

PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DI BEKASI

Wastam Wahyu Hidayat

Program Studi Magister Manajemen , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Correspondent Email: wastam.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id.

Article History:

Received: 05-08-2024; Received in Revised: 10-08-2024; Accepted: 02-09-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2839>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan di Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan di Bekasi dengan melibatkan sampel sebanyak 55 orang. Alat analisa data yang di gunakan adalah dengan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)-25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan dan Motivasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja pegawai Perusahaan di Bekasi. Hasil R square Menunjukkan sebesar 0,885 atau 88,5%, berarti bahwa sebesar 88,5% Kinerja karyawan Perusahaan di Bekasi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 11,5% dapat dijelaskan oleh faktor faktor penyebab lain.

Kata kunci: Penempatan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of placement and motivation on employee performance at companies in Bekasi. This research was conducted on company employees in Bekasi involving a sample of 55 people. The data analysis tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)-25. The research results show that Placement and Motivation have a partial or simultaneous effect on the performance of company employees in Bekasi. The R square results show 0.885 or 88.5%, meaning that 88.5% of the Company's employee performance in Bekasi can be explained using the Placement and Motivation variables, while the remaining 11.5% can be explained by other causal factors.

Keywords: Placement, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap

perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya terpenting bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada perusahaan atau organisasi,(Gunawan et al., 2017). Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Penempatan posisi karyawan masih ada yang tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan atau keahlian yang dimiliki dan adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki,(Ni Wayan Lasmi et al., 2023),(I Kadek Yogik Dharma Putra, I Wayan Mendra, 2022) Hal itu karena mereka kurang menguasai pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh karyawan maka terjadi in effisisensi. Faktor motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah instansi menjadi masalah yang cukup signifikan di perusahaan ini, karena masih banyak karyawan yang bekerja kurang maksimal. Hal ini dapat di lihat dari kegiatan mereka sehari-hari, seperti sering datang terlambat, istirahat dan bekerja tidak sesuai waktu yang telah di tentukan, serta masih ada karyawan yang sering tidak hadir dengan berbagai macam alasan. Itu semua karena kurangnya motivasi untuk menyemangati mereka dalam bekerja. Selanjutnya masalah ini tidak bisa di biarkan begitu saja, karena ini dapat merugikan perusahaan. Penempatan dan Motivasi karyawan merupakan aspek-aspek yang sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi, karena kedua aspek ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di hasilkan, yang tentunya berpengaruh terhadap hasil produksi dan keuntungan atau kerugian Perusahaan,(Wardhani et al., 2023). Misalnya dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, atau kurangnya motivasi dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan atau organisasi itu sendiri.(Syalimono Siahaan, 2019).

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah penempatan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan dan motivasi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bekasi

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif karena berkaitan dengan objek penelitian yaitu karyawan Perusahaan dalam kurun waktu selama 3 (tiga) bulan dengan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Metode deskriptif Menurut, (Sugiono,2010) rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih.

Objek penelitian ini adalah karyawan di perusahaan yang berlokasi di Bekasi. Menurut (Umar, 2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih

menjadi anggota sampel. Jumlah Populasi adalah 120 karyawan dengan sample 55 karyawan (Rumus Solvin).

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, akan dihitung menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang dijawab oleh 55 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 55 - 2 = 53$), di dapat $r\text{-tabel} = 0,325$, dan $r\text{-hitung} = 0,634$. Jika $r\text{ hitung}$ lebih besar dari $r\text{ tabel}$ dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Uji reliabilitas atau kehandalan menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila di lakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas try out menggunakan uji statistik cronbach alpha (α) melalui perhitungan SPSS versi 25.0. pada tabel hasil pengujian berikut di ketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat di andalkan.

Hasil Regresi dan Korelasi

Tabel 1 Regresi dan Korelasi

	B	Std.dev	t	Sig.
(Constant)	5,092	2,304	2,563	0,004
Penempatan	0,378	0,068	4,882	0,020
Motivasi	0,458	0,087	5,656	0,030
R	0,908 ^a			
Adj. R Square	0,885			
F-Statistics	0,000 ^b			

Dependent Variable: Kinerja

Uji T (Parsial)

Penelitian ini akan melanjutkan pembahasan hasil analisis data bagaimana pengaruh penempatan dan motivasi sebagai variabel bebas (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan data SPSS 25.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa nilai sigifikan $0.020 < 0.05$, ini menunjukan bahwa penetapan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Bekasi. Artinya semakin tepat Perusahaan menempatkan karyawannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Penelitian ini di dukung oleh, (Sahadewa & Rahmawati, 2021), bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan dari penempatan karyawan terhadap

kinerja karyawan di Handara Golf and Resort Bali. Menurut, (Wardhani et al., 2023), bahwa semakin tepat penempatan kerja dilaksanakan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Adanya pengaruh positif penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa proses penempatan yang tepat, seperti memperhatikan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia sebelum menempatkan karyawan pada posisi kerja ada baiknya atasan memperhatikan dari beberapa aspek tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.030 < 0.05$, ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Bekasi. Artinya semakin karyawan termotivasi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Penelitian ini didukung, (Goni et al., 2021), (Saing & Hidayat, 2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BRI Cabang Tahuna. Sedangkan hasil penelitian, (Yusa & Rananda, 2024), bahwa hasil dari penemuan yang dilakukan dalam penelitiannya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan memberikan hasil yang signifikan atas kinerja karyawan. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat.

Uji F (simultan)

Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 F-Statistik, menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000^b < 0.05$, ini menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan di Bekasi. Artinya semakin baik penempatan karyawan dan semakin baik karyawan termotivasi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Penelitian ini didukung, (Jovina & Fatyandri, 2023), bahwa hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tuban.

Uji koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* atau kinerja karyawan adalah menunjukkan angka R square sebesar 0,885 atau 88,5%. Angka ini berarti bahwa sebesar 88,5% Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Intipelangi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 11,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan di Bekasi.

Berdasarkan hasil penelitian menyarankan agar penempatan dan motivasi harus diimplementasikan dalam manajemen perusahaan dengan baik dan benar karena kedua variabel

tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan perusahaan di Bekasi. Sehingga dengan mengimplementasikan kedua variabel tersebut akan memberikan pengaruh yang positif dalam berbagai hal yang ada di perusahaan tersebut dan semua aspek yang terlibat dalam organisasi ini akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan.

5. Ucapan Terima Kasih

Saya Dr.Wastam Wahyu Hidayat, Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Program Studi Magister Manajemen, Mengucapkan banyak terimakasih kepada JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting), yang telah memeberikan kesempatan kepada saya untuk mempublikasikan karya penelitian, semoga Tim JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting) semakin solid dan sukses. Amien..YRA.

6. Daftar Pustaka

- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Gunawan, W., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 183–189.
- I Kadek Yogik Dharma Putra, I Wayan Mendra, T. I. S. H. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal Emas*, 3(3), 51–70.
- Jovina, J., & Fatyandri, A. N. (2023). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Batam. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 183. <https://doi.org/10.19184/bisma.v17i3.43545>
- Ni Wayan Lasmi, Kadek Wulandari Laksmi P, & I Putu Gede Sulaksana Adi Putra. (2023). Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD PAL Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 62–68.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.58303>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penempatan dan Motivasi pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 118. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1133>
- Sugiono, 2010, Metodologi Penelitian, Jakarta : Salemba Empat
- Syalimono Siahaan, S. B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Umar, 2012, Manajemen Produksi, Jakarta : Salemba Empat

Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140.

Yusa, V. De, & Rananda, A. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*, 3(2), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>