

Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Radja Angkut Indonesia Tanjung Morawa

Mila Asmawiani Okta

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

E-mail : meelha82@gmail.com

Abstract: *Work motivation is the main driver of employees to work optimally in achieving company goals. Providing good motivation will create enthusiasm for employees who will improve the performance of each employee. Many factors affect work motivation, including selection and placement. This study was to determine the effect of Job Selection and Placement on Employee Motivation at PT. Radja Angkut Indonesia both partially and simultaneously. This type of research is a quantitative descriptive method. The object of research in this study is the employees of PT. Radja Angkut Indonesia, amounting to 65 people. The sampling technique uses a saturated sampling technique which means the population is the same as the sample. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that partially and simultaneously Job Selection and Placement had an effect on the Employee Motivation of PT. Radja Angkut Indonesia. Companies are advised to maintain or improve the selection process that has been going well by including a certificate/recommendation that remains one of the considerations for prospective workers. Employee placement should be based on academic achievement, employee experience, good physical and mental health, marital status, and age. Determination of these criteria, it is important for the company to get employees who are truly in accordance with the job description. With proper placement, work motivation is expected to increase so that company goals can be achieved.*

Keywords: *Selection, Work Placement, and Work Motivation*

Abstrak: Motivasi kerja merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Memberikan motivasi yang baik akan menciptakan semangat bagi karyawan yang akan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, termasuk seleksi dan penempatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di PT. Radja Angkut Indonesia baik secara parsial maupun serentak. Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Radja Angkut Indonesia, berjumlah 65 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya populasinya sama dengan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi dan Penempatan Kerja secara parsial dan serentak berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan PT. Radja Angkut Indonesia. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan proses seleksi yang telah berjalan dengan baik dengan mencantumkan sertifikat / rekomendasi yang tetap menjadi salah satu pertimbangan calon tenaga kerja. Penempatan karyawan harus didasarkan pada prestasi akademik, pengalaman karyawan, kesehatan fisik dan mental yang baik, status perkawinan, dan usia. Penentuan kriteria tersebut, penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan job description. Dengan penempatan yang tepat, motivasi kerja diharapkan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci: Seleksi, Penempatan Kerja, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Motivasi menjadi pendorong utama karyawan untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Pemberian motivasi

yang baik akan menimbulkan semangat bagi para karyawan yang akan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Seleksi adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Seleksi merupakan tahapan 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. Proses seleksi termasuk keputusan saling menguntungkan, perusahaan memutuskan apakah untuk menawarkan pekerjaan dan sebaliknya seberapa menarik tawaran itu, dan calon karyawan memutuskan apakah organisasi dan pekerjaan yang ditawarkan cocok dengan kebutuhan dan sasarannya.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Perusahaan/instansi harus menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan/instansi yang dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Radja Angkut Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan pengiriman barang. Proses seleksi karyawan di PT. Radja Angkut Indonesia dimulai dari penerimaan surat lamaran, ujian, psikotes, wawancara dan kesehatan. Setelah proses seleksi selesai dilaksanakan, tentunya pihak perusahaan perlu menempatkan calon tenaga kerja yang diterima pada jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan keahlian mereka masing-masing, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan.

Permasalahan seleksi yang terjadi di perusahaan yaitu sulitnya mendapatkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan jurusan yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu proses seleksi dari jalur non seleksi yang berdampak pada tujuan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi tidak dapat diharapkan dan akan menyebabkan

terhambatnya proses kerja dalam perusahaan. Penerimaan karyawan melalui jalur non seleksi dilakukan dengan cara mencari karyawan yang bersumber dari keluarga karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Hal tersebut menyebabkan tingkat pendidikan yang diinginkan perusahaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki pelamar kerja, posisi jabatan tidak sesuai dengan taraf pendidikan pelamar kerja, dan kurang berpengalaman sehingga perusahaan kesulitan untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas.

Proses penempatan kerja karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia belum efektif. Seperti, penempatan kerja karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan karyawan yang berpendidikan SMA pada jabatan yang tinggi hanya dikarenakan masa kerjanya yang lebih lama dari karyawan lainnya.

Sulitnya menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam proses seleksi dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan, berdampak pada motivasi kerja karyawan. Hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif, target yang diinginkan perusahaan belum tercapai dan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "*Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Radja Angkut Indonesia Tanjung Morawa.*"

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas di dapatkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sulitnya mendapatkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan jurusan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.
3. Karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Seleksi

Menurut Marwansyah (2016: 145), “Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.”

Menurut Riniwati (2016:140), beberapa indikator yang dapat digunakan dalam proses seleksi, yaitu: (1)Surat keterangan/rekomendasi (2)Format (borang) lamaran/formulir bio data (3)Tes kemampuan (4)Tes potensi akademik (5)Tes psikologi (6)Wawancara seleksi (7)Wawancara.

Penempatan

Menurut Priansa (2016:124), “Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru.”

Menurut Marliani (2018:175) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut: (1)Kemampuan (2)Kecakapan (3)Keahlian

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 kepuasan.”

Menurut Priansa (2016:204), bentuk motivasi yang dijadikan indikator motivasi adalah:

1. Motivasi Ekstrinsik
 - a. Motivator
 - b. Kesehatan kerja
2. Motivasi Intrinsik
 - a. Minat
 - b. Sikap positif
 - c. Kebutuhan

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:175), teori motivasi yang dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua faktor, yaitu :

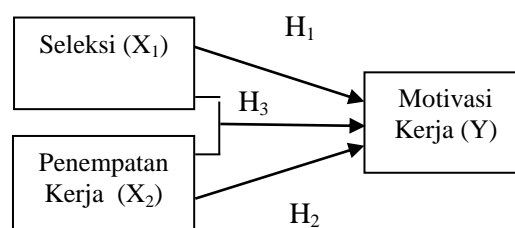
Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60), “Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Menurut Triharso (2015:2), seleksi juga dapat menjadi motivasi. sekiranya orang yang tepat telah diseleksi, dengan sendirinya proses motivasi akan berjalan baik karena orang tersebut sudah memiliki sikap dan perilaku yang dibutuhkan dan menunaikan tugas-tugasnya dengan sistem yang tertata.

Menurut Riniwati (2016:100) Kesesuaian dalam penempatan SDM sesuai dengan minatnya maka akan meningkatkan motivasi kerja yang mana motivasi menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan jika seleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan penempatan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada motivasi kerja. Pengaruh seleksi dan penempatan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Seleksi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.
 H_1 : Seleksi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.
2. H_0 : Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.
 H_1 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.
3. H_0 : Seleksi dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.
 H_1 : Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di PT Radja Angkut Indonesia yang beralamat di Jalan Sei Belumai Hilir Dusun I Deli Serdang. Waktu penelitian yang digunakan untuk meneliti perusahaan PT. Agung Cemara Realty Medan dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan Maret 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah: karyawan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara: Kuesioner (Angket), Wawancara, Studi kepustakaan dan Studi Dokumentasi

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif
2. Data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data yang diperoleh dari responden berupa kuesioner yang diajukan pada responden dan data sekunder yakni catatan atau dokumen mengenai gambaran umum perusahaan, literature yang mendukung penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah daftar pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

2. Uji t (*t-test*)
- 3 Uji- F (*F-test*)
- 4 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

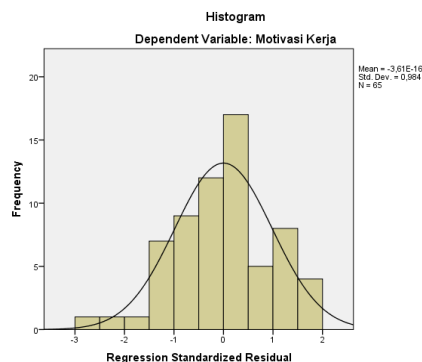
Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Menggunakan Analisis Grafik

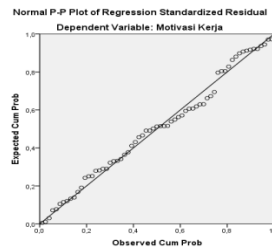
Gambar 2.
Grafik Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan bentuk kurva dengan kemiringan seimbang dari sisi kiri dan kanan, atau tidak condong ke kiri ataupun ke kanan.

Gambar 3.
Grafik P-P Plot



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Gambar 3, menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

2) Menggunakan Analisis Statistik

Uji normalitas dengan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (1-Sample-KS) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97239475
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,055
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Hasil uji dari tabel di atas, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas yang lain dalam satu model. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Seleksi	,600	1,667
Penempatan	,600	1,667

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel Seleksi dan Penempatan sebesar 0,600, dan nilai VIF sebesar $1,667 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak. Kriteria uji Linieritas dilihat dari nilai signifikansi dari *Deviation of Linierity* untuk X terhadap Y. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier. Ini juga dapat dibuktikan pada baris Linierity, dimana terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan Y jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$

Tabel 3.
Hasil Uji Linieritas Seleksi dengan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between (Combined)		323,242	17	19,014	5,289	,000
Kerja *	Groups	Linearity	222,827	1	222,827	61,979	,000
Seleksi		Deviation from Linearity	100,415	16	6,276	1,746	,070
Within Groups			168,974	47	3,595		
Total			492,215	64			

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2020)

Tabel 4.
Hasil Uji Linieritas Penempatan dengan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Between (Combined)		240,046	12	20,004	4,125	,000
Kerja *	Groups	Linearity	167,479	1	167,479	34,536	,000
Penempatan		Deviation from Linearity	72,566	11	6,597	1,360	,220
Within Groups			252,170	52	4,849		
Total			492,215	64			

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2020)

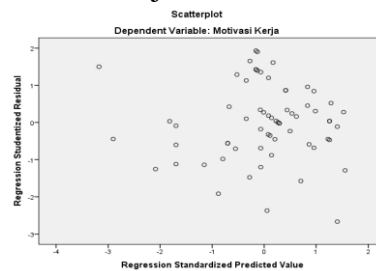
Pada Tabel 3 dan 4 diketahui nilai signifikansi pada baris *Linierity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi $< 0,05$ dan pada baris *Deviation from Linierity* memiliki nilai $\text{sig} > \alpha = 5\%$ yang berarti hubungan bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi (X_1), Penempatan (X_2) terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) bersifat linier.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Grafik *scatterplot*:

Gambar 4.
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan gambar 4 di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dan uji *Spearman's Rho*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,989	,051
Seleksi	-1,793	,078
Penempatan	1,111	,271

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel Seleksi sebesar 0,078, dan variabel Penempatan sebesar 0,271 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis statistik kedua dengan melakukan uji *Spearman's Rho* yaitu apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari α yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari α yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak H_0 .

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Spearman's Rho*

		Seleksi kerja	Penempatan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Seleksi			
	Correlation Coefficient	1,000	,499**	-,256*
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,040
	N	65	65	65
Penempatan	Correlation Coefficient	,499**	1,000	-,028
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,825
	N	65	65	65
ABS_RES	Correlation Coefficient	-,256*	-,028	1,000
	Sig. (2-tailed)	,060	,825	.
	N	65	65	65

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya lebih besar dari 0,05, oleh karena itu H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,115	1,687	
Seleksi kerja	,293	,067	,507
Penempatan	,237	,105	,263

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, maka Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Motivasi Kerja} = 9,115 + 0,293 \text{ Seleksi Kerja} + 0,237 \text{ Penempatan}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 9,115 menunjukkan jika variabel Seleksi dan Penempatan sebesar 0, maka Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 9,115.

2. Koefisien regresi Seleksi (X_1)

Variabel Seleksi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,293 yang artinya apabila variabel Seleksi meningkat sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,293 dengan asumsi bahwa pada variabel Penempatan dalam kondisi konstan.

3. Koefisien regresi Penempatan (X_2)

Variabel Penempatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,237 yang artinya apabila variabel Penempatan meningkat sebesar satu satuan, maka Motivasi kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,237 dengan asumsi bahwa pada variabel Seleksi dalam kondisi konstan.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	5,403	,000
1 Seleksi	4,343	,000
Penempatan	2,254	,028

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan:

1. Seleksi (X_1)

Dari hasil perhitungan uji parsial Seleksi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,343 > 1,99897$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan demikian

hipotesis yang diajukan diterima (H_1 diterima).

2. Penempatan

Dari hasil perhitungan uji parsial Penempatan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 1,99897$) dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$ yang berarti bahwa Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima (H_2 diterima).

3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	30,284	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 9 di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 30,284 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,284 > 3,15$) sehingga disimpulkan Seleksi dan Penempatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (H_3 diterima).

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,478	2,00396

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* koefisien determinasi sebesar 0,478. Hasil ini menyimpulkan kemampuan variabel Seleksi dan Penempatan menjelaskan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,478 atau 47,8%, sisanya

sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji parsial yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,343 > 1,99897$. Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan untuk variabel Seleksi kerja $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara parsial Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia Medan (H_1 diterima).

Hasil penelitian sejalan dengan teori Marwansyah (2016: 145), yang menyatakan "Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Hal ini berarti seleksi diadakan guna mendapatkan karyawan yang cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Syahputra (2016) yang menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses seleksi yang dilakukan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan belakang masalah seleksi karyawan yaitu penerimaan jalur seleksi berdampak pada perusahaan kesulitan untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas, sedangkan penerimaan jalur non seleksi mengakibatkan terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme. Berdasarkan distribusi jawaban responden, diketahui bahwa responden menginginkan atau menyetujui dalam proses seleksi harus ada surat keterangan/rekomendasi, adanya format (borang) lamaran/ formulir biodata, adanya tes kemampuan dalam proses seleksi, adanya tes potensi akademik dalam proses seleksi, adanya tes psikologi dalam proses seleksi, adanya wawancara seleksi dalam proses seleksi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, pada perusahaan disarankan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, dalam proses seleksi harus ada surat keterangan/rekomendasi, menyeleksi karyawan dengan biodata yang diisi dengan sebenarnya oleh calon karyawan, melakukan tes kemampuan, tes akademik dan wawancara. Dengan kriteria seleksi yang diterapkan, diharapkan perusahaan berhasil menyeleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan sehingga perusahaan mampu untuk motivasi karyawan bekerja lebih baik.

Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji parsial yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,254 > 1,99897$. Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan $0,028 < 0,05$ sehingga terbukti secara parsial Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Syahputra (2016) dan Yani (2016) yang menyatakan penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti penempatan karyawan yang pada posisi dan jabatan yang tepat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, dapat disimpulkan responden setuju jika karyawan dilakukan berdasarkan prestasi akademis calon karyawan, setuju jika karyawan ditempatkan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki, penempatan kerja berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang baik, setuju jika karyawan ditempatkan berdasarkan status perkawinan dan setuju jika karyawan ditempatkan berdasarkan usia yang dimiliki karyawan..

Hasil distribusi jawaban responden mengenai penempatan didukung dengan latar belakang masalah yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau prestasi akademis yang dimiliki karyawan yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pengetahuan tentang posisi atau jabatan yang ditugaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan distribusi jawaban responden, pada perusahaan disarankan untuk menempatkan karyawan berdasarkan prestasi akademis, pengalaman karyawan, kesehatan fisik dan mental yang baik, status perkawinan serta usia. Penetapan kriteria tersebut, penting dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan *job description*. Dengan penempatan yang tepat, maka diharapkan motivasi kerja meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Seleksi Kerja dan Penempatan Terhadap Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara simultan Seleksi dan Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji simultan yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,284 > 3,15$. Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara simultan Seleksi Kerja dan Penempatan berpengaruh positif

signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Radja Angkut Indonesia Medan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,364 yang berarti kemampuan variabel Seleksi dan Penempatan menjelaskan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,478 atau 47,8%, sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah variabel seleksi, yang diketahui dari nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel penempatan. Untuk itu pada perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan proses seleksi karyawan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Seleksi merupakan kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya. Proses seleksi ini termasuk kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting karena melalui proses ini kan dipilih karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Penempatan karyawan merupakan langkah pertama bagi karyawan untuk menghadapi tugas dan pekerjaan dalam perusahaan. Apabila penempatan karyawan tidak sesuai, maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga akan menyebabkan terjadinya kebosanan. Penempatan seorang yang tepat pada posisi yang tepat harus diartikan secara dinamis. Misalnya, suatu perusahaan berkualitas menengah, membutuhkan beberapa ahli untuk meningkatkan usahanya untuk tahun-tahun mendatang dan mempunyai rencana akan menghasilkan produk tingkat atas bagi konsumen yang berselera tinggi. Ada 2 kemungkinan diadakannya seleksi terhadap penerimaan karyawan yaitu jika pada waktu akan mengisi lowongan tersedia jumlah orang yang bersedia ditetapkan untuk mengemban tugas-tugas yang lowong. Atau untuk mengisi lowongan tersebut ditetapkan syarat-syarat tertentu seperti tingkat pendidikan, keahlian, kemahiran, bakat dan sebagainya. Perusahaan harus bijaksana dan arif dalam menempatkan orang-orang yang akan melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila perusahaan tidak dapat menampilkan kerja secara baik, maka hal ini akan menimbulkan beberapa akibat, seperti motivasi dan gairah kerja karyawan akan semakin menurun, tanggung jawab yang kurang, terjadinya kekeliruan dalam pelaksanaan kerja dan lain sebagainya. Keadaan ini bukan saja mempengaruhi bidang sumber daya manusia, tetapi juga berpengaruh kepada bidang-bidang lainnya dengan segala akibatnya. Seperti terhadap pekerjaan yang salah, kualitas barang yang tidak sesuai dengan standar, dan penyebab lainnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. PT. Radja Angkut Indonesia Medan.
2. Variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. PT. Radja Angkut Indonesia Medan
3. Variabel Seleksi dan Variabel Penempatan berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Radja Angkut Indonesia Medan .

SARAN

Saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Proses seleksi karyawan baru tetap menggunakan surat keterangan/rekomendasi, biodata, melakukan tes kemampuan, tes akademik dan wawancara. Dengan kriteria seleksi yang diterapkan, diharapkan perusahaan berhasil menyeleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan sehingga perusahaan mampu untuk motivasi karyawan bekerja lebih baik.
2. Penempatan karyawan hendaknya berdasarkan prestasi akademis, pengalaman karyawan, kesehatan fisik dan mental yang baik, status perkawinan serta usia. Penetapan kriteria tersebut, penting dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan *job description*. Dengan penempatan yang tepat, maka diharapkan motivasi kerja meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengembangkan diri, berinteraksi dengan lingkungan, bersemangat untuk bekerjasama dan bersemangat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansofino, Jolianis, Yolamilanda, dan Hagi Arfilindo. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Desrawati, Christina Wynda, Kusdi Rahardjo, dan Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk-Daihatsu Malang). *Jurnal*.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016b. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, H. Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, dan Novita Sari. 2018. *Pengantar Statistika Penelitian*. Cetakan Kedua. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar Dan Penerapannya Dengan R*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lengkana, Anggi Setia, Cecep Supriadi, Dadang Budi Hermawan, dan Mirwan Aji Soleh. 2017. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Jasmani*. Sumedang: UPI Sumedang Press.
- Marliani, Rosleny. 2018. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Muntu, Rigiska R, Vicktor P.K Lengkong, dan Raymond Ch. Kawet. 2017. Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 5 No 3.
- Payadnya, I Putu Ade Andre dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. 2018. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pramesti, Getut. 2018. *Mahir Mengolah Data Penelitian dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Gava Media.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Riyanto. 2016. *Validasi & Verifikasi Metode Uji Sesuai Dengan ISO/IEC 17025 Laboratorium Pengujian Dan Kalibrasi*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Deepublish.

- Santoso, Singgih. 2018. *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Keduapuluh lima. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyanto, RW., dan Rosad. 2015. *Manajemen Pemasaran*. Bogor: In Media.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, H. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syawaluddin, Mohammad. 2017. *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triharso, Agung. 2015. *Dapat Kerja itu...Gampang*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Yani, Almira Nanda Rizky, Heru Susilo, dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 30 No1.
- Yulianto, Nur Achmad Budi, Mohammad Maskan, dan Alifiulahtin Utaminingsih. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.