

PENGARUH PROSES SELEKSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI PERSERO CABANG INDARUNG PADANG

Oleh

Rani Muliawati¹, Indra Masrin², Yosi Eka Putri³

ABSTRACT

This research did in Bank Mandiri Branch Indarung Padang on January 2014. The aim of the research are to know the influence of employee selection and the environment. Of physical work foward employee motivation.

The technigue of data collection used multiple regression linear analysis with SPSS 16. There wewe 34 respondent in this reserch as a sample and the technigues which is used to get it use Total Sampling technigue.

The result of test showed all independence variable had positive influence to the employee with 0,615 for motivation and 0,566 for physical environment, the point that the researcher in Bank Mandiri are influenced by the selection and the environment of physical work.

Based on the result of the research, the most influential factor for motivation in Mandiri Bank is the selection of employee variable it means, the selection of the employee have to be better and important, specifically for personal interview. An employee must be ready to challenged, have good motivation and attitude, honest, and capable in teamwork.

Keyword : *The influence of employee selection process and the environment of physical work foward employee motivation in Mandiri Bank branch Indarung Padang.*

Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Cabang Indarung Padang, dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengenai pengaruh seleksi karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan. Waktu penelitian pada bulan Januari tahun 2014. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 16. Sampel yang diteliti sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik Total Sampling*.

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (seleksi karyawan dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh positif terhadap Motivasi karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang. Jika variabel seleksi karyawan meningkat sebesar satu satuan maka motivasi karyawan akan meningkat 0,615 satuan dan variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka motivasi karyawan juga akan meningkat sebesar 0,566 satuan. Sedangkan nilai R^2 adalah 0,915. Hal ini berarti 91,5 % motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dipengaruhi variabel Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja fisik.

Dari hasil penelitian ini yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Motivasi karyawan di Bank Mandiri adalah variabel seleksi karyawan. Karena pada proses seleksi karyawan ini juga harus lebih ditingkatkan dan ditekankan pada wawancara mengenai diri pelamar karena pada wawancara ini dapat diketahui kepribadian, mental, kesediaan untuk bekerjasama, kejujuran dan unsur lain dari seorang pelamar.

Kata Kunci: Pengaruh proses seleksi karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

² Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

³ Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini penting karena motivasi kerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan tetapi juga dipengaruhi oleh baiknya lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Pada umumnya para manajer berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan itu sendiri. Agar tetap bersikap realistis, para manajer tersebut sering menghadapi problem inti motivasi yakni bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran perusahaan. Manajer harus dapat meyakinkan para bawahannya bahwa dalam upaya mencapai sasaran-sasaran mereka sendiri. Mereka perlu memberikan kontribusi positif kepada sasaran perusahaan.

Motivasi merupakan proses pengendalian pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi, dimana ia berkepentingan dengan arah perilaku atau yang akan dilakukan oleh seseorang bila dihadapkan sejumlah alternatif, ia mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan, para manajer perlu memperhatikan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi atau pimpinan, kondisi lingkungan kerja, faktor kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan.

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi, mencocokkan secara tepat orang dengan pekerjaan dan organisasi adalah tujuan proses seleksi. PT Bank Mandiri merekrut karyawan dengan dua sumber, pertama direkrut sendiri oleh perusahaan dan kedua merekrut melalui perusahaan outsourcing (sumber: wawancara). Selanjutnya kegiatan yang sama pentingnya setelah proses seleksi adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang.. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di perusahaan yaitu kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, Masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat turn over pegawai dalam perusahaan tersebut. Seleksi penerimaan karyawan dan penempatan posisi merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.

Memilih karyawan secara tepat merupakan hal yang penting. Pertama, tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. Karyawan yang profesional akan bekerja sebaik mungkin bagi organisasi. Karyawan yang tidak profesional tidak mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan tujuan pekerjaan tidak akan tercapai sehingga organisasi akan mengalami kerugian. Melalui kegiatan seleksi personel, organisasi membuat keputusan siapa-siapa saja yang diterima. Seleksi diawali dengan mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pada pekerjaannya dalam organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, keadaan lingkungan kerja Bank Mandiri Cabang Indarung Padang yaitu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan para karyawan untuk dapat bekerja seoptimal mungkin. Lingkungan kerjanya juga dapat mempengaruhi emosi karyawan apabila orang-orang yang datang tidak melakukan ketertiban dalam menunggu antrian. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan membuat karyawan bekerja semangat di dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul “PENGARUH PROSES SELEKSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI PERSERO CABANG INDRAMUG PADANG “.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahannya yang dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Bagaimanakah pengaruh seleksi karyawan terhadap motivasi karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang? 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang? 3) Bagaimanakah pengaruh seleksi karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang?

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Karyawan

Menurut Timpe (2000:105) mendefenisikan motivasi merupakan proses pengendalian pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi, dimana ia berkepentingan dengan arah perilaku atau yang akan dilakukan oleh seseorang bila dihadapkan sejumlah alternatif, ia mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan, para manajer perlu memperhatikan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi atau pimpinan, kondisi lingkungan kerja, faktor kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan.

2. Seleksi Karyawan

Menurut Suwatno (2011:88) seleksi adalah suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Disamping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih karyawan yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut karyawan yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya.

Menurut Rachmawati (2008:100) seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2000:35), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Nitisemito (2000:129) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain terhadap suatu objek atau wilayah yang diteliti. Dengan desain penelitian deskriptif asosiatif, maka penelitian memungkinkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang memiliki validitas yang universal (Arikunto, 2010). Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2014 di Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

Subjek dalam penelitian ini karyawan Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang. Adapun prosedur dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disebarkan pada karyawan Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 orang. Penyusunan angket atau responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan dengan beberapa alternatif jawaban dengan diberi bobot penilaian positif. Alat analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rata-rata skor dari jawaban angket untuk variabel Seleksi Karyawan adalah 3,99 dengan tingkat capaian responden sebesar 80 % dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan Seleksi Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan baik.

Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel Seleksi Karyawan adalah indikator Wawancara Awal pada pertanyaan ke-1 dengan rata-rata skor sebesar 4,21 dengan tingkat capaian responden sebesar 84,12 % dan dikategorikan baik. Dari 34 orang responden, yang memberikan jawaban, 35,29 % menyatakan sangat setuju, 50 % setuju, 14,71 % kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setujuserta sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan wawancara awal dalam seleksi karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan baik.

Indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel Seleksi Karyawan indikator Lamaran Tertulis pada pertanyaan ke-4 dengan rata-rata skor sebesar 3,79 dengan tingkat capaian responden sebesar 75,88 % dan termasuk kategori sedang. Dari 34 orang responden yang memberikan jawaban, 35,29 % yang menyatakan sangat setuju, 17,65 % setuju, 41,18 % kurang setuju, 2,94 % tidak setuju, dan 2,94 % sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan lamaran tertulis dalam seleksi karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan sedang.

Rata-rata skor dari jawaban angket untuk variabel Lingkungan Kerja fisik adalah 3,88 dengan tingkat capaian responden sebesar 78 % dan termasuk kategori sedang. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan Lingkungan Kerja fisik PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan sedang.

Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel Lingkungan Kerja fisik adalah indikator Keamanan pada pertanyaan ke-3 dengan rata-rata skor sebesar 4,06 dengan tingkat capaian responden sebesar 81,18 % dan dikategorikan baik. Dari 34 orang responden, yang memberikan jawaban, 47,06 % menyatakan sangat setuju, 17,65 % setuju, 29,41 % kurang setuju, 5,88 % tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan keamanan lingkungan kerja fisik PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan baik.

Indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel Lingkungan Kerja fisik adalah indikator Kebersihan pada pertanyaan ke-6 dengan rata-rata skor sebesar 3,65 dengan tingkat capaian responden sebesar 72,94 % dan termasuk kategori sedang. Dari 34 orang responden yang memberikan jawaban, 35,29 % yang menyatakan sangat setuju, 26,47 % setuju, 17,65 % kurang setuju, 8,82 % tidak setuju, dan 11,76 % sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan Kebersihan lingkungan kerja fisik PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan sedang.

Rata-rata skor dari jawaban angket untuk variabel Motivasi Kerja adalah 4,02 dengan tingkat capaian responden sebesar 80 % dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan Motivasi Kerja karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan baik.

Indikator yang tertinggi nilainya pada variabel Motivasi Kerja adalah indikator Kedisiplinan pada pertanyaan ke-1 dengan rata-rata skor sebesar 4,5 dengan tingkat capaian responden sebesar 90 % dan dikategorikan sangat baik. Dari 34 orang responden, yang memberikan jawaban, 58,82 % menyatakan sangat setuju, 32,35 % setuju, 8,82 % kurang setuju, 3,85 % dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan sangat baik.

Indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel Motivasi Kerja adalah indikator Hubungan Kerja Yang Baik Antar Karyawan pada pertanyaan ke-4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,26 dengan tingkat capaian responden sebesar 65,29 % dan termasuk kategori sedang. Dari 34 orang responden yang memberikan jawaban, 14,71 % yang menyatakan sangat setuju, 29,41 % setuju, 29,41 % kurang setuju, 20,59 % tidak setuju, dan 5,88 % sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan hubungan kerja antara karyawan di PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dikategorikan sedang.

UJI NORMALITAS

Tabel 16 : Uji Normalitas

Descriptive Statistics						
	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	34	2.5288203E-15	-.079	.403	-.239	.788
Valid (listwise) N	34					

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014

Jika nilai Jerque-Bera (JB) $\geq X^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistik jerque-bera (JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 JB &= N \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right] \\
 JB &= 34 \left[\frac{-0,079^2}{6} + \frac{(-0,239-3)^2}{24} \right] \\
 &= 34 \left[\frac{0,006241}{6} + \frac{10,4911}{24} \right] \\
 &= \frac{0,024964}{24} + \frac{10,4911}{24} = 10,52
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jerque-bera sebesar 10,52, sedangkan nilai X^2 tabel dengan nilai df 0,05 adalah 46,194.

Karena nilai statistik Jeque-Bera (JB) (10,52) < nilai X^2 tabel (46,194). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 17. Uji Multikolinieritas

Model	R	R Square	R Square	Std Error of the Estimate
X2, X1	,786(a)	,617	,606	2,178
X1, X2	,786(a)	,617	,606	2,179

Sumber: Data hasil penelitian 2014

Dari nilai koefisien determinasi diatas dapat dicari nilai Tolerance (TOL) dan VIF dari masing-masing variabel dengan cara seperti berikut:

- Regresi variabel X2, X1
 Nilai TOL = $(1 - R^2) = 1 - 0,617 = 0,383$
 Nilai VIF = $(1 / \text{TOL}) = 1 / 0,383 = 2,610$
- Regresi variabel X1, X2
 Nilai TOL = $(1 - R^2) = 1 - 0,617 = 0,383$
 Nilai VIF = $(1 / \text{TOL}) = 1 / 0,383 = 2,610$

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 18: Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.566	.900		.629	.534
	X1	.082	.058	.401	1.425	.164
	X2	-.069	.058	-.336	-1.193	.242

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan hasil analisis diatas gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > 0,05$) maka dipastikan metode tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

UJI AUTOKORELASI

Tabel 19: Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.915	.909	1.218	2.366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 2.366. nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 34 dan variabel bebas/ independen ($k = 2$) maka nilai Durbin-Watson di sebesar 1.333 dan di sebesar 1.580.

Oleh karena itu nilai DW 2.366 lebih besar dari batas atas (du) 1.580 dan kurang dari 4-1,580. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negatif. Jadi dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut layak untuk diuji lebih lanjut.

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,260	1,543		2,762	,010		
2	Seleksi Karyawan	,615	,099	,527	6,216	,000	,383	2,614
3	Lingkungan Kerja fisik	,566	,099	,485	5,730	,000	,383	2,614

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,260 + 0,615 X_1 + 0,566 X_2$$

UJI t

Tabel 22. Hasil Analisis Uji t

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,260	1,543		2,762	,010		
2	Seleksi Karyawan	,615	,099	,527	6,216	,000	,383	2,614
3	Lingkungan Kerja fisik	,566	,099	,485	5,730	,000	,383	2,614

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel hasil analisa uji t dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

- a) Pengaruh Seleksi Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

Berdasarkan hasil analisa uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Seleksi Karyawan sebesar 6,216, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,694. Dari hasil tersebut dapat diketahui $t_{hitung} (6,216) > t_{tabel} (1,694)$ artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individu variabel Seleksi Karyawan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

- b) Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

Berdasarkan hasil analisa uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja fisik sebesar 5,73, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,694. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui $t_{hitung} (5,73) > t_{tabel} (1,694)$ artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individu variabel Lingkungan Kerja fisik memiliki

berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

UJI F

Tabel 23. Hasil Analisa Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494,272	2	247,136	166,576	,000(a)
	Residual	45,992	31	1,484		
	Total	540,265	33			

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 166,576 dan Sig sebesar 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} (166,576) > dari F_{tabel} (4,149) dan Sig (0,000) < Alpha (0,05) artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang.

Tabel 24. Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956(a)	,915	,909	1,21804

Sumber: Data Hasil Penelitian 2014 (Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa besarnya nilai R_{square} adalah 0,915. Hal ini berarti 91,5 % Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang dipengaruhi variabel Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja fisik, sedangkan sisanya (100% - 91,5% = 8,5 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang ada di luar penelitian.

PENUTUP

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel Seleksi Karyawan terhadap variabel Motivasi Kerja. Diketahui Seleksi Karyawan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung. Jika variabel seleksi karyawan meningkat sebesar satu satuan maka motivasi karyawan akan meningkat 0,615 satuan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (6,216) > t_{tabel} (1,694) artinya H_{01} ditolak H_{a1} diterima.
2. Untuk pengujian hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja fisik terhadap variabel Motivasi Kerja. Diketahui Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung. Jika variabel seleksi karyawan meningkat sebesar satu satuan maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,566 satuan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (5,73) > t_{tabel} (1,694) artinya H_{02} ditolak H_{a2} diterima.

3. Secara simultan variabel Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja fisik Secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai F_{hitung} (166,576) > dari F_{tabel} (4,149) dan Sig (0,000) < Alpha (0,05) artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Persentase pengaruh variabel Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang yaitu sebesar 91,5%, sedangkan sisanya 8,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar penelitian

Berdasarkan dengan temuan penelitian, maka penulis mengemukakan beberapa saran yaitu :

1. Pada tahap wawancara dari seleksi juga harus lebih ditingkatkan dan ditekankan pada wawancara mengenai diri pelamar, karena pada wawancara ini dapat diketahui kepribadian, mental, kesediaan untuk bekerja sama, kejujuran dan unsur lain dari seorang pelamar.
2. PT Bank Mandiri sebaiknya lebih memperhatikan dari setiap tahap seleksi karena pada setiap tahap tersebut dapat diketahui tingkat kemampuan dalam bekerja dari seorang pelamar.
3. PT Bank Mandiri sebaiknya lebih memperhatikan lagi dalam seleksi karyawan terutama dalam menentukan kualifikasi dari persyaratan untuk pekerjaan yang ditawarkan. Sehingga dalam pelaksanaan seleksi karyawan baru benar-benar didapatkan karyawan baru yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.
4. Penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas hal yang sama pada tempat lain. Selanjutnya, bagi peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri Persero Cabang Indarung Padang disarankan mengaitkannya dengan variabel yang lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi 2010, Cetakan Keempatbelas, Jakarta : Rineka Cipta.

Nitisemito, Alex. 2000. *Managemen Personalialia*. Edisi Ke Tiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rachmawati, Kusdyah, Ike. 2008. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : CV Andi.

Suwatno. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Timpe, A Dale. 2000. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : Elexmedia Kompetindo.