

THE IMPACT OF SELECTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PEFORMANCE IN PT MOTORINDO PERKASA RAYA

Loren Arifin¹⁾, Hendry²⁾, Dewi Mariana³⁾, Veranovelias⁴⁾ dan Rita⁵⁾

lorenarifin@gmail.com⁵⁾hendry_wijaya63@yahoo.com²⁾dewimariana894@gmail.com³⁾
veranovelias08@gmail.com⁴⁾rita191o96@gmail.com⁵⁾

Universitas Prima Indonesia ^{1,2,3,4,5)}

ABSTRACT

Employees' performance is an action taken by employees in carrying out the work given by the company. Many things influence employee performance including selection and training. This study aims at examining and analyzing the influence of selection and motivation on employees' performance at PT. Motorindo Perkasa Raya Medan both partially and simultaneously. The theory used is a theory regarding employees' selection, motivation and performance. The method used is a quantitative approach with quantitative descriptive research and it is descriptive explanatory. The method of data collection was done by doing interviews and questionnaires.

The method of data analysis used is multiple linear regression. The population is all employees; the total number is 35 people. Sampling was taken by a saturated sampling technique. The results of the study proves that partially selection (2,960) and motivation (6,911) have a positive and significant effect on employees' performance with a significant level of <0.05 . Simultaneously selection and motivation have a positive and significant effect on employee performance, with the results of $F_{count} (48,351) > F_{table} (3.29)$ a significant level <0.05 .

The conclusion of the result of this study is that selection and motivation influence employee performance at PT Motorindo Perkasa Raya both partially or simultaneously.

Keywords: Selection, Motivation, Employees' Performance

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Objek penelitian ini adalah PT Motorindo Perkasa Raya Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor sparepart dengan merek Nippon Piston Ring (NPR) dan Nippon Piston Paint (NPP). Hasil penelitian diketahui kinerja karyawan belum optimal yang diketahui dari hasil pencapaian belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya target pendapatan, diduga dipengaruhi faktor seleksi dan motivasi kerja.

Seleksi merupakan tahapan pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan, tujuan seleksi untuk mengidentifikasi dari sekelompok orang-orang yang bakal diangkat menjadi karyawan perusahaan. Sistem seleksi karyawan di PT. Motorindo Perkasa Raya dimulai dari ujian/testing, psikotes, wawancara dan kesehatan. Setelah proses seleksi selesai dilaksanakan, proses selanjutnya menempatkan calon tenaga kerja yang diterima pada jabatan yang dibutuhkan dan sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Hasil penelitian pada PT Motorindo Perkasa Raya Medan diketahui bahwa perusahaan tidak menjelaskan proses seleksi karyawan dengan jelas, sulitnya mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dengan gaji yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja karyawan di perusahaan menurun, hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada

tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan ini berdampak pada tidak adanya kenaikan gaji sepanjang tahun 2018.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya ?
- c. Bagaimana pengaruh seleksi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya?

C. Tinjauan Pustaka

1. Seleksi

Samsudin (2010: 93), proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak diterima. Hal yang sama diungkapkan oleh menurut Yani (2012:66), proses seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi

Menurut Yani (2012:68-71), faktor-faktor yang perlu diperhitungkan dalam seleksi yaitu:

- 1) Penerimaan surat lamaran
- 2) Tes seleksi calon karyawan
- 3) Alat tes
- 4) Interview
- 5) Proses interview
- 6) Referensi dan latar belakang

- 7) Evaluasi medis
- 8) Interview dengan Supervisor
- 9) Memperlihatkan pekerjaan
- 10) Keputusan diterima

b. Manfaat dan Tujuan Seleksi

Menurut Sutrisno (2011:53), tujuan diadakan seleksi adalah untuk mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2016:49), seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

- 1) Karyawan yang qualified dan potensial.
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin.
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat.
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
- 6) Karyawan yang dapat bekerjasama secara vertical maupun horizontal.
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan.

c. Indikator Seleksi

Menurut Manullang (2011:101), yang menjadi indikator seleksi pegawai, yaitu: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, karakter.

2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:143), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepu-

asan."

Menurut Fahmi (2016:107), "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Hal yang sama menurut Sedamayanti (2011:66), "Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (Driving Force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu".

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg dalam Fahmi (2016:113) mengembangkan dua faktor teori motivasi yaitu

1) Motivation Factors

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertumbuh.

2) Hygiene Factors

Faktor yang melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016:146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kinerja karyawan karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:204), bentuk motivasi yang dijadikan indikator motivasi adalah: 1) motivasi ekstrinsik yang terdiri dari: motivator dan kesehatan kerja; 2) Motivasi intrinsik yang terdiri dari minat, sikap positif, dan kebutuhan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:186), "Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi". Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:181) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Karyawan tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan sesuai dengan yang mereka harapkan.

- 2) Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bahagian penting dari manajemen perusahaan.
- 3) Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara materil dan non materil.
- 4) Pihak manajemen perusahaan dalam memposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan.
- 5) Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari para karyawan namun juga diperoleh karena faktor dukungan dan doa dari istri dan anak-anak di rumah, atau dengan kata lain rizki yang diperoleh oleh seorang karyawan adalah rizkinya keluarga juga.
- 6) Karyawan merasa perusahaan tempat ia bekerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk mengantungkan hidupnya hingga hari tua.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 89), manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya motivasi, kondisi kerja, dan peralatan kerja

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang bagus
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 234), indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Kehadiran
- 4) Kemampuan kerjasama

d. Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2010:92), "Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan

berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja finansial perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2014:296), "Tujuan seleksi efektif adalah untuk menyesuaikan karakteristik individual (kemampuan, pengalaman, dan semacamnya) dengan persyaratan dalam suatu pekerjaan. Apabila manajemen gagal untuk mendapatkan memasangkannya secara benar, baik kinerja maupun kepuasan karyawan akan berkurang".

Menurut Siagian (2014:200), patut diingat bahwa bukti terbaik berlangsungnya proses seleksi dengan tepat adalah para karyawan yang mampu bekerja secara produktif, memiliki loyalitas tinggi dan berperilaku positif.

e. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:100), motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi perkerjaan.

Menurut Samsudin (2010:281), keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Ivancevich, dkk (2009:275), tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif.

Sifat penelitian yang dilakukan yaitu hubungan kausal.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Motorindo Perkasa Raya Medan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di perusahaan yaitu sebanyak 35 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada setiap karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya.
- b. Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian. Data yang diperoleh berupa dokumen perusahaan, literature serta artikel yang relevan dengan objek penelitian. Misalnya buku-buku referensi, jurnal-jurnal umum dan internasional, literature tambahan yang validitasnya dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan terdiri dari

- a. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan

karyawan perusahaan.

- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya.
- c. Studi Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Motorindo Perkasa Raya yang berhubungan dengan penelitian.

5. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Pengukuran |
|----------------------------------|---|---|--------------|
| Seleksi (X ₁) | Proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan Sumber: Yani (2012:66) | 1. Keahlian 2. Pengalaman 3. Umur 4. Jenis kelamin 5. Pendidikan Sumber: Manullang (2011:101) | Skala Likert |
| Motivasi Kerja (X ₂) | Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Sumber: Hasibuan (2016:143) | 1. Motivasi ekstrinsik. - Motivator - Kesehatan kerja 2. Motivasi intrinsik - Minat - Sikap positif - Kebutuhan Sumber: Priansa (2016:204) | Skala Likert |
| Kinerja (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2013:67) | 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama Sumber: Bangun (2012:234) | Skala Likert |

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

c. Model Analisis Data Penelitian

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (seleksi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dengan melihat tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -0,581 + 0,317S + 0,702M$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar -0,581 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel seleksi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -0,581.

b. Koefisien regresi seleksi (X1)

Variabel seleksi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,317 yang artinya apabila variabel seleksi (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,317 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi dalam kondisi konstan. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu ada pengaruh seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi motivasi (X2)

Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,702 yang artinya apabila variabel motivasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,702 satuan dengan asumsi bahwa variabel seleksi (X1) dalam kondisi konstan. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu motivasi (X2).

d. Koefisien Determinasi Hipotesis

Hasil perhitungan regresi linear berganda untuk analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

D. Pembahasan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | -.581 | 2,986 | |
| Seleksi | ,317 | ,107 | ,295 |
| Motivasi | ,702 | ,102 | ,689 |

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2019)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,867 ^a | ,751 | ,736 | 2,65823 |

Pada Tabel 5 uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,736, yang berarti bahwa 73,6% variansi atau besarnya penyebaran data dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel seleksi dan pelatihan. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti konflik, stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan lain-lain.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis untuk uji simultan menunjukkan bukti seleksi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kerja. Hasil perhitungan regresi linear berganda untuk uji simultan dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 683,425 | 2 | 341,712 | 48,359 | .000 ^b |
| | Residual | 226,118 | 32 | 7,066 | | |
| | Total | 909,543 | 34 | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji- F diperoleh nilai Fhitung (48,351) > Ftabel (3,29) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05) yang berarti secara simultan variabel seleksi dan motivasi berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil uji parsial dengan bantuan Program SPSS dirangkum dalam Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

| Model | | t | Sig. |
|-------|------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | -,194 | ,847 |
| | Seleksi | 2,960 | ,006 |
| | Motivasi | 6,911 | ,000 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan, yaitu:

a. Seleksi

Hasil uji parsial seleksi diperoleh thitung (2,960) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikansi (0,006) < (0,05) maka disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi

Hasil uji parsial Motivasi diperoleh nilai thitung (6,911) > t_{tabel} (2,036) dengan tingkat signifikansi (0,000) < (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

a) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis variabel seleksi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung seleksi (4,637) > t_{tabel} (2,036) (thitung > t_{tabel}) dan tingkat signifikan pada level 0,000 < 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan

dengan teori Samsudin (2010:92), "Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja finansial perusahaan.

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang didukung latar belakang masalah dimana diketahui tingkat pendidikan yang diinginkan perusahaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki pelamar kerja, gaji yang diinginkan calon pekerja tidak sesuai dengan yang diajukan perusahaan, posisi jabatan tidak sesuai dengan taraf pendidikan pelamar kerja dan yang paling utama adalah jurusan pelamar kerja tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga perusahaan kesulitan untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas. Pada perusahaan disarankan untuk menyeleksi secara ketat penerimaan karyawan terutama mengenai pendidikan pelamar, gaji yang diinginkan, jurusan pelamar kerja harus sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan serta penempatan calon karyawan disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan calon karyawan tersebut sehingga proses seleksi calon tenaga kerja benar-benar berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2014:296), "Tujuan seleksi efektif adalah untuk menyesuaikan karakteristik individual (kemampuan, pengalaman, dan semacamnya) dengan persyaratan dalam suatu pekerjaan. Apabila manajemen gagal untuk mendapatkan memasangkannya secara benar, baik kinerja maupun kepuasan karyawan akan berkurang.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel Motivasi terha-

dap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi (4,066) > t_{tabel} (2,036) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ivancevich, dkk (2009:275), tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja. Motivasi adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya Motivasi yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Kesimpulan hasil penelitian ini diketahui, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung latar belakang masalah mengenai motivasi yaitu motivasi kerja di perusahaan menurun, hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan dapat menurunkan tingkat turnover intention. Sehubungan dengan motivasi yang dialami karyawan, pada perusahaan disarankan untuk meningkatkan gaji dan memberi penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

F. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial menunjukkan variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT.

Motorindo Perkasa Raya Medan, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh thitung seleksi 4,637 sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 2,036 (thitung > ttabel) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$.

Secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh thitung motivasi 4,066 sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 4,066 (thitung > ttabel) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$.

Secara simultan seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji Fhitung (8,608) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,08) dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

Sehubungan dengan seleksi, pada perusahaan disarankan untuk menyeleksi secara ketat penerimaan karyawan terutama mengenai pendidikan pelamar, gaji yang diinginkan, jurusan pelamar kerja harus sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan serta penempatan calon karyawan disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan calon karyawan tersebut.

Sehubungan dengan motivasi, pada perusahaan disarankan untuk meningkatkan gaji dan memberi penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan

Bagi penelitian selanjutnya disarankan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mengganti jenis perusahaan dan menambah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti konflik, stres kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

F. Referensi

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Indeks. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, et al. 2009. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Kadarisman. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Duabelas. Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Marihot. 2011 Manajemen Personalia. Cetakan Kelima. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Naibaho, Hastuti. 2012. Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Studi Terhadap Literatur. Jurnal Eksekutif, Vol 2. No. 2.9(2). P-ISSN: 1829-7901. Universitas Pelita Harapan Surabaya
- Priansa, Juni, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. CV. Alfabeta. Bandung

- Priyatno, Duwi. 2013. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Cetakan Pertama. Mediakom, Yogyakarta
- Putri, Adetya Vianty dan Ardana, I Komang. 2016. Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7251-7279. ISSN : 2302-8912. Universitas Udayana. Bali
- Robbins, P, Stephen dan Judge A Timothy. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- Septiani, Winda Lia. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor di Cikampek. Jurnal Manajemen Krisna Dwipayana. ISSN : 2338 - 4794 Vol. 4. No. 3 September 2016. UNKRIS. Jakarta Timur
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Suryadana, Liga. 2015. Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Cetakan Ketiga. Edisi 1. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Umar, H. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan II. Pustaka Setia. Bandung
- Uno. H. Hamzah. 2018. Teori Motivasi dan Penerapannya. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani, H, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Alfabeta. Bandung.