

PENGARUH SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GLOW SUPERMARKET BANJARMASIN

Noormilli¹, Prihatini Ade Mayvita², Dwi Wahyu Artiningsih³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 16.31.0410
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Email : Millygemini@gmail.com

ABSTRAK

Noormilli, 2020, Pengaruh Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Glow Supermarket Banjarmasin, Pembimbing I : Prihatini Ade Mayvita, Pembimbing II : Dwi Wahyu Artiningsih

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin, (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin, (3) seleksi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan Glow Supermarket Banjarmasin dan sampel sebesar 52 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin dan (3) seleksi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Glow Supermarket Banjarmasin, hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi dan seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci : Seleksi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to test: (1) selection influences the performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees, (2) motivation influences the performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees, (3) selection and motivation influences thi performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees.

This research uses descriptive quantitative research design and uses survey research. The study population of all Banjarmasin Glow Supermarket employees and a sample of 52 respondents with data analysis of multiple linier regression.

The results showed (1) selection has a sifnificant effect on the performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees, (2) motivation has a significant effect o the performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees and (3) selection and motivation has an effect on the performance of Glow Supermarket Banjarmasin employees, this indicates hat leaders

undertand what whict can motivate and selection right will produce employees who have good performance.

Keywords : Selection, Motivation and Employee Perfomance

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai pengerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan . Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam melaksanakan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan kehidupan perusahaan.

T Hani Handoko (2000 :85) pengertian bahwa seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar diterima atau tidak.

Sedangkan motivasi juga melibatkan aspek-aspek psikologi karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang mendorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing.

Keterkaitan antara peran seleksi dengan motivasi karyawan sangatlah penting bagi calon karyawan yang akan berkerja di perusahaan. Karena apabila terjadi kesalahan saat seleksi berlangsung maka akan mengakibatkan sumber daya yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dan karyawaan pun memiliki kualitas rendah didalam memotivasi dirinya sendiri.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Glow Supermarket Banjarmasin
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Glow Supermarket Banjarmasin
3. Untuk mengetahui seleksi dan motivasi secara simultan berpengaruh sifnifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Glow Supermarket Banjarmasin

LANDASAN TEORI

1. Seleksi

Menurut Samsudin (2006 :92), Pengertian seleksi adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mendapatkan individu atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan serta memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang tersedia.

1) Proses Seleksi

Langkah dalam proses seleksi harus ditetapkan dengan baik dan juga berlandaskan pada efesiensi untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Menurut Hasibuan (2010 : 57), langkah-langkah proses seleksi adalah sebagai berikut :

- (1) Proses penyeleksian surat lamaran
 - (2) Pemeriksaan referensi.
 - (3) Wawancara pendahuluan
 - (4) Tes psikologi
 - (5) Tes kesehatan
 - (6) Hasil akhir
 - (7) Keputusan
- 2) Tujuan Seleksi

Tujuan utama diadakannya seleksi adalah untuk memilih dan menetapkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pada umumnya tujuan seleksi adalah :

- (1) Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagai yang dibutuhkan.
 - (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.
- 3) Kendala Seleksi
- (1) Tolak ukur
 - (2) Penyeleksi
 - (3) Pelamar

2. Motivasi

Motiv. Abraham Sperling (1987: 183) mengemukakan bahwa “ *motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*” (motiv didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motiv. Dengan demikian, motiv dapat diartikan sebagai dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan suatu aktivitas).

a) Pendekatan Terhadap Motivasi Kerja

Secara umum pendekatan terhadap motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

(1) Pendekatan tradisional

Disebut pendekatan ini karena memandang bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik/ biologi saja.

(2) Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia menyangkal argumen dari pendekatan tradisional. Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain, dan uang tidak bisa memberikan semua itu.

(3) Pendekatan sumber daya manusia

Douglas McGregor dan ahli teori lainnya mengkritik keras pandangan dua pendekatan tersebut. Mereka berpendapat bahwa dua pendekatan sebelumnya lebih mengarah pada upaya menipulasi pekerja. Pendekatan ini berperpadat

bahwa manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai suatu yang tidak dihindaki melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk memperoleh karir dan menghasilkan kepuasan.

b) Prinsip-Prinsip Motivasi

Beberapa prinsip motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

- (1) Prinsip kompetisi
- (2) Prinsip pemacu
- (3) Prinsip ganjaran atau hukuman
- (4) Prinsip kejelasan dan kedekatan tujuan
- (5) Pemahaman hasil
- (6) Pengembangan minat
- (7) Lingkungan yang kondusif
- (8) Keteladanan

c) Tipe- Tipe Motivasi

(1) Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dalam diri pekerja itu sendiri.

(2) Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

(2.1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah motivasi yang muncul dari orang itu sendiri untuk mencari keuntungan.

(2.2) Motivasi Negatif

Motivasi ini timbul karna rasa takut yang berlebihan.

d) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011: 116-120)

(1) Faktor internal

Artinya motivasi yang muncul karena ingin mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dalam hidupnya. Yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

(2) Faktor eksternal

Yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :

- a. Lingkungan yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel
- e) Tujuan Diberikan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006 :221) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi kerja karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992).

2) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 :189-193) yaitu :

- (1) Kemampuan dan keahlian
- (2) Pengetahuan.
- (3) Rancangan kerja
- (4) Kepribadian
- (5) Motivasi kerja
- (6) Kepemimpinan
- (7) Gaya kepemimpinan
- (8) Budaya organisasi
- (9) Kepuasan kerja
- (10) Lingkungan kerja disekitar
- (11) Loyalitas
- (12) Komitmen
- (13) Disiplin kerja

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

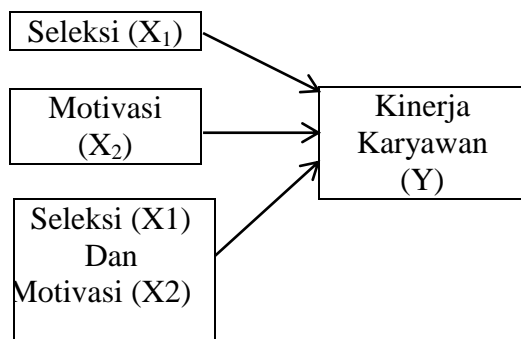
- (1) Kualitas (mutu)
- (2) Kuantitas (jumlah)
- (3) Waktu (jangka waktu)
- (4) Kerja sama antar karyawan
- (5) Penekanan biaya
- (6) Pengawasan

4. Kerangka Pikir

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor seleksi dan motivasi. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar diterima atau tidak. motivasi seperangkat proses yang meningkatkan, mengarahkan dan menjaga perilaku seseorang terhadap pencapaian tujuan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan penjabaran teori di atas dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

Bagan 1 Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah oleh peneliti

5. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran teoritis, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1:Seleksi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan.

H2:Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan.

H3:Seleksi dan motivasi positif dan

signifikan terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis

(1) Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Dimana diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari faktor dengan cara mengkorelasikan antar skor faktor dengan faktor total faktor, sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkolerasikan antar skor item dengan skor total item.

Valid tidaknya suatu item instrumen diuji dengan indeks kolerasi dengan level signifikan 5%. Bila probabilitas hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka di nyatakan valid dan apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak valid.

(2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat di andalkan dan konsisten apabila pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas berpedoman pada nilai *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dapat dinyatakan reliabel atau dapat dihandalkan, apabila memiliki *koefisien reliabilitas* sebesar 0.6 atau lebih dan apabila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak *reliabel*.

(3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yaitu pengaruh seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Glow Supermarket Banjarmasin. Adapun rumus Regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Peran Seleksi

X₂ = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

(4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terkaitnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R^2) yang telah mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkaitnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu : *Adjusted R Square*.

(5) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan/ serempak):

1. Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antar nilai hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai hitung $\geq t$ tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< (0,05)$, maka H_1 diterima.

2. Uji F (simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Sebaliknya, apabila F hitung \leq F tabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terkaitnya.

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terkait maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha (0,05)$, maka H_1 diterima.

(6) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2009). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.

Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan model VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Sedangkan, $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozzali, dalam Nur 2012:44).

PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Pengujian validasi dilakukan dengan menggunakan dengan bantuan SPSS. Nilai 52 kolerasi yang berada di atas r tabel 0,291, yang menunjukkan bahwa semua soal valid. Pengujian validasi lengkap dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validasi

| No | Variabel | Kolerasi | Tabel | Ket |
|-------------|-------------|----------|-------|-------|
| 1 | Seleksi | | | |
| | Indikator 1 | 0,742 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 2 | 0,868 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 3 | 0,848 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 4 | 0,868 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 5 | 0,810 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 6 | 0,829 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 7 | 0,849 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 8 | 0,874 | 0,275 | Valid |
| 2 | Motivasi | | | |
| | Indikator 1 | 0,895 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 2 | 0,890 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 3 | 0,887 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 4 | 0,807 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 5 | 0,815 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 6 | 0,738 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 7 | 0,696 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 8 | 0,830 | 0,275 | Valid |
| 3 | Kinerja | | | |
| | Karyawan | 0,839 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 1 | 0,789 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 2 | 0,828 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 3 | 0,899 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 4 | 0,895 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 5 | 0,756 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 6 | 0,887 | 0,275 | Valid |
| | Indikator 7 | 0,477 | 0,275 | Valid |
| Indikator 8 | | | | |

Sumber data : Data primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua soal yang diberikan adalah valid dan ini menunjukkan bahwa data bisa dikelola lebih lanjut menjadi sebuah informasi bagi peneliti.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:177). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|------------------|-------|------------|
| Seleksi | 0,839 | Reliabel |
| Motivasi | 0,828 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,907 | Reliabel |

Sumber data: Data primer diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar dari sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

3) Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi seleksi dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS for Windows versi 23. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.065 | 3.978 | | 3.536 | 0.001 |
| | Seleksi (X1) | 0.289 | 0.125 | 0.125 | 2.309 | 0.025 |
| | Motivasi (X2) | 0.301 | 0.125 | 0.334 | 2.408 | 0.02 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan dari hasil Standardizen Coeffients tersebut, persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,320 X_1 + 0,334 X_2$$

Persamaan Regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi variabel seleksi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,320 atau 32% dan bernilai positif . Hal ini berarti variabel seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,334 atau 33,4% dan bernilai positif. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square.

Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh seleksi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,28 %.

Tabel 1 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .573 ^a | .328 | .301 | 3.283 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Seleksi (X1)

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hepotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan/ serempak):

1) Uji t (parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

Hasil pengujian terhadap variabel seleksi diperoleh nilai t hitung = 2,309 dengan nilai Signifikan sebesar 0,25 > 0,05. Nilai t tabel dengan df = n-k-1 = 52-2-1 = 49 dengan di peroleh nilai t sebesar 1,676 . Dengan demikian diperoleh t hitung (2,309) > t tabel (2,009), yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya H1 diterima yang berarti terdapat berpengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian terhadap variabel motivasi diperoleh nilai t hitung = -2,408 dengan nilai Signifikan sebesar 0,20 > 0,05. Nilai t tabel dengan df = n-k-1 = 52-2-1 = 49 dengan di peroleh nilai t sebesar . Dengan demikian diperoleh t hitung (2,408) > t tabel (1,299), yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi

memiliki pengaruh positif. Sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji f (simultan)

Uji f bertujuan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama . Hasil perhitungan regresi secara siltultan diperoleh pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Regresi Secara Siltultan

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 258.252 | 2 | 129.126 | 11.977 | .000 ^b |
| | Residual | 528.267 | 49 | 10.781 | | |
| | Total | 786.519 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Seleksi (X_1)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji f . Hasil pengujian statistic menunjukkan nilai F hitung = dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Menurut Imam Ghazali (2006) dengan nilai signifikan di atas 0,05 secara bersama-sama variabel seleksi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh seleksi (X_1) dan motivasi (X_2) secara siltultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 > 0,05$ dan nilai F hitung = 11,977 lebih besar dari nilai f tabel = 2,40 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima terdapat pengaruh seleksi (X_1) dan mnmotivasi (X_2) secara siltultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi :

(3.1) Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas Bisa dilihat dari nilai VIF (Variabel Inflation Factor) yang tinggi dari pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------|-----------|-------|-------------------------|
| Seleksi | 0,713 | 1,402 | Tidak Ada Multikolinier |
| Motivasi | 0,713 | 1,402 | Tidak Ada Multikolinier |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala Multikolonieritas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai t hitung lebih tinggi dari pada t tabel yaitu ($t = 2,309 > 2,009$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai yang positif. Dengan nilai ($t = 2,408 > 1,299$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel seleksi dan motivasi secara silmultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,28 %.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dianjurkan peneliti ini adalah sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,334 atau 33,4% dan mempunyai variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga Glow Supermarket harus meningkatkan dan mempertahankan motivasi yang akan diberikan kepada karyawannya. Guna mendapatkan hasil yang sesuai target perusahaan.
- 2) Koefisien regresi variabel seleksi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar yang paling rendah 0,320 atau 32% mempunyai variabel yang paling rendah dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semua ini dikarenakan kesalahan pada saat seleksi metode dan prosedur yang tidak tepat pula, maka dari itu harus diperbaiki untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang sesuai standard dan kepuasan Glow Supermarket Banjarmasin.

DAFTAR PUSAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan. Bandung, PT Remaja Rosda Karya. Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 200., Pengantar Manajemen, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ardana. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Bangun W. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler Gary. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, Jakarta, PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenade Media Group.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, ANDI.
- Mathis L Robert dan Jackson H John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Nasution Ernawaty. 2014, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY, kajian terdahulu.
- Santoso. 2001, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Siagian S P. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara, Singgih.
- Sugiyono. 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Suprihati. 2014, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan SARI JATI di SRAGEN, kajian penelitian Terdahulu.
- Uno, Hamzah B. 2010, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan), Jakarta, Bumi Aksara.
- Yuniarti Yayuk. 2016, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Umum di PT BANK JATIM Cabang KEDIRI, kajian penelitian terdahulu.