
**Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yamaha Musical Products Indonesia**

Shega Erik Wicakosno*

Hadi Sunaryo**

Rahmawati***

Email : 21801081587@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of work placement and motivation on the performance of employees of PT. Yamaha Musical Products Indonesia. The Covid-19 pandemic has had many impacts in various fields, including work placements and employee motivation within the company. PT Yamaha Musical Products Indonesia experienced a decline in employee absenteeism during the Covid-19 pandemic. The method used in this research is quantitative descriptive analysis method and statistical analysis method using Multiple Regression Test. the results of this study indicate a significant influence of work placement and employee motivation on employee performance. Partially, job placement has no effect on employee performance. Partially, employee motivation has an effect on company performance.

Keywords: Work Placement, Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dari perusahaan. SDM merupakan satu diantara aset perusahaan bahkan jika sumberdaya manusia itu hilang akan sangat mempengaruhi stabilitas dari organisasi tersebut. Kinerja SDM dapat dilihat dari pencapaian kerja yang sudah ditetapkan yang berhubungan langsung dengan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

Sebagai langkah untuk selalu memajukan dan mengembangkan SDM yang ada, penempatan karyawan menjadi nilai positif agar karyawan memiliki skill dan pengetahuan yang lebih dalam perusahaan tersebut sehingga struktural organisasi dalam perusahaan bisa terus berkembang. Apalagi pada masa pandemi Covid-19 yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat menjaga kestabilan karyawan.

Cara yang paling efektif untuk menciptakan SDM yang berbakat dan dapat diandalkan membutuhkan pengaturan dalam menentukan pekerja yang memiliki pekerjaan di organisasi yang bersangkutan (Yuniarsih dan Suwatno, 2013). Penempatan pegawai diatas merupakan hal yang mempengaruhi kinerja pada faktor kemampuan karyawan. Pada penempatan ini nantinya akan ada pedoman kerja yang dirancang sebagai dasar Tindakan dalam bekerja.

Selain penempatan karyawan yang berpengaruh dalam kinerja karyawan, motivasi karyawan juga harus diperhatikan dengan serius. Menurut Hafidzi (2019:52) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menghasilkan dorongan kerja karyawan supaya mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan semua daya upaya-nya agar menjadi kepuasan.

PT. Yamaha Musical Products Indonesia adalah satu diantara perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Kawasan Industri PIER yang terletak di Kab. Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki status Kawasan Berikat dan satu diantaranya anak perusahaan Yamaha Cooperation Japan yang berada di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi alat musik tiup

seperti saxophone, pianica, recorder, flute, clarinet dan venova. Sebagian besar produknya di ekspor dan sebagian kecil didijual ke dalam negeri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya mengambil judul penelitian “Pengaruh penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Musical Products Indonesia”.

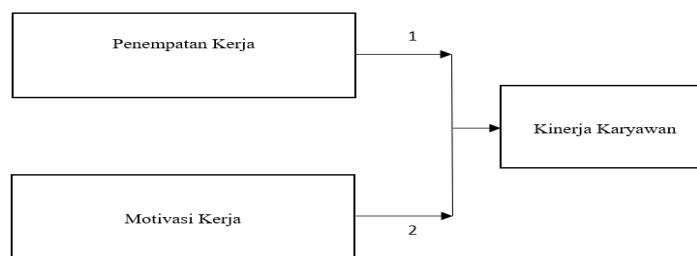
Kajian Pustaka

Menurut Abdullah (2014:3) Kinerja adalah hasil kerja berhubungan erat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategi organisasi, dan membantu konstribusi ekonomi. Setiap perusahaan menginginkan agar target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan optimal, tentunya banyak faktor yang mempengaruhi sukses atau tidaknya pencapaian target kerja tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai target perusahaan.

Menurut Badriyah (2015:67) Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan. Pada proses penempatan kerja tersebut, penugasan karyawan bukan hanya menjadi kehendak dari perusahaan melainkan harus didukung dengan keinginan karyawan atau tenaga kerja itu sendiri. Sehingga menumbuhkan sinergi yang baik antara karyawan dan perusahaan orang karyawan akan mengetahui dan memahami tanggung jawab dan tugas tugas yang akan di emban nantinya. Penempatan kerja oleh perusahaan harus sesuai dengan keahlian dan kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan agar hasil yang didapatkan dapat maksimal dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sunyoto (2015:16) Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada seseorang. Baik dorongan dari dalam ataupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan membuat karyawan tersebut bekerja secara semangat, dengan adanya motivasi ini kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan semakin tinggi dan dapat mengoptimalkan kemampuan dari dalam seseorang secara optimal.

Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Pengambilan data selain dari wawancara yang dilaksanakan secara langsung pada lokasi penelitian, juga berasal dari responden melalui pengisian kuesioner. Adapun penelitian ini menggunakan kuantitatif. Lokasi penelitian ini di PT Yamaha Musical Products Indonesia, yang beralamatkan di JL. Rembang Industri I/36 Kawasan Industri PIER, Pasuruan, Jawa Timur. populasi pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia yaitu sebanyak 1531 karyawan. Penelitian ini menggunakan tehnik *pursive* sampling bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih *representative* dan pengambilan responden menggunakan acak sistematis

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja (X1) dan Motivasi Karyawan(X2). Menurut Priansa (2016: 129) terdapat empat indikator dalam penempatan kerja yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Sikap

Menurut Fadillah (2013:5) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pekerjaan
2. Pengakuan atas kinerja
3. Kebutuhan Individual

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Menurut Kasmir (2016:208) menjelaskan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitatif
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari kuesioner, diperoleh poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel penempatan kerja adalah pada X1.7 yaitu pernyataan “mematuhi peraturan yang ada” dengan skor 3,38 yang berasal dari indikator “sikap variabel penempatan kerja”. Hal ini menunjukkan karyawan cenderung setuju pernyataan peraturan yang ada dalam perusahaan dan pengambilan keputusan saat ada permasalahan.

Selanjutnya poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel motivasi adalah pada item X2.6 dengan skor 3,44 berasal dari indikator “Kebutuhan Individual”. karyawan cenderung sangat setuju dengan pernyataan gaji yang diterima sesuai standar gaji dan K3 dalam perusahaan terjamin.

Kemudian diperoleh poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel kinerja adalah pada item Y.4 sebesar 3,29 berasal dari indikator “Kualitas”. Pernyataan dapat meningkatkan kualitas seiring berjalan waktu.

Berikut detail hasil penelitian yang telah dilakukan :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,450	0,203	Valid
	X1.2	0,670	0,203	Valid
	X1.3	0,713	0,203	Valid
	X1.4	0,730	0,203	Valid
	X1.5	0,737	0,203	Valid
	X1.6	0,635	0,203	Valid
	X1.7	0,590	0,203	Valid
	X1.8	0,612	0,203	Valid
Motivasi Karyawan (X2)	X2.1	0,518	0,203	Valid
	X2.2	0,551	0,203	Valid
	X2.3	0,524	0,203	Valid
	X2.4	0,576	0,203	Valid
	X2.5	0,508	0,203	Valid
	X2.6	0,625	0,203	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,611	0,203	Valid
	Y1.2	0,699	0,203	Valid
	Y1.3	0,670	0,203	Valid
	Y1.4	0,488	0,203	Valid
	Y1.5	0,733	0,203	Valid
	Y1.6	0,553	0,203	valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Indikator penempatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan memiliki r hitung > r tabel, maka instrument yang digunakan dinyatakan valid. Sehingga disimpulkan item - item tersebut dapat digunakan mengukur variabel

Hasil Uji Reabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Penempatan kerja	0,872	Reliabel
Motivasi karyawan	0,794	Reliabel
Kinerja karyawan	0,838	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Menunjukkan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6

Hasil Uji Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.669	2.201		3.030	.003
Penempatan Kerja	.183	.106	.210	1.727	.088
Motivasi Karyawan	.417	.143	.353	2.911	.005

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Nilai konstanta (a) bertanda positif 6,669 yang berarti apabila penempatan kerja (X1) dan motivasi karyawan (X2) sama dengan 0 maka kinerja perusahaan tidak terjadi penurunan. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,183. Setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,183. Nilai koefisien regresi Variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,417. Setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,417.

Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.703	2	80.352	16.690	.000 ^b
Residual	438.105	91	4.814		
Total	598.809	93			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Penempatan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Hasil simultan (Uji F) dimana nilai signifikansi untuk pengaruh simultan variabel penempatan kerja (X1) dan motivasi karyawan (X2) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya H1 diterima yaitu penempatan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau berarti model regresi dapat memprediksi variabel kinerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel penempatan kerja (X1) dan motivasi karyawan (X2).

Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.669	2.201		3.030	.003
Penempatan Kerja	.183	.106	.210	1.727	.088
Motivasi Karyawan	.417	.143	.353	2.911	.005

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Pengujian hipotesa H2 dengan diketahui nilai signifikansi variabel penempatan kerja $0,088 > 0,05$ yang artinya bahwa H2 ditolak atau penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

Pengujian hipotesa H3 dengan diketahui nilai signifikansi variabel motivasi karyawan $0,05 = 0,05$ yang berarti bahwa H3 diterima atau motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.252	2.194

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Penempatan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

R square memiliki nilai sebesar 0,252 . Sehingga dapat disimpulkan kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen kecil karena nilainya mendekati 0.

Simpulan

1. Sesuai dengan hasil penelitian diatas maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:
2. Penempatan kerja dengan indikator penelitian yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap. Motivasi karyawan dengan indikator penelitian yaitu lingkungan pekerjaan, pengakuan atas kinerja, kebutuhan individual. Kinerja karyawan dengan indikator penelitian yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu.
3. Penempatan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Musical Products Indonesia.
4. Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Yamaha Musical Products Indonesia.
5. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Yamaha Musical Products Indonesia

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan guna menemukan strategi yang sesuai dari peningkatan motivasi karyawan serta penempatan kerja.
2. Bagi pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan penempatan kerja dan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal hal yang dapat diperhatikan seperti penghargaan ketika karyawan mencapai target perusahaan dan penempatan seorang karyawan sesuai latar belakangnya menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan seksama.
3. Perusahaan dapat memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan seperti kegiatan kegiatan kebersamaan guna meningkatkan koordinasi antar karyawan

Selain saran bagi perusahaan, ada juga beberapa saran untuk peneliti selanjutnya seperti:

1. Disarankan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya keakuratan data lebih baik dan melakukan penambahan jumlah sampel untuk lebih menginterpretasikan kondisi yang ada.

Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* , 1-9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Risky Nur Adha, N. Q., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 47-62.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Shega Erik Wicaksono* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma