



HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. MAYORA INDAH TBK)

Suciati

Suciati.afun@gmail.com

Christina N.Sihombing

natalina.christina@yahoo.co.id

Posma Sariguna Johnson Kennedy

posmahutasoit@gmail.com

Abstract

The research was conducted at PT. Mayora Indah Tbk to determine the relationship of selection and work experience on employee performance of IT Application. The purpose of this study was to determine the relationship of the selection and performance of employees, labor relations experience and the performance of employees in the IT Application in PT. Mayora Indah Tbk. This research is descriptive-correlational by as many as 29 employees, and the data were analyzed using the analysis of Rank Spearman. The result of this study indicate that (1) there is a significant relationship between the selection and performance of employees of the IT Application PT. Mayora Indah Tbk. It showed with the obtained t (4.516) is greater than t table (2.052). (2) there is a significant relationship between work experience and employee performance of IT Application PT. Mayora Indah Tbk. It showed with the obtained t (8.605) is greater than t table (2.052). Based on the results, it can be concluded that the selection process in the company has been run efficiently and should be maintained as letters of reference checks, medical tests for each prospective employee and was hired because of their ability offer meets the necessary criteria. In terms of work experience need to be maintained as the mastery of the work that have helped to more easily understand the tasks given by the leader, do not waste time working with other activities and professional attitude always put in the work. For the performance of employees in the company is sound and should be maintained as the concentration in the works to obtain satisfactory results, it can work well without supervision from superiors and can complete the work on time.

Keywords: selection, work experience, employee performance

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perkembangan dunia usaha berkembang sangat pesat. Salah satu penunjang munculnya perusahaan dengan berbagai macam bentuk dan sifat adalah ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang. Tetapi perlu, disadari juga bahwa sumber daya suatu perusahaan yang terpenting adalah sumber daya manusia, karena karyawan merupakan aset yang amat berharga dalam kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha meraih pangsa pasar sebanyak-banyaknya ditengah masyarakat dengan menawarkan produk-produk yang berkualitas dan dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang menguntungkan bagi konsumennya. Selain itu perusahaan

juga dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga kredibilitas dan kelangsungan perusahaan dikalangan masyarakat dapat terus terjaga.

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima dan ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar sesuai untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaannya. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih baik dan sesuai sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Seleksi menurut Noe (2005:162) yaitu “proses pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi”.

Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi kerja sekarang maka kinerja karyawan tersebut akan maksimal karena ia memiliki dasar-dasar pengetahuan posisi yang ditempatinya. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika memiliki kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai. Menurut Sulistiyani (2003:223) *kinerja* seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Proses seleksi yang dilakukan di Bagian IT Application pada PT.Mayora Indah Tbk kurang efisien, Hal ini mengakibatkan karyawan yang dibutuhkan tidak maksimal dalam bekerja, Karena karyawan yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada bagian tersebut belum tentu mendapatkan jabatan yang sesuai dengan pengalamannya sehingga karyawan tersebut sama saja belajar dari awal walaupun karyawan tersebut memiliki dasar dari bagian yang di posisikan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan Seleksi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian IT Application di PT. Mayora Indah Tbk”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk ?
2. Bagaimana hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena keterbatasan peneliti, maka pada penelitian ini hanya membatasi pada hubungan seleksi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk.

D. Hipotesis

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk.
2. Untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian IT Application di PT Mayora Indah Tbk.

II. Tinjauan Pustaka

A. Seleksi

Simamora (2004:307) mendefinisikan seleksi adalah “proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”. Tujuan diadakannya seleksi karyawan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan prestasinya pada perusahaan. Pada umumnya tujuan seleksi, yaitu:

1. Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan (jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi).
2. Untuk mengukur kemampuan calon karyawan atau pelamar, apakah dapat mengerjakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan.
3. Untuk menyiapkan dan membentuk kader-kader karyawan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

Kriteria dan Teknik Seleksi pada perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Menurut Simamora (2004:38), Seleksi pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Menurut Simamora (2004:307) proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi.

Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama

3. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
4. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

Pelaksanaan seleksi selaku memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala kendala itu meliputi:

1. Tolak ukur. Kendalanya adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi selektif secara objektif.
2. Penyeleksi. Kendalanya adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *qualified*, jujur, dan objektif penilainya.
3. Pelamar. Kendalanya adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Untuk mengurangi kendala-kendala ini, perlu dilakukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat, karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan.

Indikator seleksi menurut Simamora(2004:307) adalah prosedur seleksi yang meliputi :

1. Wawancara pendahuluan
Wawancara yang dimaksudkan untuk membantu perusahaan menyaring calon yang tidak mempunyai kompetensi seperti yang diinginkan perusahaan. pelaksanaannya setelah seorang calon karyawan dinyatakan lulus dari seleksi administratif.
2. Pengisian formulir lamaran
Anda harus mengisi formulir lamaran kerja dengan tulisan yang bagus dan bisa dibaca. Tulisan yang mudah untuk dibaca berarti akan membuat anda bisa diterima menjadi karyawan sebuah perusahaan.
3. Wawancara
Wawancara merupakan suatu cara seleksi yang paling banyak dipergunakan. Hal ini dimungkinkan karena wawancara mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi dan dapat diterapkan baik terhadap calon karyawan manajerial maupun karyawan operasional.
4. Tes seleksi
Berbagai test dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang objektif dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
5. Pemeriksaan referensi dan latar belakang
Pemeriksaan referensi ini bertujuan untuk mengetahui tipe dan kepribadian pelamar. Hal ini dapat diketahui dengan pemeriksaan referensi pelamar yang diperoleh dari keluarga atau teman dekat pelamar yang ditunjuk sendiri oleh pelamar atau mungkin juga diminta oleh perusahaan.
6. Pemeriksaan fisik
Pada umumnya pemeriksaan fisik ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi tentang kesehatannya. Pemeriksaan kesehatan ini bisa dipercayakan kepada dokter diluar perusahaan atau oleh tenaga medis perusahaan sendiri.
7. Wawancara dengan penyelia
Wawancara yang dilakukan oleh atasan langsung yang bertanggung jawab untuk menentukan siapa diantara para pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.

B. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah “sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”(Foster, 2001 : 40). Menurut Djauzak (2004:57), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi

dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat. Indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001 : 43) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Menurut Alwi yang dikutip oleh Umam (2010:191), mengemukakan bahwa “Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development”. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi
Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:
 1. Prestasi real yang dicapai individu
 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan komponen yang akan menjabat serta mengartikan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Simamora (2004:307) adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/cv/curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya. Dari pernyataan-pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan pelaksanaan seleksi harus benar-benar diaplikasikan secara teliti karena seleksi ini sangat penting di dalam proses manajemen sumber daya manusia, apabila suatu perusahaan tidak teliti dalam seleksi ini kemungkinan akan terjadi penerimaan pegawai yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan jabatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

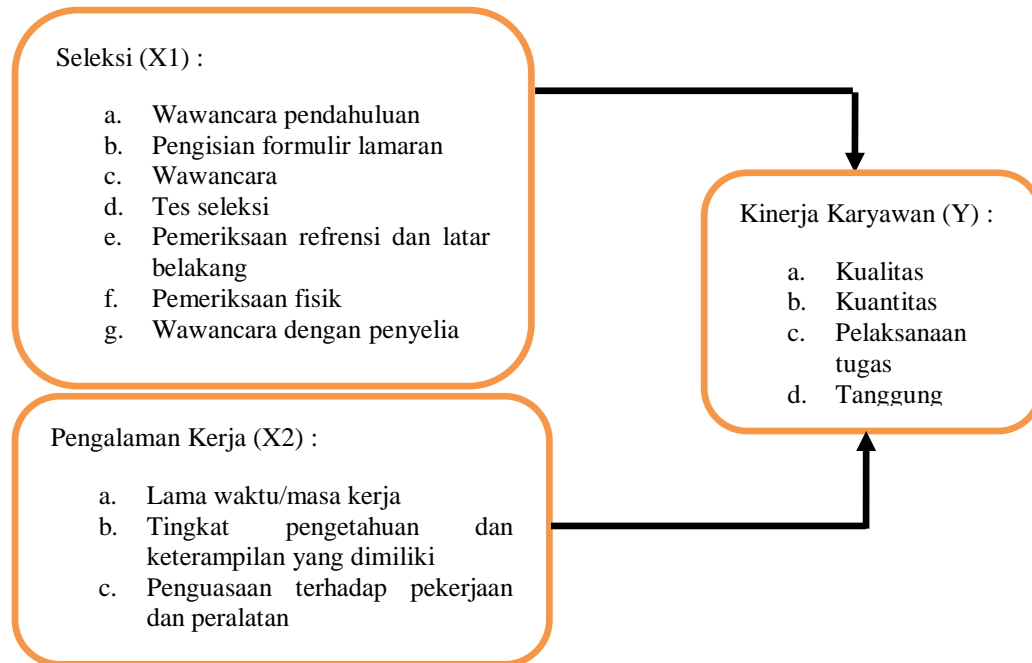
E. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin banyak pengalaman yang ada maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat dengan seiring bertambah pengalaman kerja.

F. Kerangka Pemikiran

GAMBAR II .1 KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber :Diolah penulis berdasarkan Simamora (2004:307), Foster (2001:43), Mangkunegara (2009:75)

III. Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengenai Hubungan Seleksi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian IT Application pada PT. Mayora Indah Tbk yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman yang memiliki kantor pusat di Jl. Daan Mogot Km 18 Semanan, Kalideres Jakarta Barat 11850 DKI Jakarta.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari seleksi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

TABEL 1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Seleksi (X1)	proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.	a. Wawancara pendahuluan b. Pengisian formulir lamaran c. Wawancara d. Tes seleksi e. Pemeriksaan referensi dan latar belakang f. Pemeriksaan fisik g. Wawancara dengan penyelia	Skala <i>Likert</i>
Pengalaman Kerja (X2)	sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab	Skala <i>Likert</i>

Sumber : diolah oleh penulis

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137), "data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti." Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai seleksi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010:137), adalah data yang diberikan kepada pengumpul data lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

2. Sumber Data

Sumber data baik data primer maupun data sekunder diperoleh penulis dari Kepala HRD PT. Mayora Indah Tbk.

D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian IT Application di PT. Mayora Indah Tbk yang berjumlah 29 orang.

E. Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*

3. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)
4. Tabulasi (*tabulating*)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi (r_{hitung})
- n : jumlah subjek
- x : skor setiap *item*
- y : skor total
- $(\sum x)^2$: kuadrat jumlah skor *item*
- $(\sum y)^2$: kuadrat jumlah skor total
- $\sum x^2$: jumlah kuadrat skor *item*
- $\sum y^2$: jumlah kuadrat skor total

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Penentuan r_{tabel} dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel (n) sebanyak 29 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,367.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r_{tabel} 0,367, sehingga diketahui :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap *valid*.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak *valid* (*drop*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghazali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha* (Sugiyono, 2009:365) sebagai berikut:

Keterangan:

- r_{it} : koefisien realibilitas
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum Si^2$: jumlah varians butir
- $\sum S^2$: varians total

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S^2} \right]$$

Pengujian realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

- Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliable
- Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable
- Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliable.

G. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X_i) dengan variabel terikatnya (Y_i) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi (Sugiyono, 2009:245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Spearman Rank*

b_i : selisish ranking X_i dengan Y ; dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *Rank* adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- Jika r_s positif, maka seleksi dan pengalaman kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, semakin dekat $r_s + 1$ maka semakin kuat korelasinya.
- Jika r_s negatif, maka seleksi dan pengalaman kerja berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan, semakin dekat $r_s - 1$ maka semakin kuat korelasinya.
- Apabila r_s bernilai 0, maka seleksi dan pengalaman tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja karyawan.
- Jika $r_s + 1$ dan -1 , maka seleksi dan pengalaman kerja menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna dengan kinerja karyawan.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel 2, interpretasi nilai r sebagai berikut :

TABEL 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji t (Sugiyono, 2009:230). Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t_{hitung} adalah sebagai berikut :

Keterangan :

r_s : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hubungan signifikan

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 29 orang dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 27$ untuk pengujian dua arah adalah 2,052.

H. Analisa SPSS

SPSS atau *Statistical Product and Service Solution* merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Kelebihan program ini adalah kita dapat melakukan secara lebih cepat semua perhitungan statistik dari yang sederhana sampai yang rumit sekali pun. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software *SPSS 22.0 for Windows* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

IV. Pembahasan

A. Gambaran Umum PT. Mayora Indah Tbk

1. Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1967 Mayora Group, Berawal dari sebuah *home industry* di daerah Kampung Bali, Tanah Abang yang khusus membuat biskuit marie dengan merek “Roma” (Roti Marie). Selama beberapa dekade, Mayora Group berkembang menjadi salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods yang terkemuka. Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar dan komitmen untuk memproduksi produk-produk yang berkualitas, membuat Mayora dikenal dengan brand-brand terkemuka di dunia seperti Kopiko, Danisa, Astor, Energen, Torabika dan banyak lainnya. Mayora Group didirikan sejak tahun 1977, Mayora Group secara progresif mengalami perubahan dari industry rumahan sederhana yang memproduksi biskuit menjadi salah satu perusahaan FMCG terbesar. Mayora Group menjadi perusahaan terbuka yang tercatat di Bursa Efek Jakarta pada tahun 1990 dan selama beberapa tahun terakhir Mayora Group melanjutkan perkembangannya secara pesat dengan mendirikan fasilitas produksi dan kantor pemasaran di beberapa negara Asia dan Afrika.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Untuk terus meningkatkan posisi kompetitif kami dalam kategori
- b. Untuk membangun merek yang kuat dan saluran distribusi di semua lini
- c. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang menantang, menyenangkan dan menguntungkan secara finansial di mana persaingan yang adil dan sikap bertanggung jawab didorong
- d. Secara sosial dan ramah lingkungan
- e. Untuk membawa nilai-nilai kepada stakeholder kita dengan mengamankan pertumbuhan dan struktur keuangan yang kuat di industry.

B. Karakteristik Perusahaan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 29 responden pada bagian IT Application di PT. Mayora Indah Tbk. Sebelum menganalisis Hubungan Seleksi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir, sebagai berikut :

**TABEL 3
JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	23	79,3
Perempuan	6	20,7
Total	29	100

**TABEL 4
USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
18-27 tahun	26	89,7
28-37 tahun	3	10,3
38-47 tahun	0	0
>48 tahun	0	0
Total	29	100

**TABEL 5
LAMA BEKERJA**

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
0-3 tahun	26	89,7
4 – 6 tahun	3	10,3
7 – 9 tahun	0	0
10 – 12 tahun	0	0
13-15 tahun	0	0
>16 tahun	0	0
Total	29	100

**TABEL 6
PENDIDIKAN TERAKHIR**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
D3	0	0
S1	29	100
S2	0	0
S3	0	0
Total	29	100

C. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator.

Berikut ini adalah persyaratan pengujian validitas, yaitu :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian

Diketahui bahwa r_{tabel} untuk sampel (n) 29 orang pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah 0,367. Hasil pengujian validitas butir pernyataan instrumen seleksi, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**TABEL 7
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN SELEKSI**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,633	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,498	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,763	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,665	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,483	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,554	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,606	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,741	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,701	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10	0,621	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,778	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,724	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,591	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,715	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,685	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,506	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,753	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,557	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,780	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,781	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0,882	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa 21 butir pernyataan pada kuesioner seleksi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,367).

TABEL 8
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENGALAMAN KERJA

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,732	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,700	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,665	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,803	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,692	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,786	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,471	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,575	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,750	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa 9 butir pernyataan pada kuesioner pengalaman kerja adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,367).

TABEL 9
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0,581	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,789	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,837	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,885	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,662	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,746	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,900	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,852	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,830	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,858	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,760	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,714	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa 12 butir pertanyaan pada kuesioner kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,367).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133). Menurut Sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *cronbach's alphas* pengambilan keputusan jika $\alpha > r_{tabel}$ (0,367) maka instrumen reliabel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah :

- a. Jika α positif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen reliabel
- b. Jika α positif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- c. Jika α negatif dan α lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel
- d. Jika α negatif dan α lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tidak reliabel

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 10
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Pernyataan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Seleksi	21	0,935	Reliabel
Pengalaman Kerja	9	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan	12	0,939	Reliabel

Sumber : Data diolah

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > r_{tabel} (0,367). Hal ini berarti semua variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan demikian butir pernyataan setiap variabel dapat dijadikan butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

D. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Seleksi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan(Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 11
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

			Seleksi	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Seleksi	Correlation Coefficient	1.000	.644**	.656**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	29	29	29
	Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	.644**	1.000	.856**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	29	29	29
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.656**	.856**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	29	29	29

Sumber : SPSS

1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Seleksi dengan Kinerja Karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $r_{s1} = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan bagian IT Application.

Ha : $r_{s1} \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan bagian IT Application.

Berdasarkan tabel IV-59 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel Seleksi dengan Kinerja Karyawan bagian IT Application sebesar 0,656. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Keterangan :

r_{s1} : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,656 \sqrt{29-2}}{\sqrt{1-0,656^2}} = \frac{3,409}{0,7548} = 4,516$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 29 dan derajat bebas (db) = $n-2 = 27$ untuk pengujian dua arah adalah 2,052. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (4,516) lebih besar dari t_{tabel} (2,052), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Seleksi dan Kinerja Karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk.

2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $r_{s2} = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian IT Application

Ha : $r_{s2} \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian IT Application

Berdasarkan tabel IV-59 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian IT Application sebesar 0,856. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Keterangan :

r_{s1} : koefisien korelasi *Rank Spearman*

n : jumlah sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2} = \frac{0,856 \sqrt{29-2}}{\sqrt{1-0,856^2}} = \frac{4,448}{0,5169} = 8,605$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 29 dan derajat bebas (db) = $n-2 = 27$ untuk pengujian dua arah adalah 2,052. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (8,605) lebih besar dari t_{tabel} (2,052), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan perhitung diperoleh t_{hitung} (4,516) lebih besar dari t_{tabel} (2,052), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk.
2. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} (8,605) lebih besar dari t_{tabel} (2,052), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan bagian IT Application PT. Mayora Indah Tbk.

B. Saran

Mengacu pada pembahasan sebelumnya dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Mayora Indah Tbk sebagai berikut :

1. Hal yang perlu diperhatikan lagi oleh PT. Mayora Indah Tbk dalam peningkatan pengalaman kerja adalah memilih karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun di perusahaan dengan adanya program magang di perusahaan tersebut sehingga dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat melaksanakan pekerjaan dan membantu untuk menyelesaikan tugas secara efisien.
2. Perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah Tbk dengan memberikan pelatihan kerja misalnya adanya workshop dan seminar agar dapat bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat bekerja lebih giat di perusahaan dan terdorong untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unnes Press, Semarang, 2007.
- Agus, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan penerbit IPWI, Jakarta, 2008.
- Ahmad, Djauzak. “*Peningkatan Mutu Pendidikan sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*”, Balai Pustaka, Jakarta, 2004.
- Foster. Bill. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Prabumangkunegara, A. Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetak kelima)*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Susilo, Martoyo. *Audit Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Syukur. “*Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*”, Media Wiyata, Semarang, 2001.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Wiludjeng, Sri SP. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.