebih besar dari 0.10 dan semua nilai VIF kurang dari 10, ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel-variabel prediktor tersebut dalam model.

UJI HIPOTESIS

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.297	.897		-1.446	.150
	Seleksi	.269	.081	.256	3.340	.001
	Pengalaman_Kerja	.345	.121	.237	2.848	.005
	Training	.497	.080	.425	6.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

- Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja:** Variabel Seleksi memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001. Karena nilai $0.001 < 0.05$, ini menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Koefisien B sebesar 0.269 berarti setiap peningkatan satu unit dalam seleksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.269 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja:** Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.005. Karena nilai $0.005 < 0.05$, ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Koefisien B sebesar 0.345 berarti setiap peningkatan satu unit dalam pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.345 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Pengaruh Training terhadap Kinerja:** Variabel Training memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai $0.000 < 0.05$, ini menunjukkan bahwa training memiliki pengaruh yang sangat signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Koefisien B sebesar 0.497 berarti setiap peningkatan satu unit dalam training akan meningkatkan kinerja sebesar 0.497 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Training memiliki nilai Beta (koefisien terstandarisasi) tertinggi (0.425), menunjukkan bahwa training adalah prediktor yang paling kuat untuk kinerja dibandingkan seleksi dan pengalaman kerja.
- Variabel Konstan (Constant):** Nilai signifikansi (Sig.) untuk (Constant) adalah 0.150. Karena nilai $0.150 > 0.05$, ini menunjukkan bahwa variabel konstan tidak signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa ketika variabel independen (Seleksi, Pengalaman Kerja, dan Training) bernilai nol, nilai kinerja tidak dapat diprediksi secara signifikan oleh model ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1160.370	3	386.790	102.465	.000 ^b
Residual	551.130	146	3.775		
Total	1711.500	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Training, Seleksi, Pengalaman_Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) pada Tabel 7, diperoleh nilai F sebesar 102.465 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05, ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Training, Seleksi, dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.671	1.943

a. Predictors: (Constant), Training, Seleksi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan (dengan prediktor Training, Seleksi, dan Pengalaman_Kerja) memiliki nilai R sebesar 0.823, menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel prediktor dengan variabel dependen Kinerja. Nilai R Square sebesar 0.678 berarti 67.8% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam Training, Seleksi, dan Pengalaman_Kerja. Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0.671 menunjukkan bahwa model ini masih dapat menjelaskan 67.1% variasi dalam Kinerja jika digeneralisasi ke populasi. Terakhir, Standard Error of the Estimate sebesar 1.943 mengindikasikan rata-rata selisih antara nilai Kinerja yang diamati dengan nilai Kinerja yang diprediksi oleh model.

Pembahasan

1. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Terang Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik rangkaian tahapan khusus yang diimplementasikan untuk mendapatkan keputusan pelamar mana yang akan diterima maka akan semakin tinggi pula kinerja yang hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini menunjukkan pengaruh yang linier, dimana semakin baik seleksi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [7], [16] yang menyatakan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian dari [16] yang pada hasilnya menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Sinar Terang Pasuruan menerapkan proses seleksi karyawan yang komprehensif untuk memastikan mereka mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Proses ini dimulai dengan penyaringan awal berdasarkan kriteria syarat yang telah ditetapkan untuk setiap posisi yang dibuka. Kriteria ini mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja relevan, serta keterampilan spesifik yang esensial untuk peran tersebut. Calon pelamar diharapkan untuk memenuhi standar minimum ini agar dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Setelah lolos dari penyaringan CV, kandidat akan diundang untuk mengikuti tes tulis. Tes ini dirancang

untuk mengevaluasi pengetahuan teknis, kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan terkadang juga tes psikologi dasar untuk mengukur aspek kepribadian. Tahap terakhir yang krusial adalah wawancara. Dalam sesi ini, pewawancara akan berinteraksi langsung dengan calon karyawan untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman kerja, motivasi, etos kerja, serta bagaimana mereka akan berintegrasi dengan tim dan nilai-nilai perusahaan. Tujuan dari seluruh tahapan ini adalah untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang setiap individu, baik dari sisi kompetensi profesional maupun kepribadian, demi memastikan mereka adalah aset berharga bagi CV. Sinar Terang Pasuruan.

Proses seleksi karyawan pada dasarnya melibatkan beberapa indikator penting seperti tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, dan keputusan penerimaan akhir. Di antara indikator-indikator ini, tes penerimaan seringkali menjadi yang paling diandalkan oleh banyak responden karena kemampuannya dalam mengukur kompetensi calon karyawan secara objektif. Mayoritas responden juga setuju pada pernyataan mereka diberi pertanyaan mengenai kemampuan mereka saat seleksi. Kemampuan, pengalaman, dan pemenuhan syarat jabatan merupakan faktor-faktor krusial yang secara positif memengaruhi kinerja karyawan di kemudian hari. Ketika faktor usia ini disangkutkan, seringkali diasumsikan bahwa usia yang lebih muda mungkin memiliki kemampuan adaptasi yang lebih cepat terhadap teknologi baru dan lingkungan kerja yang dinamis, sementara usia yang lebih matang membawa serta kekayaan pengalaman dan kematangan dalam mengambil keputusan, yang keduanya sama-sama berkontribusi pada kinerja yang optimal tergantung pada tuntutan spesifik posisi dan lingkungan kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Terang Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang linier, dimana semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [17], [18] yang menyatakan bahwa semakin baik pengalaman kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian dari [16] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

CV. Sinar Terang Pasuruan sangat menekankan pentingnya pengalaman kerja sebagai salah satu pilar utama dalam proses seleksi calon karyawannya. Perusahaan menetapkan persyaratan minimum satu tahun pengalaman kerja untuk setiap posisi yang dilamar, bukan tanpa alasan. Kebijakan ini diberlakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap kandidat yang bergabung telah memiliki pemahaman praktis yang memadai mengenai dinamika dan tuntutan pekerjaan di bidang terkait. Dengan pengalaman sebelumnya, calon karyawan diharapkan tidak hanya menguasai teori, tetapi juga telah menghadapi berbagai tantangan riil di lapangan, mengasah keterampilan yang relevan, dan belajar dari situasi yang pernah mereka alami. Ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lebih cepat terhadap lingkungan kerja baru, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk pelatihan intensif, dan dapat langsung memberikan kontribusi yang signifikan sejak hari pertama. Singkatnya, pengalaman kerja minimal satu tahun menjadi indikator kunci bagi CV. Sinar Terang Pasuruan untuk mengidentifikasi individu-individu yang siap kerja dan mampu memberikan nilai tambah secara efisien bagi operasional perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan aspek krusial yang dinilai berdasarkan beberapa indikator, termasuk **periode masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan**, serta **penguasaan pada pengerjaan dan alat kerja**. Dari berbagai indikator ini, mayoritas responden menganggap **penguasaan pada pengerjaan dan peralatan** sebagai faktor paling dominan. Mereka setuju bahwa kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan mengoperasikan peralatan serta teknik pekerjaan dengan mahir sangat memengaruhi kualitas pengalaman kerja mereka, dan pada akhirnya, hal ini juga dapat mencerminkan lamanya seorang karyawan dapat bertahan dan berkembang di sebuah perusahaan.

3. Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data membuktikan bahwa training memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan teknik pelaksanaan kerja supaya meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa training memiliki pengaruh yang linier dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik training yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [19] yang

menyatakan bahwa training memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari [20] yang menyatakan bahwa training tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Sinar Terang Pasuruan sangat berkomitmen terhadap pengembangan kompetensi karyawannya, dan hal ini direalisasikan melalui **pelatihan rutin** yang komprehensif. Perusahaan secara berkala menyelenggarakan berbagai program pelatihan, mulai dari **workshop** yang intensif hingga bentuk pelatihan lain yang relevan dengan kebutuhan individu maupun tim. Inisiatif ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan fungsional para karyawan, tetapi juga untuk memperkaya pengetahuan mereka tentang tren industri terkini, teknologi baru, dan praktik terbaik dalam bidangnya masing-masing. Dengan menyediakan akses terhadap pembelajaran berkelanjutan, CV. Sinar Terang Pasuruan berupaya memastikan bahwa karyawannya selalu siap menghadapi tantangan baru, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal, yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

Training ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu pengetahuan, wawasan, kemampuan, sikap serta pelatihan karyawan. Dari seluruh indikator ini, **pengetahuan** menonjol sebagai faktor yang paling sering dipilih oleh responden, menggarisbawahi betapa esensialnya. Mayoritas karyawan bersepakat bahwa penyediaan pelatihan yang berfokus pada peningkatan ilmu atau keterampilan spesifik dapat secara signifikan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Ini pada gilirannya mendorong percepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas, yang secara langsung berdampak pada kualitas dan efisiensi hasil kerja. Karyawan yang merasa lebih berpengetahuan dan kompeten cenderung lebih termotivasi dan efektif. Seiring berjalannya waktu, investasi dalam pelatihan yang berfokus pada pengetahuan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individual tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, berpotensi meningkatkan **lama bekerja** mereka karena merasa dihargai dan memiliki jalur pengembangan karier yang jelas.

4. Seleksi, Pengalaman Kerja, Training secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi karyawan yang cermat, pengalaman kerja yang memadai, dan program pelatihan yang dijalankan secara simultan merupakan tiga pilar penting yang secara kolektif dan signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Proses seleksi yang teliti sejak awal memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi dasar dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian, pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan membekali mereka dengan keterampilan praktis dan pemahaman mendalam tentang operasional, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat dan memberikan kontribusi nyata. Tidak berhenti di situ, training yang diberikan secara simultan atau berkelanjutan berperan krusial dalam memperbarui pengetahuan, mengasah keahlian baru, dan mengatasi kesenjangan keterampilan yang mungkin muncul seiring perkembangan teknologi dan tuntutan pasar. Sinergi antara ketiga faktor ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk terus belajar dan berkembang, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencapai performa terbaik dan memberikan dampak positif yang substansial pada keseluruhan kinerja organisasi.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulannya, hasil analisis terhadap CV. Sinar Terang Pasuruan secara konsisten menunjukkan bahwa seleksi karyawan yang komprehensif, pengalaman kerja yang memadai, dan program pelatihan yang berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi yang efektif memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi dan kepribadian yang sesuai, sementara pengalaman kerja membekali mereka dengan keterampilan praktis dan pemahaman operasional. Lebih lanjut, pelatihan yang diberikan secara simultan dan berfokus pada pengetahuan serta keterampilan spesifik terbukti krusial dalam mengembangkan kapabilitas karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sinergi antara ketiga faktor ini menciptakan fondasi yang kuat bagi CV. Sinar Terang Pasuruan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar atau pada sektor industri yang berbeda untuk menguji generalisasi temuan. Menggunakan metode penelitian kualitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perspektif karyawan dan manajemen terkait seleksi, pengalaman kerja, dan pelatihan, serta dampaknya terhadap kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan hormat, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, serta seluruh jajaran Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyelesaian artikel untuk tugas akhir ini sangat berarti dan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan saya.

REFERENSI

- [1] D. Sembiring, Fransiska; Sitanggang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 52–68, 2022.
- [2] D. Santoso and D. Nugraheni, “Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, p. 118, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i2.5298.
- [3] M. B. Nugraha, “Meningkatkan Kinerja Perusahaan Asuransi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Perusahaan,” *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 3, pp. 294–305, 2025.
- [4] Remianus Klau; Rifki Suwarji, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo,” 2023.
- [5] Vivi Dewanti Simbolon, “Pengaruh Proses Rrekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan,” 2018.
- [6] M. Ramandika Okta; Neri Susanti; Abdul Rahman, “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur,” *J. Fokus Manaj.*, vol. Vol. 3, no. No. 2, pp. 115–122, 2023.
- [7] I. M. Kharisma and N. Wening, “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis,” *J. E-Bis*, vol. 7, no. 1, pp. 61–80, 2023, doi: 10.37339/e-bis.v7i1.1111.
- [8] Wisnu Wardani Sutarno Putro; Siti Laela, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Suhar Jaya Cabang Bogor,” *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, p. 127, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i2.483.
- [9] A. Nuruzzaman, “Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan,” *Competitive*, vol. 17, no. 2, pp. 49–65, 2023, doi: 10.36618/competitive.v17i2.2361.
- [10] S. Mangampang, P. Palisuri, and H. Abubakar, “Pengaruh Pelatihan , Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan,” vol. 2, no. 2, pp. 188–194, 2024, doi: 10.56326/jebd.v2i2.2844.
- [11] Widhi Ariestianti Roodianingrum, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. : Volume 1, no. 1.
- [12] F. N. S. L. Qodriah, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SHAHILA JAYA FOOD,” *J. Account. Bus. Stud.*, vol. 07, no. 01, pp. 25–37, 2022.
- [13] Yogi Pratama, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Mesir Ilir Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung,” 2021.
- [14] F. T. R. Hendarti, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI PADA RUMAH SAKIT

- UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA,” *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Fak. Ekon. Univ. Surakarta*, vol. Vol 19, no. No. 3, 2021.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Bandung, 2020.
- [16] M. Satriyani and H. E. Atmaja, “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen,” *J. EK&BI*, vol. 4, pp. 2620–7443, 2021, doi: 10.37600/ekbi.v4i2.370.
- [17] S. Hidayat and N. S. Wahyuni, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Bus. Econ. Res. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe>*, vol. 5, no. 1, pp. 11–20, 2024, doi: 10.47065/jbe.v5i1.4940.
- [18] V. Paramarta, “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 1, no. 4, p. 276, 2019, doi: 10.32493/jee.v1i4.10709.
- [19] Jamal Fajri, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta,” 2019.
- [20] G. Sulistyani, B. Rismayadi, and W. Pertiwi, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 2400–2416, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.5298.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018