

**PENGARUH SELEKSI PEGAWAI, PENEMPATAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP MKINERJA KAYAWAN PADA PT
BINA USAHA WARGA CIWANDAN-CILEGON**

**Suryaman
Natalia Aprilianti
Universitas Serang Raya**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif bersifat deskriptif dan asosiatif. Penelitian dilakukan di PT. Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon pada tanggal 05 April sampai 20 Juni 2019. Populasi penelitian sebanyak 54 dengan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian dan diolah menggunakan *SPSS statistic versi 24.0 windows*. Proses seleksi, penempatan kerja dan motivasi kerja menempati peran yang penting untuk merealisasikan tujuan perusahaan yang optimal yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, namun pada kenyataannya berdasarkan observasi awal pada PT. Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon, kinerja perusahaan kurang baik, karena nilai rata-rata skor sebesar 32.4 dibawah standar skor 35, akibat rendahnya keterampilan dalam bekerjadan dari pengetahuan pekerjaan masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi 84,40% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui variabel yang mendominasi yaitu variabel motivasi kerja sebesar 0,456, untuk penempatan kerja sebesar 0,153, sedangkan seleksi pegawai sebesar 0,118 pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon

Kata kunci : Kinerja karyawan, motivasi kerja, penempatan kerja dan seleksi pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee selection, work placement and work motivation on the performance of employees of *PT Bina Usaha Ciwandan Cilegon*.

The method used is quantitative one through descriptive and associative analyses. The study was conducted at *PT. Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon* from April 5th to June 20th, 2019. Population of the study was 54 using saturated sampling. Data were collected using research instruments and processed with SPSS statistical version 24.0 windows. Selection process, work placement and work motivation holds an important role to realize optimal company goals requiring qualified human resources. Actually, based on initial observations at *PT. Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon*, its business development performance is not good because the average score was 32.4, below the standard score of 35, due to low working skills and working knowledge.

Based on the results of the study it can be concluded that there is a positive and significant effect between employee selection, work placement and work motivation both partially and simultaneously with 84.40% contribution to employee performance, while the rest is influenced by other factors not examined.

The results of this study recommend that employee performance can be improved through dominating variables, namely work motivation by 0.456, for work placement by 0.153, while employee selection by 0.118 at *PT. Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon*.

Keywords: Employee performance, work motivation, work placement and employee selection

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk efektif dalam pengelolaan perusahaannya, karena bila tidak demikian perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi. Untuk menghadapi tantangan dan kesulitan tersebut maka aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ini berharga, bukan saja untuk tujuan perkembangan ekonomi, tetapi untuk segala aspek perkembangan kehidupan

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan tergantung pada keefektifan organisasi mengeluarkan kebijakan strategis tentang pengelolaan sumber daya manusia.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas,tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh seleksi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon
3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon
4. Pengaruh seleksi pegawai,penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon

LANDASAN TEORI

1.1 Teori Seleksi Pegawai

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009:189) Mengatakan Seleksi adalah merupakan peroses memilih dari pelamar melalui tahapan- tahapan tes, hingga di peroleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria. yang telah di tetapkan dan di nyatakan di terima. Demikian juga Danang Sunyoto (2012:108) Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Berdasarkan definisi diatas, bahwa seleksi merupakan suatu proses memilih pelamar dengan berbagai proses tes untuk memenuhi kriteria dalam suatu organisasi.

Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variable seleksi menggunakan teori Ike Kusdyah Rachmawati (2008:100) memiliki 7 dimensi dalam proses seleksi di sebuah organisasiyaitu :

- 1) Selsi surat lamaran (X1.1) yaitu : latar belakangcalon
- 2) Tes kemampuan (X1.2) yaitu : sub dimensi kemampuan calon
- 3) Wawancara awal (X1.3) terdiri dari sub dimensi : pengalaman kerja , Tingkat gaji yang diinginkan , Kemauan untuk di mutasi dan di promosikan.
- 4) Pemeriksaan referensi (X1.4) yaitu Referensi calon .
- 5) Wawancara akhir (X1.5) yaitu: Ketersediaan kesepakatan kerja ulis.
- 6) Tes kesehatan (X1.6) yaitu : Meminta data riwayat kesehatan.

- 7) Pengambilan keputusan (X1.7) yaitu : Tawaran pekerjaan dan posisi jabatan.

1.2 Penempatan Kerja

Menurut Hasibun (dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2016:12) mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi , yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima pada jabatan/pekerjaan. Demikian Mathis dan jackson (2001:305) menemukan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Berdasarkan definisi diatas bahwa penempatan kerja merupakan mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variabel penempatan kerja menggunakan teori Wahyudo (1991:32) dalam buku Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:117) bahwa penempatan kerja memiliki 4 (empat) dimensi dalam penempatan adalah

- 1) Pendidikan (X2.1) yaitu :Pendidikan yang seharusnya,pendidikan alternatif.
- 2) Pengetahuan kerja (X2.2) yaitu Pengetahuan kerja,Waktu bekerja harus mempunyai pengalaman.
- 3) Keterampilan kerja (X2.3) yaitu : Keterampilan menta,. Keterampilan fisik dan keterampilan sosial.
- 4) Pengalaman kerja (X2.4) yaitu: pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan.

1.3 Motivasi Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.Sedangkan *Farhat et.al*(dalam *Manzoor*, 2012: 2-3) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.Berdasarkan dari definisi diatas bawa motivasi alat dorongan seseorang untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Baik memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Sedangkan teori teori Maslow's Need Hierarchy Theory dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:63) memiliki 5 dimensi yaitu

- 1) Kebutuhan fisiologis (X3.1) yaitu : Sandang,pangan dan Papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman (X3.2) yaitu Keamanan fisik ,keamanan fisiologi.

- 3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi (X3.3) yaitu : Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan ikut serta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan(X3.4) yaitu ,Penghargaan dan Pengakuan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (X3.5) yaitu : Pendidikan serta pelatihan.

1.4 Kinerja Karyawan

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” demikian juga menurut Miner (dalam Edy Sutrisno 2010 :22) mengemukakan kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dari definisi diatas, bawa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi yang dilihat dari kualitas, kuantitasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variable kinerja karyawan menggunakan teori Anwar prabu mangkunegara (2014:9) dengan memiliki tiga dimensi yaitu :

- 1) kuantitas (Y.1) yaitu : Target yang dihasilkan, Aktivitas yang diselesaikan.
- 2) kualitas (Y.2) yaitu : Kecepatan dalam bekerja, Ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan Ketepatan waktu jam kerja.
- 3) kemampuan (Y.3) yaitu :Keterampilan dalam bekerja dan Kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

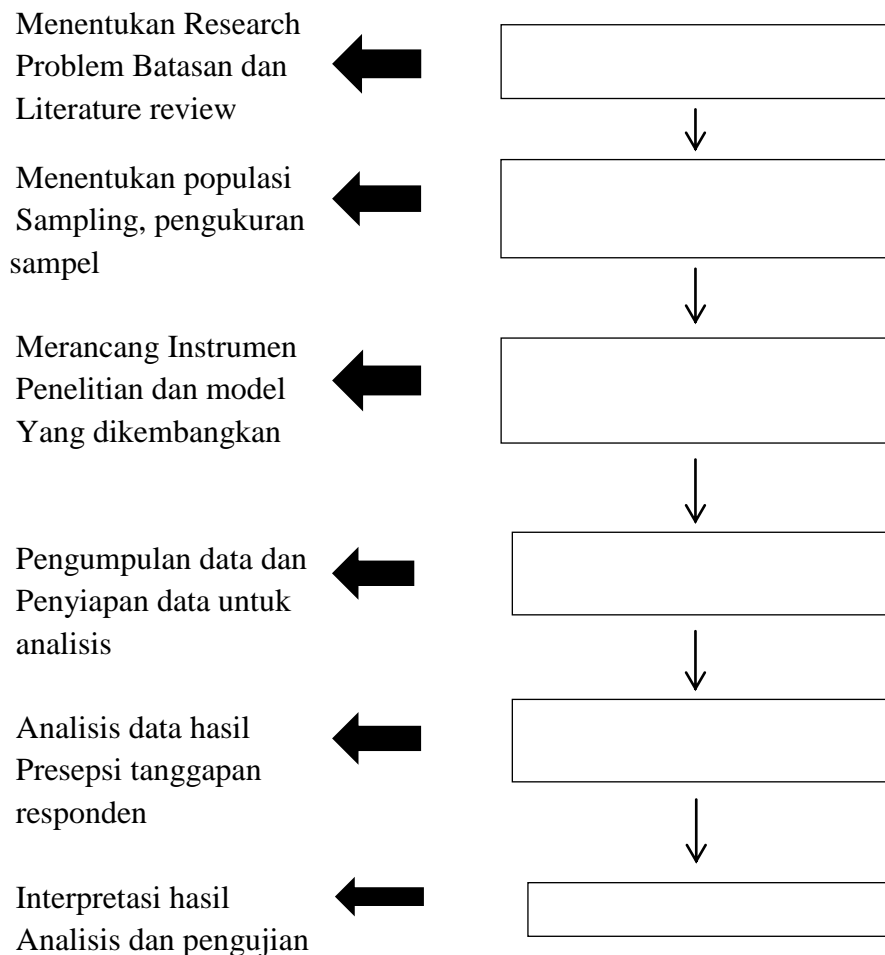
Hipotesis Penelitian

- 1) H-1 :Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon
- 2) H-2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon
- 3) H-3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon
- 4) H-4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi Pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu, pertama tahap konseptual dipfokuskan pada upaya untuk merumuskan dan membatasi masalah, meninjau kepustakaan yang relevan, mendefinisikan kerangka teoritis,

merumuskan hipotesis. Kedua, tahap penelitian mengidentifikasi populasi yang diteliti, mengkhususkan metode untuk mengukur variabel penelitian, merancang rencana sampling, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian, melaksanakan pilot penelitian dan membuat revisi. Ketiga, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian dan model peningkatan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, keempat, tahap empirik dimana pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dan penyiapan data untuk dianalisis: dan kelima tahap analitik yang memuat kegiatan analisis data dan interpretasi hasil serta pengujian terhadap hipotesis yang telah disusun. Diagram alur penelitian seperti diperlihatkan pada Gambar 1. Rancangan model peningkatan kinerja karyawan PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon yang diusulkan dalam penelitian ini seperti diperlihatkan pada Gambar 2.



Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai-nilai koefisien atau r hitung untuk setiap variabel lebih besar dari nilai r product momennya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian seperti di perlihatkan pada Gambar 2.

R hitung	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273	0,273
SP	0,438	0,748	0,380	0,639	0,333	0,671	0,598	0,438	0,710		
PK	0,386	0,685	0,632	0,707	0,401	0,746	0,716	0,336	0,713		
MK	0,324	0,453	0,409	0,384	0,468	0,759	0,463	0,834	0,441	0,276	0,390
KK	0,630	0,720	0,576	0,498	0,612	0,666	0,605				

Sumber: Data primer diolah SPSS 24

Gambar 3. Hasil uji validitas instrumen penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel bila nilai Koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali,2002). Hasil pengujian reabilitas memperlihatkan bahwa instrumen seleksi pegawai memiliki nilai Koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,723; penempatan kerja sebesar 0,774; motivasi kerja sebesar 0,673; kinerja karyawan sebesar 0,727. Hal ini pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel penelitian sangat reliabel.

2) Analisis Deskriptif

a. Seleksi Pegawai (X1)

Variabel seleksi pegawai diukur dengan 7 (tujuh) dimensi yaitu penyaringan surat lamar (X1.1) menggunakan satu pertanyaan. Tes kemampuan (X1.2) menggunakan satu pertanyaan. wawancara awal (X1.3) menggunakan tiga pertanyaan. evaluasi referensi (X1.4) menggunakan satu pertanyaan. wawancara akhir (X1.5) menggunakan satu pertanyaan. tes kesehatan (X1.6) menggunakan satu pertanyaan .pengambilan keputusan (X1.7) menggunakan satu pertanyaan. Berdasarkan persepsi responden memiliki rata-rata skor sebesar 214, ini dapat dikelompokkan kedalam katagori baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan tanggapan responden adalah inidktor kemampuan tugas atau pekerjaan yang akan dijalankan nantinya sebesar 226, sedangkan indikator dengan

nilai skor terendah diperlihatkan pada indikator tes tertulis yang diujikan sebesar 186.

b. Penempatan kerja (X2)

Variabel penempatan kerja diukur dengan 4 (empat) dimensi yaitu pendidikan (X2.1) menggunakan dua pertanyaan, pengetahuan kerja (X2.2) menggunakan dua pertanyaan, keterampilan kerja (X2.3) menggunakan tiga pertanyaan, pengalaman kerja (X2.4) menggunakan dua pertanyaan. Hasil tanggapan responden diperoleh skor rata-rata sebesar 221, dapat dikelompokkan kedalam katagori baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi indikator lamanya melakukan pekerjaan sebesar 225, sedangkan indikator dengan nilai skor terendah diperlihatkan pada indikator keterampilan sosial sebesar 217.

c. Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 (lima) dimensi yaitu kebutuhan fisiologis (X3.1) menggunakan tiga pertanyaan, kebutuhan rasa aman (X3.2) menggunakan dua pertanyaan, kebutuhan sosialisasi atau afiliasi (X3.3) menggunakan tiga pertanyaan, kebutuhan akan penghargaan (X3.4) menggunakan dua pertanyaan, kebutuhan aktualisasi diri (X3.5) menggunakan satu pertanyaan. Hasil persepsi diperoleh skor rata-rata sebesar 228, dapat dikelompokkan kedalam katagori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebesar 236, sedangkan indikator dengan nilai skor terendah pada indikator merasa tidak diremehkan dengan hasil kerja sebesar 220.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 3 (tiga) dimensi yaitu kuantitas (Y.1) menggunakan dua pertanyaan, kualitas (Y.2) dan kemampuan (Y.3) menggunakan dua pertanyaan. Variabel ini secara keseluruhan menggunakan tujuh pertanyaan untuk melihat persepsi tanggapan responden, skor memiliki rata-rata sebesar 232 atau di katagorikan pada level sangat tinggi. Skor tertinggi sub dimensi (Y1.4) yakni indikator teliti dalam melakukan pekerjaan sebesar 237. Sedangkan skor terendah diperlihatkan pada item dimensi (Y1.7) yakni indikator kecakapan dalam melakukan pekerjaan sebesar 221.

3) Analisis data struktural dan hasil hipotesis

Analisis data pada sampel 54 karyawan PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon, hasil olah dengan menggunakan *Statistic SPSS versi 24.0* nilai koefisien regresi dapat diketahui bahwa seluruh dimensi pada indikator valid karena memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ sedangkan pada t hitungannya $< t$ tabel sebesar 1,674 maka

dapat disimpulkan data yang ada dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya (pengujian hipotesis).

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,260	1,964		,132	,895		
	Seleksi Pegawai	,108	,035	,178	3,088	,003	,938	1,066
	Penempatan Kerja	,143	,031	,268	4,674	,000	,944	1,059
	Motivasi Kerja	,446	,034	,772	13,113	,000	,898	1,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.24.0

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,919 ^a	,844	,835	1,02043	1,775

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Seleksi Pegawai
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic 24.0

Tabel 3 F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,473	3	94,158	90,426	,000 ^b
	Residual	52,064	50	1,041		
	Total	334,537	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Seleksi Pegawai

sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic 24.0

Berdasarkan hasil pengolahan *Statistic SPSS versi 24.0* memperlihatkan sebagai berikut :

H-1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon

Dengan hasil Nilai koefisien standard sebesar 0,118 sedangkan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,088 > 1,674$). Dengan demikian bawa variabel seleksi pegawai (SP). Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KO) Dengan kata lain, Hhipotesis ke-1 ini diterima,. Dapat dinyatakan bahwa semakin baik seleksi pegawai, maka akan berimplikasi semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil temuan Yulasmu yang menyatakan bahwa seleksi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 2,196 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,196 > 2,000$),

H-2 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifika penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon.

Nilai koefisien standard sebesar 0,153 sedangkan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,674 > 1,674$). Dengan demikian dapat variabel penempatan kerja (PK). Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KO) Dengan kata lain, Hhipotesis ke-2 ini diterima,. Dapat dinyatakan bahwa semakin baik penempatan kerja, maka akan berimplikasi semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil temuan Ahrul T.sani F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 4141 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4141 > 1,984$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan.

H-3 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon.

Nilai koefisien standard sebesar 0,456 sedangkan t hitung lebih besar dari t tabel ($13,113 > 1,674$). Dengan demikian dapat disimpulkan, bawa variabel motivasi kerja (MK). Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KO) Dengan kata lain Hhipotesis ke-3 ini diterima,. Dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan berimplikasi semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil temuan joko utomo yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,437 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,347 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,632 > 2,347$),

H-4 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan Cilegon.

Nilai standard estimate variabel kinerja karyawan diterima, mengandung makna Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 4 dengan hasil koefisien determinasi variabel seleksi pegawai (X_1), penempatan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan sebesar 0,844 (84,40%) dan sisanya 0,156 (15,60%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Melalui variabel motivasi kerja yang dominan menjelaskan kinerja karyawan dengan standardized coefficient sebesar 0,456 kemudian penempatan kerja dengan standardized coefficient sebesar 0,153 serta seleksi pegawai dengan standardized coefficient sebesar 0,118

Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya kinerja Karyawan (Y) termasuk kategori Sangat baik karna mempunyai nilai rata-rata 232 sedangkan indikator yang paling tinggi dengan skor 237 dengan pernyataan ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan indikator terkecil yaitu 221 dengan pernyataan kecakapan bekerja .

Hal ini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hubungan ini diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja, dengan kata lain model simultan untuk hipotesis ke-4 ini diterima .

2. Kesimpulan dan Saran

2.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Seleksi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dimensi tertulis, terutama tes yang di ujikan dalam tes sesuai dengan pekerjaan yang di tawarkan maka melalui kemampuan menyeleksi pegawai yang lebih baik akan berimplikasi pada semakin tingginya kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon.
2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dimensi keterampilan kerja melalui peningkatan keterampilan sosial dan peningkatan pendidikan alternatif sehingga penempatan yang tepat berimplikasi pada semakin tingginya kinerja karyawan pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dimensi kebutuhan penghargaan terutama meningkatkan pemberian pujian dan mendapatkan pengakuan dari pimpinan, sehingga merasa tidak diremehkan dengan hasil kerjanya pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon.
4. Seleksi pegawai, penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar delapan puluh empat koma empat puluh persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun variabel yang menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja, untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan terutama dimensi kemampuan pegawai, perlu peningkatan dimensi kebutuhan penghargaan terutama meningkatkan pemberian pujian dan mendapatkan pengakuan dari pimpinan. Untuk variabel penempatan kerja terutama dimensi keterampilan kerja terutama meningkatkan keterampilan sosial dan peningkatan pendidikan alternatif. Sedangkan variabel seleksi pegawai terutama dimensi referensi terutama mengenal lebih jauh tentang personality baik karakter, perilaku dan kinerja para calon pegawai pada PT Bina Usaha warga Ciwandan-Cilegon

2) Saran

Untuk menciptakan kinerja karyawan maka disarankan seluruh pimpinan PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon untuk memperhatikan terutama :

1. Seleksi Pegawai terutama dimensi terutama dimensi tes tertulis, terutama tes yang di ujikan dalam tes sesuai dengan pekerjaan yang di tawarkan.
2. Penempatan kerja terutama keterampilan kerja terutama meningkatkan keterampilan sosial dan peningkatan pendidikan alternatif sehingga melaksanakan pekerjaan yang bisa berdampak pada pekerjaan saat ini.
3. Motivasi kerja terutama dimensi kebutuhan penghargaan terutama meningkatkan pemberian pujian dan mendapatkan pengakuan dari pimpinan.
4. Kinerja pegawai terutama dimensi kemampuan pegawai, melalui peningkatan kecakapan dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan pada dimensi peningkatan kemampuan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ahrul Tsani F (2013). "*Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri.*" Jurnal MIX, Volume III, No. 1
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan rosidah, (2009). "*manajemen sumber daya manusia*". Yogyakarta: Graha Ilmu
- Danang, sunyoto.(2012). "*Manajemen sumber daya manusia*". Jakarta: PT Buku Seru
- Ghozali, imam, (2013). "*Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*". Yogyakarta : BP universitas diponegoro edisi 7
- Hamdan, dkk., (2017). "*Pedoman penulisan karya ilmiah*".Serang :UNSERA
- Mangkunegara P anwar,(2014)."*manajemen sumber daya manusia perusahaan cetakan ketujuh*". Bandung : PT Redaksi Refika.
- Mathis, robert.L dan Jackson jhon.H, (2001). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".Jakarta : Salemba empat
- Miner, Jhon. B. (2010). "*Organizational behavior performace and productivity*". New york: Raandom House
- Prawirosentono.S. (1999). "*Manajemen sumber daya manusia*". Yogyakarta: BPEE
- Rachmawati,K ike (2008)."*manajemen sumber daya manusia*". Yogyakarta : C.V andi offset.
- Siagian, P. Sondang, Dr.Prof (2008). "*Manajemen sumber daya manusia*". Jakarta :Bumi aksara
- Sugiyono, Dr., Prof., (2015)."*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung : Alfabeta.
- Suwardi, Joko Utomo (2011),"*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati).*" Analisis Manajemen Vol. 5 No.
- Wibowo. (2010). "*Manajemen kinerja*". Jakarta: Rajawali Pers
- Yulasmı (2016)."*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan.*"Majalah Ilmiah UPI YPTK , Vol. 23, No 01 , Hal 68-76
- Yuniarsih Tjutju dan Suwanto, M.Si. (2009)."*manajemen sumber daya manusia perusahaan cetakan kedua*". Bandung : Alfabeta.

Zikmund, William G., et. al. (2010) “*Bussines Research Methods (eighth edition)*”. Sourth Westren. USA: Cengage Learning.