

**Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan)**

Donna Arum Octaviany^{1*}, Anisa Nurdina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: donna.arum02@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras baik secara simultan ataupun parsial. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 55 responden dengan metode kuesioner. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, autokorelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah bahwa Seleksi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel seleksi sebesar $(5,288 > 2,005)$. Motivasi Kerja secara parsial mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh uji t yang dimana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(3,754 > 2,005)$. Seleksi dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(14,404 > 3,17)$.</p>
<p>Kata Kunci: Seleksi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p><i>This study aims to determine how the Influence of Selection and Work Motivation on Employee Performance at PT. Fatahilah Anugerah Nibras both simultaneously and partially. The type used in this study uses quantitative methods. The sample of this study amounted to 55 respondents with the questionnaire method. Data analysis using data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, autocorrelation, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that Selection partially has a positive effect on Employee Performance with the t test obtained $t_{count} > t_{table}$ selection variable of $(5.288 > 2.005)$. Work Motivation partially has a positive relationship with Employee Performance, indicated by the t test where $t_{count} > t_{table}$ $(3.754 > 2.005)$ was obtained. Selection and Work Motivation simultaneously have a positive relationship with Employee Performance with the F Test obtained $F_{count} > F_{table}$ $(14.404 > 3.17)$.</i></p>
<p>Keywords: Selection, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p>How to cite: Octaviany, D.A., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan). <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 4(2). 401-411</p>
	<p>This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.</p>

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan mana pun, sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Mengelola sumber daya manusia dapat menjadi tantangan tersendiri, sebagian besar karena fakta bahwa manusia adalah entitas yang berbeda dengan sifat yang berbeda satu sama lain. Memilih perwakilan yang benar-benar layak mendapatkan kontrak dan posisi yang sesuai dengan keahlian mereka adalah salah satu tugas dan kewajiban supervisor sumber daya manusia.

PT. Fatahillah Anugerah Nibras merupakan salah satu UKM yang sudah melesat menjadi suatu perusahaan di bidang busana muslim yang telah di percaya hampir 12 tahun dengan brandnya, yaitu ada (Nibras), Alnita, Haitwo, Nibras Hijab, *Youth Inspire*, D'ruma Sahaja, NBR *Footwear*, NBR *Beauty*, *Beenature* yang telah dikenal oleh masyarakat indonesia. NBR CORP merupakan perusahaan produk pakaian muslim yang mengutamakan nilai syar'i pada produk dan juga unsur kenyamanan yang paling utama, menawarkan produk yang keren dengan berbagai macam desain, kombinasi warna dan corak. Sehingga dapat mewarnai hari dalam perjalanan.

Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak menyimpang dari tujuan perusahaan dan tidak pula bertentangan dengan moral maupun etika". Kinerja karyawan mempengaruhi seleksi jika proses seleksi dilaksanakan dengan tepat maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan jadi lebih baik. Seleksi suatu tahapan yang penting saat memilih pegawai yang diinginkan organisasi. Menurut Kasmir (2016:101) "Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan".

Suatu perusahaan mengadakan seleksi untuk posisi yang ada sesuai kondisi pada saat ini yang sama dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan kebutuhan bisnis atau organisasi, perusahaan memilih kandidat untuk pekerjaan yang terbuka tergantung pada perusahaan. Tujuan dari seleksi adalah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan sumber daya yang beragam dengan merekrut dan mempertahankan karyawan menentukan tingkat keberhasilannya. Proses seleksi sangat penting bagi perusahaan, proses seleksi harus dilakukan tanpa memihak. Karena pada saat itu pilihan yang dipersiapkan akan berpengaruh pada peningkatan jangka panjang perusahaan untuk mendapatkan aset manusia yang berkualitas di PT Fatahillah Anugerah Nibras.

Sependapat dengan Wardan (2020:109), "Inspirasi adalah penerangan atau pergerakan dari atasan untuk dapat menghasilkan atau meningkatkan kegairahan dan semangat kerja para buruh atau pekerjanya". Dengan adanya inspirasi dari pimpinan, maka kantor benar-benar percaya bahwa setiap orang dapat melakukan eksekusi yang tinggi demi memajukan dan mencapai tujuan organisasi yang sukses dan efektif. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairakan kerja seseorang atau individu, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja". Adapun indikator menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) terdiri dari: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fatahillah Anugerah Nibras baik secara simultan ataupun parsial.

KAJIAN LITERATUR

Seleksi

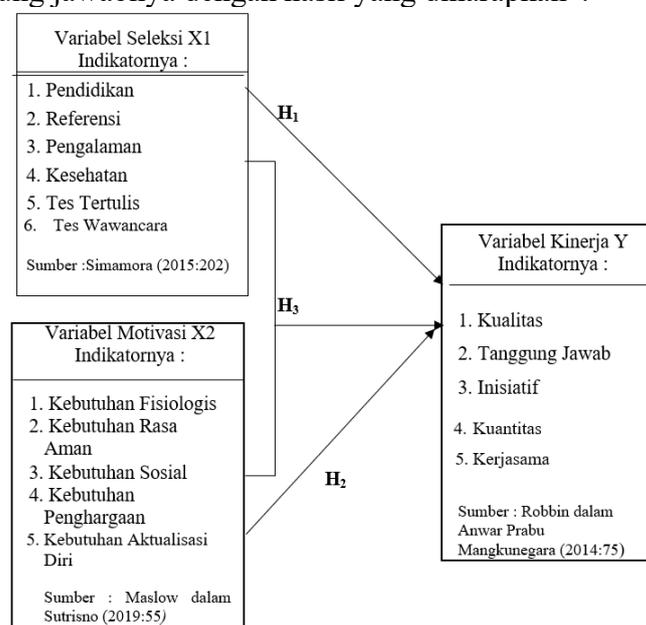
Menurut Kasmir (2016:101), “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan”. Menurut Simamora (2014:202), “Seleksi karyawan merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”.

Motivasi

Sutrisno (2016:109), “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedarmayanti (2017:154), “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”. Maruli (2020:58), “Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:73), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kasmir (2019:182), “Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Afandi (2021:83-84), “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:35), “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fatahilah Anugerah Nibras yang beralamat di Jl. Pd. Aren/Ceger Raya No.9, Pd. Aren, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15224. Dalam penelitian ini populasi yang harus digunakan adalah karyawan pada PT.Fatahilah Anugerah Nibras yang berjumlah 120 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini kuisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-Ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Linear Regresi Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Seleksi (X₁)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	19.462	4.006		4.858	.000
SELEKSI	.470	.089	.588	5.288	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26

Persamaan regresi linier sederhana, $Y = a + bX$, dapat diturunkan dari hasil pengolahan data di atas sebagai $Y = 19.462 + 0.470X_1$. Kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara Seleksi (X₁) dan Kinerja (Y) dalam persamaan regresi ini. Dengan variabel Seleksi (X₁) pada nilai tetap, maka nilai kinerja (Y) saat ini bernilai 19,462 unit, seperti yang ditunjukkan oleh konstanta a = 19,462. Nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0,470 satuan jika variabel seleksi (X₁) meningkat, seperti yang ditunjukkan oleh konstanta b = 0,470.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	26.634	3.730		7.141	.000
MOTIVASI KERJA	.375	.100	.458	3.754	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan data yang telah diolah yang di tampilkan pada tabel sebelumnya, persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$, atau $Y = 26,634 + 0,375X_2$. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja (Y). Hasil kinerja (Y) sebesar 26,634 satuan ketika variabel motivasi kerja

(X₂) tetap yang ditunjukkan oleh konstanta a = 26,634. Nilai kinerja (Y) naik sebesar 0,375 satuan sebagai respon dari kenaikan variabel motivasi kerja (X₂), yang ditunjukkan oleh konstanta b = 0,375.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.462	4.147		4.452	.000
SELEKSI	.400	.116	.499	3.440	.001
MOTIVASI KERJA	.113	.119	.138	.948	.347

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berikut ini adalah persamaan regresi yang dapat dibuat dari data tabel 4.18 *Coefficients* di atas:

$$Y = 18,462 + 0,400X_1 + 0,113x_2$$

- Konstanta atau a bernilai 18,462 yang artinya variabel seleksi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka kinerjanya sebesar 18,462.
- Seleksi bernilai 0,400 jadi, jika variabel independen lainnya tetap dan pilihannya berubah 1 kali, maka kinerja pekerja (Y) naik sebesar 0,400. Koefisiennya positif berarti terdapat hubungan positif antara pilihan dengan kinerja karyawan. Semakin banyak pilihannya, semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
- Variabel motivasi kerja sebesar 0,113. Dengan kata lain, jika nilai variabel independen lainnya tetap, maka ketika motivasi kerja berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,113. Koefisiennya bernilai positif yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik hasil yang dicapai.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		SELEKSI	KINERJA_KARYAWAN
SELEKSI	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan nilai koefisien korelasi, pilihan di atas menjadi 0,588. Ini berarti pilihan tersebut memiliki pengaruh yang sedang pada kinerja karyawan, dikarenakan berada di antara 0,400-0,599.

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA_KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.458**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja di atas maka koefisien korelasinya memperoleh nilai sebesar 0,458. Motivasi kerja memiliki dampak yang moderat terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang berada di antara 0,400 dan 0,599.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.	F Change
1	.597 ^a	.356	.332	3.39564	.356	14.404	2	52		.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SELEKSI

Sumber: Data diolah SPSS 26

Nilai koefisien korelasi antara seleksi dan motivasi kerja pada tabel di atas adalah 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan kisaran 0,400 hingga 0,599, data menunjukkan dampak yang sedang dari seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.333	3.392

a. Predictors: (Constant), SELEKSI

Sumber: diolah penulis SPSS 26

Seperti yang dapat di lihat pada Tabel 7 di atas, koefisien determinasi, atau R Square (R²), adalah 0,345. Selain itu, KD = R² x 100% = 0,345 x 100% = 34,5% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi sebesar 34,50%, dengan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 65,50%.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.195	3.726

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 26

Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) = 0,210 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21%, dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi 79,00% sisanya yang berada di luar cakupan penelitian ini. 0,210 x 100% = 21,0% sama dengan KD = R² x 100%.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.332	3.396

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SELEKSI

Sumber: Data diolah SPSS 26

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 di atas, koefisien determinasi, atau R Square (R²), adalah 0,356. Selanjutnya, KD = R² x 100% = 0,356 x 100% = 35,6% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan seleksi mempengaruhi 35,60% terhadap kinerja karyawan, dengan sisanya 64,40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	19.462	4.006		4.858	.000
SELEKSI	.470	.089	.588	5.288	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kinerja karyawan dengan variabel seleksi karena nilai t_{hitung} variabel seleksi sebesar 5,288 > 2,005 dengan nilai sig. sebesar 0,000 secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu H_{01} ditolak H_{a1} diterima.

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	26.634	3.730		7.141	.000
MOTIVASI KERJA	.375	.100	.458	3.754	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,754 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} (3,754 > 2,005) melebihi t_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu H_{02} diterima H_{a2} ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.165	2	166.082	14.404	.000 ^b
	Residual	599.581	52	11.530		
	Total	931.745	54			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SELEKSI

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 12 di atas, F_{hitung} 14,404 > F_{tabel} 3,17 dan (0,000 < 0,05), artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seleksi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara ringkas, hipotesis penelitian H_{03} ditolak sedangkan H_{a3} diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, $Y = a + bX$, dapat diturunkan dari hasil pengolahan data di atas sebagai $Y = 19.462 + 0.470X_1$. Kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara Seleksi (X_1) dan Kinerja (Y) dalam persamaan regresi ini. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi, sebesar 0,588. Ini berarti pilihan tersebut memiliki pengaruh yang sedang pada kinerja karyawan, dikarenakan berada di antara 0,400-0,599. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, atau R Square (R^2), adalah 0,345. Selain

itu, $KD = R^2 \times 100\% = 0,345 \times 100\% = 34,5\%$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi sebesar 34,50%, dengan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 65,50%. Kemudian nilai t_{hitung} variabel seleksi sebesar (5,288 > 2,005) dengan nilai sig. sebesar 0,000 secara parsial. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel seleksi dengan variabel kinerja karyawan di PT Fatahilah Anugerah Nibras. Kesimpulannya, H_{01} ditolak sedangkan H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Mubbaroq dan Nita Shanti Wartiningih (2019) dan Syahril (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = a + bX$, atau $Y = 26,634 + 0,375X_2$. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y). Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi, maka koefisien korelasinya memperoleh nilai sebesar 0,458. Motivasi kerja memiliki dampak yang moderat terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang berada di antara 0,400 dan 0,599. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 0,210 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21%, dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi 79,00% sisanya yang berada di luar cakupan penelitian ini. $0,210 \times 100\% = 21,0\%$ sama dengan $KD = R^2 \times 100\%$. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,754 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} (3,754 > 2,005) lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT Fatahilah Anugerah Nibras. Dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak, H_{02} diterima. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono (2020), Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, yang dapat di lihat dari persamaan regresi yaitu nilai $Y = 18,462 + 0,400X_1 + 0,113X_2$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi antara seleksi dan motivasi kerja sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan kisaran 0,400 hingga 0,599, data menunjukkan dampak yang sedang dari seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, atau R Square (R^2), adalah 0,356. Selanjutnya, $KD = R^2 \times 100\% = 0,356 \times 100\% = 35,6\%$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan seleksi mempengaruhi 35,60% terhadap kinerja karyawan, dengan sisanya 64,40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,404 lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} 14,404 > F_{tabel} 3,17) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian, kinerja karyawan PT Fatahilah Anugerah Nibras dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh seleksi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Kesimpulannya, H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Loren Arifin, Hendry, Dewi Mariana Veranovelita dan Rita (2019), Suci Rhamandhan (2023), dan Ibnu Al Avisena (2016) bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kinerja (Y) mempunyai hubungan dengan Seleksi (X_1) dalam persamaan regresi ini. Dengan variabel Seleksi (X_1) pada nilai tetap, maka nilai kinerja (Y) saat ini bernilai 19,462

satuan, seperti yang ditunjukkan oleh konstanta $a = 19,462$. Nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,470 satuan jika variabel seleksi (X_1) meningkat, seperti yang ditunjukkan oleh konstanta $b = 0,470$. Koefisien korelasi seleksi adalah 0,588. Mengingat bahwa seleksi berada di antara 0,400 dan 0,599, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara moderat olehnya. Koefisien determinasi, atau R Square (R^2), ditemukan sebesar 0,345. Berdasarkan hal ini, maka $KD = R^2 \times 100\% = 0,345 \times 100\% = 34,5\%$ menunjukkan bahwa 34,50% kinerja karyawan dikendalikan oleh seleksi, dengan sisanya 65,50% ditentukan dengan variabel yang tidak ikut dalam pembahasan ini. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fatahilah Anugerah Nibras. Karena menghasilkan nilai t_{hitung} variabel seleksi sebesar ($5,288 > 2,005$) dengan nilai sig. sebesar 0,000 secara parsial. Kesimpulannya, H_{01} ditolak sedangkan H_{a1} diterima.

Berdasarkan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Hasil Kinerja Karyawan (Y) terlihat bernilai 26,634 satuan pada saat ini dengan Motivasi Kerja (X_2) yang konsisten, yang ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar $a = 26,634$. Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,375 satuan apabila variabel Motivasi Kerja (X_2) naik, sebagaimana nilai $b = 0,375$ yang konsisten. Motivasi Kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,458. Mengingat motivasi kerja terletak pada rentang 0,400 - 0,599, maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. Didapatkan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,210, pada titik tersebut $KD = R^2 \times 100\% = 0,210 \times 100\% = 21,0\%$, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja menghasilkan pengaruh sebesar 21,00% terhadap Kinerja Karyawan, sisanya sebesar 79,00% dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Fatahilah Anugerah Nibras. Karena menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,754 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} ($3,754 > 2,005$) lebih besar dari t_{tabel} secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak, H_{02} diterima.

Diperoleh persamaan regresi $Y = 18,462 + 0,400X_1 + 0,113X_2$ menunjukkan bahwa variabel seleksi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi antara motivasi kerja dan seleksi adalah 0,597. Mengingat hasil ini berada di antara angka 0,400 - 0,599, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai koefisien determinasi, R Square (R^2) = 0,356, maka dapat dihitung $KD = R^2 \times 100\% = 0,356 \times 100\% = 35,6\%$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 35,60% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Seleksi, dan sisanya sebesar 64,40% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel Seleksi dan Motivasi Kerja secara simultan sama-sama terdapat pengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras. Dengan nilai F_{hitung} 14,404 lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} 14,404 > F_{tabel} 3,17), dan diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,000 < 0,050$). Secara hipotesis hal ini dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Mubbaroq, Nita Shanti Wartiningih. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken d Gresik. Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2).
- Ading Sunarto, Damai Larasati. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, 1(3).

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A, Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibnu Al Avisena. (2016). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi di PT. Barata Indonesi persero Gresik. *Jurnal Aplikasi Administrasi Universitas Hang Tuah Surabaya*, 19(1).
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Loren Arifin, Hendry, Dewi Mariana Veranovelia, Rita. (2019). Pengaruh Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motorindo Perkasa Raya. *Jurnal Prointegrita Universitas Prima Indonesia*, 2(2).
- Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Universitas Pamulang*, 1(1).
- Muhammad Rafi, Arbie, Willem J.F, Alfa Tumbuan. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Jurnal Cakrawala Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(1), 81–87.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suci Rhamadhan. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang*, 6(3)
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare*, 6(2).
- Syahril. (2018). Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 20(2).
- Syahril. (2022). Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas*, 2(1).
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE) Universitas Pamulang*, 2(3).