

**Pengaruh Proses Seleksi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Studi Pada Yayasan Perjuangan Wahidiyah Dan
Pondok Pesantren Kedunglo Kediri**

Sutikno

Universitas Wahidiyah, email : sutikno@uniwa.ac.id

Edwin Agus Buniarto

Universitas Islam Kadiri, email : edwinbuniarto@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden dan teknik pengambilan data yang di gunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 12,398 + 0,650X_1 - 0,357X_2 + \alpha$. Variabel seleksi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,650 kemudian konflik kerja sebesar 0,357 pengujian hipotesis menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu seleksi (X_1), konflik (X_2) yang diteliti terbukti signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), kemudian melalui uji F dapat diketahui variabel seleksi dan konflik memang layak untuk menguji variabel dependen kinerja karyawan. Angka R^2 menunjukkan bahwa 0,330 variabel seleksi dan konflik mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 0,670 dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Seleksi, Konflik Kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to find out a large selection of influences and work conflicts against the employees performance. And this research aims to analyze the most dominant factor of its influence on the performance of employees of the Wahidiyah struggle and Pondok Pesantren Kedunglo. Samples of this study were 50 respondents and the data retrieval techniques used were by distributing questionnaires to respondents. The analysis method used is a quantitative analysis of multiple linear regression analyses. These analyses include validity and reliability tests, classical asumsi tests, double linear regertic analysis, hypothesis testing, through T and f tests, and coefficient of determination (R^2) analysis. From such analysis obtained the regression equation as follows $Y = 12.398 + 0,650X_1 - 0,357X_2 + \alpha$. Selection variables have the greatest influence on employee performance by 0.650 then a working conflict of 0.357 hypothesis testing using T test that shows that both independent variables i.e. selection (X_1), conflict (X_2) researched proved significant affecting the dependent variable i.e. employee performance (Y), then through F test can be known variable selection and conflict is indeed feasible To test the employee performance dependent variable. The R Square number shows that 0.330 variable selection and conflict affects the dependent variable while the remainder of 0.670 is described by another variable outside the two variables examined in this study.

Keyword : Selection, Conflk, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia saat ini berkembang dengan pesat, dengan menciptakan berbagai perubahan-perubahan yang derastis dan menciptakan suatu persaingan yang sangat ketat. Hal ini menuntut para produsen untuk lebih meningkatkan daya saing yang baik dan peka terhadap perubahan lingkungan, baik politik, sosial budaya, dan ekonomi.

Syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai sukses dalam persaingan adalah berusaha memperbaiki semua pengelola organisasi

atau perusahaan yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia yang merupakan satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lainnya. Upaya untuk mengubah kemajuan organisasi yaitu dengan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan mengelola organisasi adalah langkah utama suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan dunia sehingga dapat bersaing.

Suatu perusahaan tidak lepas dari tenaga kerja manusia, majunya perkembangan dunia tanpa ditunjang oleh tenaga kerja manusia maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Dalam suatu organisasi kinerja karyawansangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja suatu organisasi karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak pada kemajuan organisasi. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karayawan baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus terus dipantau oleh sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena sebagai tenaga manusia tentunya memiliki pengaruh dari berbagai faktor, dimana faktor-faktor tersebut berbeda antara satu dengan yang lain. Pengaruh ini yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengelola sautu organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor yang menurut kami sangat berpengaruh antara lain proses seleksi dan konflik kerja pada umumnya karyawan memiliki kepentingan- kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Proses seleksi yang secara jelas dapat mengukur pengetahuan, keahlian, sikap dan motovasi dari calon karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh organisasi. Hal tersebut bisa terlaksana jika dalam prosesnya dilakukan oleh orang yang tepat serta menggunakan alat tes yang baik dan terbukti dan reliabel untuk mengukur kecocokan calon karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan. Sehingga hasil dari proses seleksi nantinya dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang optimal.

Menurut Sinamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Perbedaan yang ada dalam organisasi seringkali menyebabkan ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, dalam hubungan antar kelompok, tidak selamanya berjalan dengan baik sangat

banyak kemungkinan akan timbul konflik baik antar individu maupun konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok bukan menjadi konflik dalam organisasi yang sering muncul. Di lain pihak konflik antar pribadi merupakan salah satu aspek yang mendasari dan lebih sering terjadi dalam kehidupan organisasi.

Menurut Newstrom dan Davis (2000), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada bebangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkeseimbangan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing- masing karyawan selama priode tertentu (Pabunda Tika.2006:121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Untuk itu Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri membutuhkan tenaga kerja manusia yang mampu bersaing dan mengelola organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi.

Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri adalah suatu yayasan yang berbadan hukum Akta Nomor 09 Tahun 2011 Kemenkumham RI Nomor : Ahu – 9371. Ah. 01. 04. Tahun 2011 yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang berdiri sejak tahun 1997. Didalam Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri mempunyai organisasi kepengurusan yang terdiri atas pengasuh, pengurus dan personil dan terdapat sebelas lembaga yang mengurus didalam bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan antara lain: Sekertariat, Pondok Pesantren, Bendahara, DIKDASMEN (Pendidikan dan Kebudayaan Sekolah Menengah), DKW (Departemen Keuangan Wahidiyah), DPPW (Departemen Penyiaran dan Pembinaan Wahidiyah), URWIL (Urusan Wilayah), BUMPW (Badan Usaha Milik Perjuangan Wahidiyah), DAPERWA (Departemen Perlengkapan Wahidiyah), DEPKOPWA (Departemen Koperasi Wahidiyah), BPKW (Badan Pemeriksa Keuangan Wahidiyah), DPRW (Departemen Pembina Remaja Wahidiyah), DPKW (Departemen Pembina Kanak-Kanak Wahidiyah), DPWW (Departemen Pembina Wanita Wahidiyah).

Lembaga yang ada didalam Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri sangat membutuhkan tenaga keja manusia untuk mengelola lembaga yang ada. Kebutuhan yang diperlukan tentunya sangat banyak

sehingga diperlukan proses seleksi untuk mengetahui bagaimana kualitas dari calon tenaga kerja.

Semakin meningkatnya jumlah pencari pekerjaan dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja manusia untuk mengelola lembaga mengharuskan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai analisis-analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penjabaran diatas mendukung beberapa penelitian yang menemukan bahwa proses seleksi dan konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Merujuk penelitian yang dilakukan oleh Hendara Dwi Piana (2017), yang menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Moh. Abdul Aziz (2012), yang menyimpulkan bahwa proses seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Seleksi dan Konflik Kerja pada Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri”**.

Seleksi

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan pemutusan penerimaan. Menurut Mondy (2006), seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. Jika orang-orang melebihi persyaratan, kurang memenuhi persyaratan, atau ada satu hal yang tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan baik secara sengaja maupun tidak.

Gatewood dan Field (2011) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Proses seleksi dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Hal ini didukung pula oleh Simamora (2004) seleksi merupakan suatu fungsi penting karena keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diperoleh melalui proses seleksi.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu, maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar sehingga masing-masing akan mendapatkan kepuasan. Sedangkan bila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka dihasilkan berkurang dan tidak berkualitas yang akibatnya perusahaan akan menderita kerugian. Oleh karena itu, seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar harus disiapkan secara baik melalui proses yang panjang dan memerlukan biaya yang besar.

Proses dan Tahapan Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing. Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu reliabilitas dan validitas. Reliabilitas (dapat dipercaya) berhubungan dengan konsisten pengukuran yang digunakan sepanjang waktu dan juga dipertimbangkan ukuran berapa banyak kesalahan yang terlihat dalam pengukuran yang terjadi sekarang.

Ada banyak sumber kesalahan dalam pengukuran pada waktu wawancara, misalnya karena terlalu membandingkan dengan kandidat lainnya yang sangat superior, tekakanan waktu atau terpesona pada kemampuan pelamar menciptakan impresi manajemen yang positif, tetapi pada akhirnya tidak sesuai dengan kenyataan dalam pelaksanaan pekerjaan. Yang dimaksud dengan validitas adalah skor yang diberikan pada waktu test atau wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata. Hasil test seorang dikatakan valid, bila skornya tinggi dan kenyataan dilapangan memang sesuai. Metode seleksi mungkin saja dapat dipercaya tetapi tidak valid, namun metode seleksi yang tidak dapat dipercaya tentu saja tidak valid.

Seleksi pada umumnya dilaksanakan secara bertahap bahkan meskipun belum ada lowongan kerja untuk saat ini.

Sistem Seleksi yang Efektif

Dalam hal ini perlu disadari bahwa proses seleksi karyawan baru merupakan kegiatan penting bagi perusahaan maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan yang produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

- 1) Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Pertanyaan berikut ini mungkin dapat dipertimbangkan ketika melakukan seleksi, seperti apa kelemahan dari:
 - a) Instruktur yang kurang menguasai materi?
 - b) Proses seleksi yang tidak dapat memprediksi kinerja pelamar ditempat kerja?
 - c) Perhitungan dengan menggunakan komputer yang menghasilkan jawaban yang salah?
- 2) Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama didalam sistem seleksi. Sistem seleksi yang adil bila:
 - a) Didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang dijalankan secara konsisten.
 - b) Menggunakan standar penerimaan yang sama untuk semua pelamar.
 - c) Menyaring pelamar berdasarkan pertimbangan- pertimbangan yang hanya berkaitan dengan pekerjaan saja.
- 3) Keyakinan, artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Pewawancara dan calon meyakini akan suatu sistem seleksi apabila:
 - a) Setiap orang memperoleh manfaat dengan mengikuti proses seleksi terlepas dari keputusan penerimaan karyawan yang diambil.
 - b) Citra perusahaan dan harga diri para pelamar tetap terjaga.

Peranan Seleksi

Seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang

dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan ketrampilan.

Pelaksanaan kegiatan tersebut secara wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, akan dapat mencegah suatu organisasi akan mengalami surplus pegawai, kecuali karena adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri. Dewasa ini dapat disaksikan surplus karyawan yang demikian banyak pada pegawai negeri sipil Republik Indonesia, yang sesungguhnya hanya membutuhkan karyawan sekitar dua atau tiga juta orang saja. Namun, kenyataannya jumlah karyawan telah melampaui jumlah empat juta orang sehingga menimbulkan surplus lebih dari satu juta orang yang berakibat tekanan yang sangat berat pada anggaran belanja negara.

Penataan seleksi yang baik juga mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, evaluasi kinerja, kompensasi.

Pelaksanaan fungsi seleksi sepenuhnya adalah tanggung jawab dari departemen SDM dalam satu perusahaan secara manajerial. Artinya, tidaklah semua kegiatan seleksi dilaksanakan oleh setiap karyawan baik secara sendiri maupun yang bergabung dalam perusahaan seperti *recruiter*, pelaksanaan berbagai tes yang belum tentu dimiliki oleh suatu perusahaan.

Konflik Kerja Pengertian

Pada dasarnya proses konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh, atau akan berbuat tidak menyenangkan, kepada pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting.

Dalam batas-batas tertentu, konflik kerja justru dapat mengakibatkan pengaruh yang positif atau menguntungkan. Namun, apabila lewat suatu batas tertentu, konflik dapat menimbulkan hal yang negatif atau merugikan. Jadi, tidak benar pendapat yang mengatakan bahwa konflik selalu merugikan organisasi. Misalnya dalam suatu organisasi, persaingan yang sehat dapat menimbulkan efek yang positif. Namun, bila persaingan tersebut melampaui batas, dapat menjadi persaingan yang tidak sehat yang menimbulkan efek negatif.

Bentuk-bentuk Konflik

Konflik dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok berdasarkan pelakunya, berdasarkan penyebabnya dan berdasarkan akibatnya. Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal dan eksternal bagi individu yang mengalaminya, sedangkan berdasarkan penyebabnya konflik disebabkan karena mereka mereka yang bertikai

ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma. Sementara itu, berdasarkan akibatnya, konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak negatif yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan diantara individu yang ada dalam organisasi.

Beberapa bentuk konflik dalam batasan pengaruhnya terhadap perusahaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Konflik fungsional adalah sebuah konfrontasi diantara kelompok yang menambah keuntungan kinerja perusahaan.
- 2) Konflik disfungsional adalah setiap atau interaksi diantara kelompok yang merugikan organisasi atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Konflik dan kinerja organisasi.

Konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik itu dikelola. Untuk setiap organisasi, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Di satu pihak, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerjanya bisa buruk. Dilain pihak, tingkat konflik menjadi terlalu tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja **Pengertian**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu Stoner dan Freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Bernadin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian Kinerja

Penilaian adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja sama dengan prestasi kerja. Menurut Salim Petter kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan trampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja menurut Melayu S. P Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan dan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas yang dihasilkan karyawan.

Berbeda dengan Bernadin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bayrs dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kesepakatan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Penegrtian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik kepribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya itu. Terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi lima persyaratan yaitu adanya:

- 1) Keterkaitan langsung dengan pekerjaan, yaitu seseorang ialah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu.
- 2) Suatu sistem yang praktis, adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai yang dinilai, berarti adanya presepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan presepsi mengenai hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.
- 3) Standart yang jelas, aspek penting lainnya dari suatu penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas dan sasaran yang utama dari standar yang

jelas ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan.

- 4) Takaran-takaran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, takaran-takaran itu mudah digunakan. Handal dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal. Yang dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang digunakan baik melalui pengamatan langsung maupun tidak langsung.
- 5) Faktor objektifitas dan subjektifitas, perlu pula dipertimbangkan faktor objektifitas dan subjektifitas dalam penggunaan takaran tersebut diatas. Penggunaan suatu takaran dapat dikatakan objektif apabila dua orang penyelia melakukan pengamatan memberikan penilaian yang relatif sama. Sebaliknya apabila pengguna takaran itu hanya oleh seorang penyelia sedangkan penyelia yang lain tidak dapat menggunakan sebagai alat verifikasi, berarti penggunaanya bersifat subjektif. Untuk benar- benar memberikan gambaran yang tepat mengenai prestasi kerja seseorang yang paling tepat ditempuh adalah gabungan antara pengamatan langsung dan objektif.

Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- 1) Kuantitas dari hasil
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Kehadiran
Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.
- 4) Kemampuan Bekerjasama
Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

METODE

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung melalui kuisioner dari lokasi yang diteliti. Dan data berupa hasil jawaban para responden mengenai proses seleksi dan konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan atau diolah oleh pihak lain, yaitu data jumlah karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan akurat dalam penelitian lapangan (*field research*) yang termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini, penelitian melakukan pengumpulan dengan cara

1. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Ponpes Kedunglo Kediri. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*) setinggi mungkin.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh data (informasi) dari responden. Dalam proses ini, hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan memengaruhi arus penyampaian informasi. Faktor-faktor tersebut ialah pewawancara,

responden, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan, dan situasi wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis, naskah artikel dan sejenisnya, yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

Y = Total skor

X = Skor item

n = Jumlah responden

Bila skor item signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan pernyataan valid atau dengan membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika hasil perhitungan positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil perhitungan negatif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

$$r = \frac{(k-1) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_o^2} \right)}{(k-1) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_o^2} \right)}$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_o^2 = Jumlah varian butir

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- Analisis Grafik
- Analisis Grafik

c. Multikolenieritas

- Uji Heterokedastisitas
- Uji Auto Korelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas (terikat)

X = Variabel bebas (tidak terikat)

a = nilai intercap (konstan)

b = koefisiensi arah regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan > 0,05 maka nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara serentak variabel bebas yang mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur uji F adalah sebagai berikut:

- Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya: $H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y $H_0 : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y .

b. Membuat keputusan uji F

- Jika probabilitas tingkat kesalahan $F < 5\%$ maka H_0 ditolak maka H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika probabilitas tingkat kesalahan $F > 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak

mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig *significance* (Ghozali, 2011:98)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
PS1	0,722	0,361	valid
PS2	0,700	0,361	valid
PS3	0,599	0,361	valid
PS4	0,710	0,361	valid
PS5	0,678	0,361	valid
KK1	0,366	0,361	valid
KK2	0,695	0,361	valid
KK3	0,495	0,361	valid
KK4	0,599	0,361	valid
KK5	0,613	0,361	valid
KW1	0,657	0,361	valid
KW2	0,719	0,361	valid
KW3	0,783	0,361	valid
KW4	0,794	0,361	Valid
KW5	0,546	0,361	valid

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pertanyaan diatas lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,690	0,60	Reliabel
Proses Seleksi (X1)	0,662	0,60	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel $> 0,6$, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

a. Analisis Statistik

Untuk analisis statistik nilai signifikansi *Unstandardized Residual* sebesar 0,875 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%.

Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Analisis Grafik

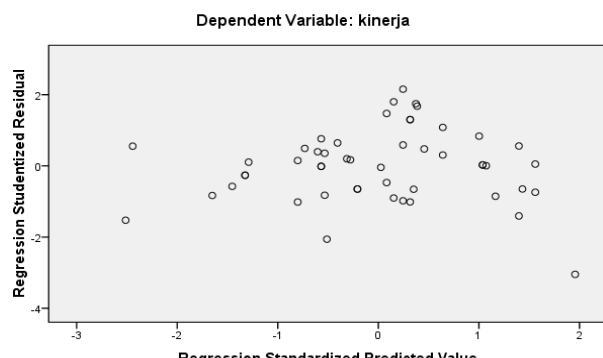
Berdasarkan analisis grafik hasil nya adalah data telah berdistribusi dengan normal, hal tersebut menunjukkan bahwa data memiliki puncak tepat ditengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinieritas

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel seleksi dan konflik memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,842 : 0,842 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,187 : 1,187 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Heterokodestisitas

Scatterplot



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	Model Summary ^a		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square		
1	.574 ^a	.330	.301	2.624	1.316

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Proses Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,628 dan kurang dari 4-du (4-1,628) = 2,372 dan dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan nilai dw sebesar 1,136 jika dimasukkan dalam ketentuan $du < dw < 4-du$ maka $1,628 < 1,136 < 2,372$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasis Analisis Regresi

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.398	2.994	
Seleksi	.650	.139	.616
Konflik	-.357	.141	-.328

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,398 + 0,650X_1 - 0,357X_2 + \alpha$$

- Konstanta (a) adalah sebesar 12,398, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 12,398 jika tidak dipengaruhi variabel proses seleksi dan konflik kerja maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan menurun sebesar 12,398 sebelum atau tanpa adanya variabel proses seleksi dan konflik kerja (X_1 dan $X_2 = 0$). Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan tidak baik.
- Nilai koefisien regresi variabel seleksi (X_1) sebesar 0,650. Artinya variabel proses seleksi (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,650 artinya, jika variabel proses seleksi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0,650 maka, kinerja karyawan akan meningkatkan secara linier sebesar 0,650. Sebaliknya jika variabel proses seleksi (X_1) mengalami penurunan maka, kinerja

karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, $X_2 = 0$.

- Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (X_2) sebesar 0,357. Artinya, jika konflik kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,357 maka, kinerja karyawan akan menurun secara linier sebesar 0,357. Sebaliknya jika variabel konflik kerja (X_2) mengalami penurunan maka, kinerja karyawan akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas $X_1 = 0$.

Uji Hipotesis

- Uji Statistik t

Tabel 5
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.398	2.994		4.141	.000
Seleksi	.650	.137	.619	4.758	.000
Konflik	-.357	.141	-.328	-2.521	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 16 dalam tabel 4.10 diperoleh hasil nilai signifikan variabel seleksi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri secara parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 16 dalam tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan variabel konflik 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri secara parsial.

2. Uji Statistik F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.152	2	79.576	11.555	.000 ^a
Residual	323.668	47	6.887		
Total	482.820	49			

a. Predictor: (Constant), konflik kerja, proses seleksi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 16 dalam tabel diatas diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel seleksi dan konflik < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti seleksi dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri secara simultan.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.301	2.624

a. Predictors: (Constant), konflik, seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,330 dengan demikian menunjukkan bahwa seleksi dan konflik dapat menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar 33,0% dan sisanya yaitu 67,0% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah Dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri Secara Parsial.

Berdasarkan hasil uji t, variabel proses seleksi (X_1) berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,650 sehingga menjawab hipotesis 1 yaitu diduga proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Yayasan

Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Proses Seleksi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak pemimpin organisasi mampu menyeleksi karyawan yang akan melamar menjadi karyawan agar terpilih sebagai sumber daya manusia yang mampu bersaing dan unggul. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tentu tidak sama.

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan tersebut perlu dilakukan adanya seleksi, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada dilingkungan perusahaan tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho (2012) menemukan bahwa proses seleksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika adanya proses seleksi dalam penerimaan pekerja baru dengan tepat, maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika proses seleksi yang dilakukan tidak dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan menurun.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah Dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri Secara Parsial.

Berdasarkan hasil uji t, variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan berkontribusi negatif pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,357 sehingga menjawab hipotesis 2 yaitu diduga konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Konflik kerja berkontribusi negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak pimpinan organisasi mampu mengatsasi konflik yang terjadi dan mampu memotivasi karyawan untuk kembali bekerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik atau tekanan tentu tidak sama. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan

bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah atau tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Konflik merupakan bagian yang tak terelakan dari kehidupan organisasi karena tujuan pemangku kepentingan yang berbeda, baik manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain yang sering tidak sesuai. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang akan memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap semua yang terlibat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Guswarno (2011) menemukan konflik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika terjadi konflik dalam lingkungan kerja yang jika dapat diatasi dengan penanganan yang tepat, maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja dan tidak ada penanganan yang tepat membuat kinerja karyawan dapat menurun.

3. Pengaruh Proses Seleksi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah Dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri Secara Simultan.

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.11 menunjukkan hasil yang signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen proses seleksi (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara bersama-sama (Simultan) positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Proses seleksi dan konflik kerja berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pihak pimpinan organisasi mampu melaksanakan proses penyeleksian dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pimpinan organisasi mampu mengatasi konflik yang terjadi dan mampu memotivasi karyawan untuk kembali bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah

dan Pondok Pesantren Kedunglo adalah sebesar 0,650 atau 65,0% yang artinya seleksi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

2. Besarnya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo adalah sebesar 0,357 atau 35,7% yang artinya konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.
3. Pengaruh seleksi dan konflik secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo. Dibuktikan dari hasil analisis data pada tabel uji koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa R^2 adalah sebesar 0,328, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas seleksi (X_1) dan Konflik (X_2) sebesar 32,8% dan sisanya yaitu 67,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendak memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. A. (2012). *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Depok: Skripsi.
- Nugroho, M. A. (2012). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Skripsi.
- Subechi M. M. (2015). *Pengaruh konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Skripsi.
- Guswarno. (2011). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Skripsi.
- Piana, H. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: Skripsi.
- Prof. Dr. H. Verithzal, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik*. Depok: PT RAJAGROFINDO PERSADA.
- Azwar, S. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.