

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SELEKSI KARYAWAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus PT. Saliman)

Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan

mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Teknik Industri



Disusun Oleh:

Supratman

06660004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2011



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-07/R0

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/D.ST/PP.01.1/1206/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Seleksi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Saliman)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :
Nama : Supratman
NIM : 06660004
Telah dimunaqasyahkan pada : 27 Juni 2011
Nilai Munaqasyah : A / B
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Ira Setyaningsih, S.T, M.Sc
NIP. 19790326 200604 2 002

Penguji I

Arya Wirabhuana, M.Sc
NIP. 19770127 200501 1 002

Penguji II

Yandra Rahadian Perdana, M.T
NIP. 19811025 200912 1 002

ST. MIC UN
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Juli 2011
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Sains dan Teknologi
Dekan



Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, M.A, Ph.D
NIP. 19580919 198603 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Supratman
NIM : 06660004
Jurusan : Teknik Industri
Fakultas : Sains dan Teknologi

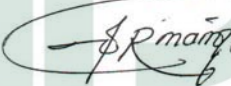
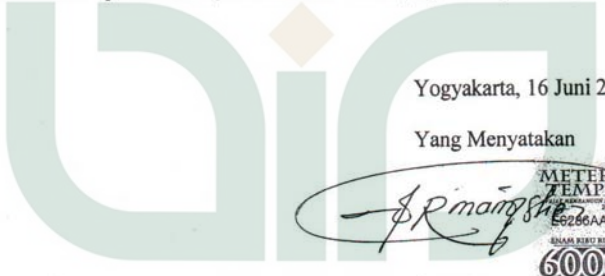

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:

**Analisis Pengaruh Faktor-faktor Seleksi Karyawan Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan**

Adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain.

Yogyakarta, 16 Juni 2011

Yang Menyatakan

Supratman
06660004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul **"Analisis Pengaruh Faktor-faktor Seleksi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan"**. Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknik, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, bantuan moral, dan spiritual dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ira Setyaningsih, S.T.,M.Sc., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penelitian dan penulisan skripsi.
3. Arya Wirabhuana, S.T.,M.Sc., dan Yandra Rahadian Perdana, S.T.,M.T., selaku Dosen Penguji.
4. Mahasiswa Teknik Industri 2006 atas motivasi dan kerjasamanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Yogyakarta, 27 Juni 2011

Penulis

PERSEMBAHAN

*Tiada kesuksesan tanpa cucuran keringat air mata, hidup ini hanyalah persinggahan
hadapilah dengan senyum keikhlasan, niatkanlah langkah hati kita
hanya mengharap ridho-Nya.
(Supratman)*

*Dia yang menjadikan kematian dan kehidupan agar Dia menguji kamu,
siapa diantara kamu yang lebih baik, amalnya (Al-Mulk; 2).*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Karya ini kupersembahkan teruntuk:

*Ayahanda, ibunda sekeluarga yang telah mencurahkan kasih sayang, do'a dan pengorbanannya.
Dadag Agustin Andayani yang telah mencurahkan kasih sayang, do'a, motivasi, dan selalu menemani diriku.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
INTISARI	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
1.2.1 Rumusan Masalah	6
1.2.2 Batasan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Seleksi	13

2.1.1 Pengertian Seleksi.....	13
2.1.2 Dasar Kebijakan Dalam Seleksi	15
2.1.3 Tujuan Seleksi.....	16
2.1.4 Kualifikasi yang Menjadi Dasar Seleksi.....	16
2.1.5 Metode Seleksi.....	24
2.1.6 Prosedur Seleksi.....	25
2.2 Motivasi	30
2.3 Motivasi Kerja	32
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Objek Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	37
3.3.1 Variabel.....	37
3.3.2 Definisi Operasional	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data	40
3.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Validitas dan Reliabilitas	41
3.6 Metode Analisa Data.....	43
3.7 Diagram Alir Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Karakteristik Responden	48

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.2.1 Variabel Keahlian (X1).....	51
4.2.2 Variabel Pengalaman (X2).....	52
4.2.3 Variabel Pendidikan (X3)	53
4.2.4 Variabel Keadaan Fisik (X4)	54
4.2.5 Variabel Motivasi Kerja (Y).....	55
4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
4.4 Hasil Uji Regresi Indikator Pada Variabel Keahlian	58
4.5 Hasil Uji Regresi Indikator Pada Variabel Pengalaman	60
4.6 Hasil Uji Regresi Indikator Pada Variabel Pendidikan.....	61
4.7 Hasil Uji Regresi Indikator Pada Variabel Keadaan Fisik.....	62
BAB V KESIMPULAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan penelitian.....	7
Tabel 4.1 Jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2 Usia	48
Tabel 4.3 Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Lama bekerja.....	49
Tabel 4.5 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel keahlian	51
Tabel 4.6 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengalaman.....	52
Tabel 4.7 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pendidikan	53
Tabel 4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel keadaan fisik.....	54
Tabel 4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja	55
Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier berganda.....	57
Tabel 4.11 Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel keahlian	58
Tabel 4.12 Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel pengalaman.....	60
Tabel 4.13 Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel pendidikan	61
Tabel 4.14 Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel keadaan fisik...	63
Tabel 4.15 Hasil uji-F	65
Tabel 4.16 Tabel <i>model summary</i>	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan prosedur seleksi.....	29
Gambar 2.2 Kerangka berpikir penelitian.....	35
Gambar 3.1 Diagram alir penelitian.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data penelitian regresi	72
Lampiran 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel keahlian.....	75
Lampiran 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengalaman	76
Lampiran 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pendidikan.....	77
Lampiran 5. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel keadaan fisik	78
Lampiran 6. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja.....	79
Lampiran 7. Hasil uji regresi linier berganda.....	80
Lampiran 8. Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel keahlian	81
Lampiran 9. Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel pengalaman ..	82
Lampiran 10. Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel pendidikan..	83
Lampiran 11. Hasil uji regresi setiap indikator pada variabel keadaan fisik	84
Lampiran 12. Kuesioner penelitian	85

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INTISARI

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SELEKSI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Supratman

06660004

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor seleksi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan adalah keahlian, pengalaman, pendidikan, keadaan fisik, dan motivasi kerja.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Saliman Yogyakarta yang berjumlah 190 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 66 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan untuk analisa data menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial (individual) maupun simultan (bersama-sama), dengan nilai t-hitung variabel keahlian sebesar 2,430, pengalaman 2,500, pendidikan 2,178, keadaan fisik 4,357, dan nilai F-hitung sebesar 54,271. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 78,1% motivasi kerja dapat dijelaskan melalui perubahan yang terjadi pada variabel keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik, sedangkan 21,95 dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Seleksi Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

ANALYSIS OF EFFECT OF EMPLOYEE SELECTION FACTORS ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION

Supratman

06660004

This research aimed to analyze effect of employee selection factors on employee work motivation. Variables used were expertise, experience, education, physical condition, and work motivation.

Research respondents were 190 employees of PT. Saliman Yogyakarta. Total samples were taken by using Slovin formula and samples of 66 employees were obtained. Data were collected by methods of questionnaires, and data were analyzed by using multiple linear regression method.

Results of research indicated that variables of expertise, experience, education and physical condition had significant effect on work motivation of employees both partially and individually (collectively), with t-count value of variables of expertise as much as 4.430; experience, 2.500; education, 2.178; physical condition, 4.357, and F-count value, 54.271. Whereas determinative coefficient (R^2) indicated that 78.1% of work motivation could be explained by changes occurring in variables of expertise, experience, education and physical condition; while 21.95 was affected by other variables.

Keywords: employee selection, work motivation.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dimana aktivitas bergerak dengan cepat tanpa dibatasi oleh batasan, hal ini telah mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia yang cukup pesat, termasuk pula di dalamnya perkembangan teknologi yang semakin kompetitif, sehingga dunia usaha saat ini dituntut untuk bekerja secara profesional. Dimana kelangsungan bisnis mutlak tergantung dari asset utama perusahaan, yaitu karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang paling penting di semua organisasi termasuk di dalamnya perusahaan. Titik fokusnya adalah orang-orang (karyawan-karyawan). Karyawan merupakan darah kehidupan perusahaan. Sistem informasi, program, dan kebijakan sumber daya manusia sebenarnya dibentuk demi keberadaan karyawan-karyawan tadi (Simamora, 2003).

Peranan sumber daya manusia (karyawan) dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi

atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya.

Karyawan bukan mesin uang dan material yang sifatnya pasif melainkan karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral dan kedisiplinan rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Kualitas dan kuantitas harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilan. Untuk itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna. Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan pemberhentian karyawan.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi dan penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur,

cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dalam praktek sering kali seleksi dijalankan bilamana terdapat jumlah tenaga kerja yang sudah tersedia melebihi kebutuhan. Jadi seleksi atau pemilihan pada umumnya dilakukan bilamana tenaga kerja yang dibutuhkan lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam perusahaan. Hal ini sesungguhnya merupakan suatu kesalahan yang umum dianut. Seleksi haruslah dijalankan meskipun jumlah tenaga kerja yang bersedia untuk bekerja dalam perusahaan terlalu sedikit (Manullang, 2006).

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seleksi merupakan motivasi. Sekiranya orang yang tepat telah diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik. Hal ini disebabkan orang itu sudah mempunyai sikap dan perilaku yang baik, dan akan menunaikan tugas-tugasnya sesuai dengan sistem yang tertata. Karena seleksi karyawan sangat penting bagi efektivitas perusahaan, perusahaan harus menjatuhkan pilihan yang cermat. Pilihan ini harus berpijak pada informasi yang relevan yang tidak terlalu mahal dan menyita waktu untuk dikumpulkan (Simamora, 2003).

Perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar atas proses seleksi karena mengakui bahwa seleksi merupakan pijakan awal untuk membangun kualitas ke dalam perusahaan. Individu-individu yang telah tersaring dengan teliti menurut spesifikasi pekerjaan yang telah dibuat kemungkinan besar akan lebih siap mempelajari pekerjaan mereka.

Individu-individu tersebut akan menjadi karyawan yang lebih produktif, dan menjadi lebih siap beradaptasi dengan kondisi kerjanya daripada orang-orang yang diangkat melalui jalur informal. Hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu maupun perusahaan. Proses seleksi boleh jadi merupakan jantung sumber daya manusia perusahaan. Jikalau proses seleksi diselenggarakan dengan baik, karyawan akan mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan perusahaan menimba manfaat dari karyawan yang produktif dan puas (Simamora, 2003).

Karyawan yang didapatkan perusahaan harus memenuhi syarat dan kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan perusahaan. Sesuai dengan hal-hal tersebut, maka dalam mengadakan seleksi karyawan terlebih dahulu menetapkan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Kualifikasi-kualifikasi karyawan dalam seleksi karyawan juga menjadi rangsangan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*", kebutuhan adalah suatu potensi diri manusia yang perlu direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum dipenuhi maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Sehingga ini akan menimbulkan motivasi kerja pada karyawan tersebut (Soekidjo, 2009).

PT. Saliman merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perunggasan dengan bisnis utamanya daging ayam potong. Perusahaan tersebut harus bersaing dengan perusahaan lainnya yang bergerak dibidang yang sama, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Belum maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tentu tidak lepas dari kualifikasi-kualifikasi seleksi yang ditetapkan oleh perusahaan pada proses seleksi karyawan. Kualifikasi seleksi merupakan bagian yang penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Kualifikasi seleksi biasanya dapat dirangkum dalam beberapa kategori; yaitu keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik. PT Saliman tentunya berharap bahwa pelamar akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam pekerjaan dan tetap bersama perusahaan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri (individu) maupun faktor lingkungan atau organisasi (perusahaan). Perusahaan seringkali tidak memperhatikan bagaimana keadaan semangat kerja karyawannya, akan tetapi lebih memperhatikan hasil kinerja karyawan atau *output* yang dihasilkannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar dalam hal ini adalah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SELEKSI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**”.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Saliman tidak hanya memperhatikan hasil kinerja karyawannya saja, akan tetapi juga memperhatikan keadaan semangat kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam usulan penelitian, sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor seleksi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan?”.

1.2.2 Batasan Masalah

Untuk menghindari permasalahan yang lebih luas dan agar tujuan pembahasan semakin terarah maka dilakukan pembatasan masalah sehingga permasalahan jelas dan kesalahan dapat dihindari.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut: faktor-faktor seleksi karyawan (keahlian, pengalaman, pendidikan, keadaan fisik), dan motivasi kerja karyawan perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor seleksi karyawan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui tentang salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja disuatu perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian

Sebelumnya telah dilakukan penelitian mengenai sumber daya manusia (karyawan). Adapun perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu

Judul	Penulis	Tujuan	Metode
Analisis Pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan Pendekatan SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	Mohammad Syibli (2009)	Mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor rekrutmen terhadap kinerja SDM <i>outsourcing</i>	Pendekatan SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Vera Parlinda M. Wahyuddin (2005)	Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda (<i>multiple regression</i>)
Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar	Eko Suryaningsih Wardani (2009)	Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda (<i>multiple regression</i>)
Persepsi Karyawan terhadap Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana	Maria Fatima Manurung (2003)	menentukan prosedur seleksi serta penempatan karyawan yang tepat pada bagian Produksi	<i>Likert scale</i> (bobot) dengan bantuan diagram kartesius
Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Anik Mulyawati (2008)	Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pengalaman	Regresi Linier Berganda

Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bagian Spinning pada PT Hanil Indonesia Boyolali Tahun 2008		kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan	(<i>multiple regression</i>)
Analisis Pengaruh Faktor-faktor Seleksi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Supratman (2011)	untuk mengetahui apakah faktor-faktor seleksi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan.	Regresi Linier Berganda (<i>multiple regression</i>)

Pada Penelitian Mohammad Syibli (2010) variabel yang digunakan adalah faktor-faktor rekrutmen dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor yang dominan dalam rekrutmen SDM *outsourcing* yang terdiri dari variabel kemampuan, kepribadian, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja SDM *outsourcing*. Analisis statistik menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*).

Penelitian Vera Parlinda dan M. wahyuddin (2004) menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*).

Penelitian Eka Suryaningsih Wardani (2009) menggunakan variabel kompensasi, keahlian, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*).

Penelitian Maria Fatima Manurung (2003), untuk menentukan prosedur seleksi serta penempatan karyawan yang tepat. Dengan menggunakan skala likert dengan bantuan diagram kartesius.

Sedangkan untuk penelitian Anik Mulyati (2008) menggunakan variabel pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Pada umumnya penelitian terdahulu menggunakan faktor eksternal, dan tujuan yang hendak dicapai adalah kinerja karyawan dan prestasi karyawan.

Pada penelitian Supratman (2011), bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor seleksi karyawan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dengan variabel faktor-faktor seleksi karyawan (keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik), motivasi kerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas dapat dilihat bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan berbeda, perbedaan itu terletak pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian baik variabel dependen maupun variabel independennya.

Perbedaan variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian juga berbeda. Sedangkan untuk metode analisis data yang digunakan pada penelitian Mohammad Syibli (2010) menggunakan pendekatan SEM dan penelitian Maria Fatima Manurung (2003) menggunakan skala likert dengan bantuan diagram kartesius. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier berganda (*multiple regression*).

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih terarah, maka penulisan penelitian ini dibagi dalam beberapa bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang deskripsi seleksi, motivasi, motivasi kerja, dan kerangka berpikir penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

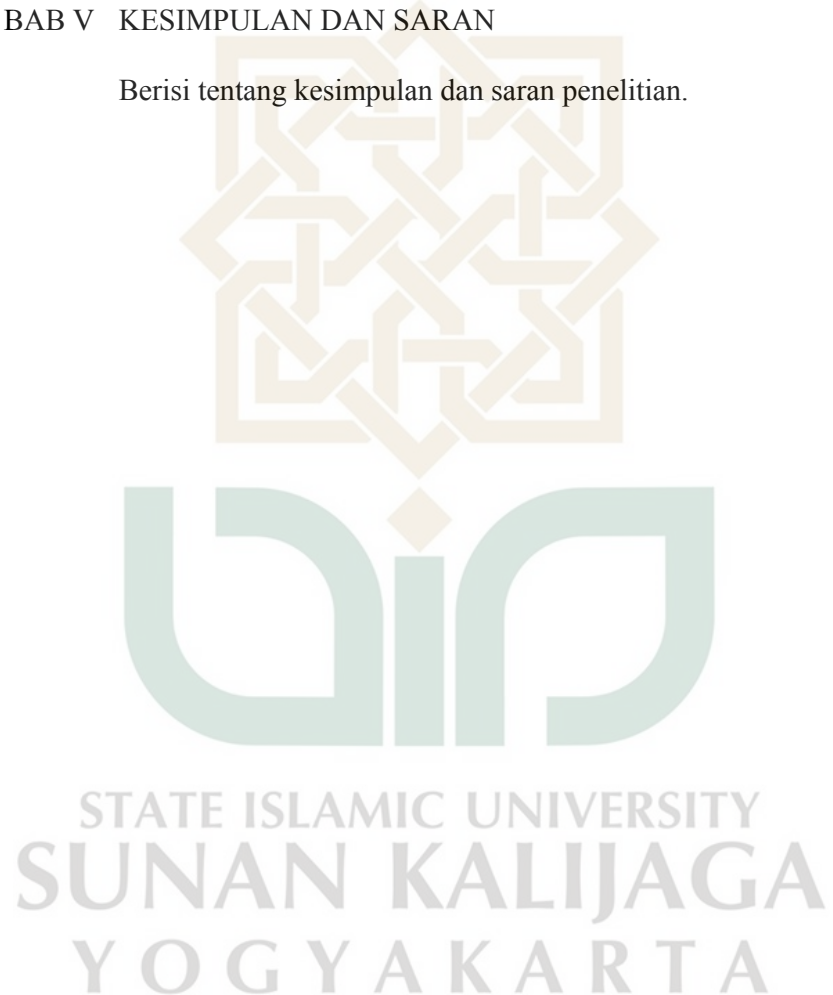
Berisi tentang objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas, metode analisa data, dan diagram alir penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi, karakteristik responden, hasil uji validitas data, reliabilitas data, uji regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi pada variabel keahlian berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peran terbesar yang membangun keahlian adalah indikator bakat yang mampu meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,500. Hasil ini bermakna bahwa jika keahlian karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya juga.
2. Pada variabel pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peran terbesar yang membangun pengalaman adalah indikator pengalaman kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,770. Hasil ini bermakna bahwa jika pengalaman karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya juga.
3. Pada variabel pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peran terbesar yang membangun pendidikan adalah indikator pendidikan nonformal yang mampu meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,553. Hasil ini bermakna bahwa jika pendidikan nonformal karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya juga.

4. Pada variabel keadaan fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Peran terbesar yang membangun keadaan fisik adalah indikator tampang yang mampu meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,455. Berdasarkan uji regresi indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah pengalaman kerja karyawan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,770. Hal ini sejalan dengan Soekidjo (2009), yaitu pengalaman merupakan faktor yang menentukan motivasi kerja.
5. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari keempat variabel independen, yaitu keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik secara parsial (individual) terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari keempat variabel independen, yaitu keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan.
7. Variabel independen (keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik) mampu menjelaskan perubahan 78,1% terhadap variabel dependennya (motivasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan di atas adalah:

1. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih signifikan, maka perlu menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan.
2. Selain keempat variabel independen dalam penelitian ini, yaitu keahlian, pengalaman, pendidikan, dan keadaan fisik, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang motivasi kerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain.
3. Dalam mengadakan seleksi karyawan manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seleksi karyawan, sehingga karyawan yang diperoleh bisa mempunyai motivasi kerja atau semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, MARIHOT AMH dan M. MAULLANG. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manurung, Maria Fatima. 2003. *Persepsi Karyawan terhadap Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT. Masuya Graha Trikencana (Skripsi)*. Jakarta: Manajemen Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Mulyawati, Anik. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bagian Spinning Pada PT Hanil Indonesia Boyolali Tahun 2008 (Skripsi)*. Surakarta: Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pembangunan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta (Tesis)*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Santosa, Purbaya Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 1991. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syibli, Mohammad. 2010. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM outsourcing PT. Telkom dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling)*. Tesis Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi ITS, Surabaya.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wardani, Eka Suryaningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*. Jurnal Manajemen Universitas Gunadarma.