

Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yamaha Musical Products Indonesia

M Habibur Rohman E P *)

M. Ridwan Basalamah **)

Rahmawati *)**

Email : mohammad.abi1667@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work placement and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at PT Yamaha Musical Products Indonesia. The population in this study were production employees in the surface treatment section at PT. Yamaha musical products Indonesia (YMPI). The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 84 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, coefficient of determination test (R^2) and Path Analysis test (Path Test). The research results show that work placement and work discipline influence work motivation. Work placement, work discipline and motivation influence employee performance. Work placement and work discipline influence employee performance through work motivation

Keywords: Job Placement, Work Dicipline, Employee Motivatiion, Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk dari segi Penempatan Kerja, disiplin kerja serta motivasi yang diberikan pada karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Mangkunegara, 2019). Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, karena sebuah kualitas menjadi Loyalitas dan membuat seseorang melahirkan komitmen.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan pada perusahaan (Ardana *et al.*, 2012). Penempatan karyawan menjadi titik awal berjalannya suatu perusahaan. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam

perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Menurut Hariandja (2002) penempatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2017), penempatan harus berdasarkan pada *job description dan job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*. Menurut penelitian Susanto dan Pramono (2020) dan penelitian Paaïs (2020) menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Wicaksono *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan karyawan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Disiplin Kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2017). Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Pramono (2020) dan penelitian Fadillah dan Nasution (2022), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnowati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh penempatan dan disiplin kerja tentunya dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Salah satunya adalah motivasi kerja. Penempatan dan disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga mempengaruhi motivasi kemudian motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Pramono (2020) didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang artinya dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Arifah *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan karyawan menurut Hasibuan (2017) harus dilaksanakan atas dasar job description dan *job specification* yang telah ada dan ditentukan sebelumnya serta tetap berpedoman pada prinsip "*The right man in the right place*".

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2019). Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku karyawan berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual

H1 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja,

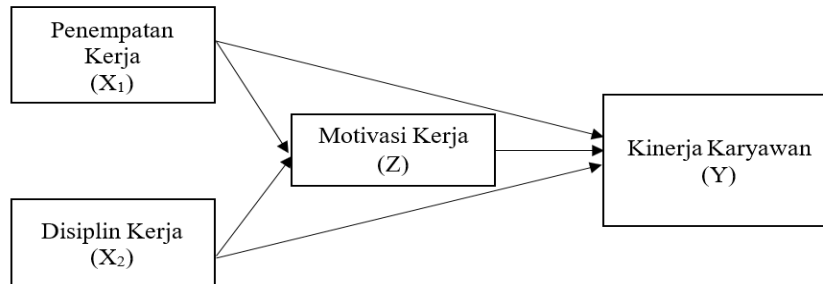
H3 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H6 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan membutuhkan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang diperoleh dari jawaban dari para karyawan atas pertanyaan yang diberikan. Berdasarkan dari tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Lokasi Riset

Penelitian ini dilakukan di PT .Yamaha Musical Products Indonesia yang berlokasi di Jl. Rembang Industri I/36 PIER, Pasuruan yang merupakan salah satu perusahaan pembuat alat musik di kota Pasuruan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia di bagian produksi pada departemen *ST surface treatment process* sebanyak 508 karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia bagian *Buffet Flute Body* dengan menggunakan *purposive sampling*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket.
Penempatan Kerja	X1.1	0.46	0.1807	Valid
	X1.2	0.53		
	X1.3	0.683		
	X1.4	0.688		
	X1.5	0.587		
	X1.6	0.614		
	X1.7	0.568		
	X1.8	0.582		
Disiplin Kerja	X2.1	0.414		
	X2.2	0.67		
	X2.3	0.706		
	X2.4	0.495		
	X2.5	0.573		
	X2.6	0.668		
	X2.7	0.698		
	X2.8	0.535		
	X2.9	0.468		
	X2.10	0.441		
Motivasi Kerja	Z.1	0.49		
	Z.2	0.6		
	Z.3	0.567		
	Z.4	0.787		
	Z.5	0.641		
	Z.6	0.621		
	Z.7	0.679		
	Z.8	0.652		
	Z.9	0.666		
	Z.10	0.625		
Kinerja Karyawan	Y.1	0.505		
	Y.2	0.694		
	Y.3	0.711		
	Y.4	0.578		
	Y.5	0.607		
	Y.6	0.686		
	Y.7	0.735		
	Y.8	0.764		
	Y.9	0.799		
	Y.10	0.655		

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas diketahui bahwa variabel penempatan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai data yang valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja	0.731	Reliabel
Disiplin Kerja	0.767	
Motivasi	0.835	
Kinerja Karyawan	0.867	

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas diketahui bahwa variabel penempatan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha > 0.60 sehingga data penelitian reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57735769
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.038
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14073055
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas pada persamaan 1 dan persamaan 2 diketahui nilai signifikansinya adalah > 0.05 sehingga data penelitian berdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.881	1.135	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.881	1.135	

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.701	1.426	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.814	1.228	
Motivasi (Z)	0.668	1.498	

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada persamaan 1 dan persamaan 2 diketahui nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 pada masing-masing variabel maka data penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.127	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0.146	

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.955	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0.074	
Motivasi (Z)	0.077	

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas persamaan 1 dan persamaan 2 memiliki nilai signifikansi > 0.05 maka data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 1**

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.541	6.254		.566	.573
	Penempatan Kerja	.702	.154	.441	4.559	.000
	Disiplin Kerja	.333	.129	.249	2.579	.012

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-5.887	5.536		-1.063	.291
	Penempatan Kerja	.350	.153	.202	2.294	.024
	Disiplin Kerja	.268	.119	.184	2.255	.027
	Motivasi	.571	.098	.525	5.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda persamaan 1 dan persamaan 2 disimpulkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.702 X_1 + 0.333 X_2 + 0.817 e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0.350 X_1 + 0.268 X_2 + 0.571 Y_1 + 0.695 e_2 \quad (2)$$

Uji Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi****Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.332	.316	3.621

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi persamaan 1, diketahui bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi sebesar 33.2% dan sisanya sebesar 66.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.549	3.199

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi persamaan 2, diketahui bahwa penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56.5% dan sisanya sebesar 43.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Uji t**Tabel 13. Hasil Uji t Persamaan 1**

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.541	6.254		.566	.573
	Penempatan Kerja	.702	.154	.441	4.559	.000
	Disiplin Kerja	.333	.129	.249	2.579	.012

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil uji t pada persamaan 1, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel penempatan kerja dan disiplin kerja adalah < 0.05 maka dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

Tabel 14. Hasil Uji t Persamaan 2

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-5.887	5.536		-1.063	.291
	Penempatan Kerja	.350	.153	.202	2.294	.024
	Disiplin Kerja	.268	.119	.184	2.255	.027
	Motivasi	.571	.098	.525	5.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada persamaan 2, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi adalah < 0.05 maka dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Uji Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek tidak Langsung	Efek Total	Keterangan
X1 → Z	0.441			Signifikan
X2 → Z	0.249			Signifikan
X1 → Y	0.202			Signifikan
X2 → Y	0.184			Signifikan
Z → Y	0.525			Signifikan
X1 → Z → Y		0.231	0.433	Signifikan
X2 → Z → Y		0.131	0.315	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel uji analisis jalur, diketahui bahwa pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.202 dengan pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0.231. Disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_6 yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, diterima.

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.184 dengan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0.131. Disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung yang diartikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_7 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, ditolak.

Implikasi Penelitian

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Korelasi positif artinya penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila penempatan kerja tidak tepat maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas *et al.*, (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, hal ini berarti bahwa dengan semakin efektif penempatan maka dapat meningkatkan motivasi kerja. Juga sejalan dengan penelitian Hardono *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Korelasi positif artinya disiplin kerja yang tinggi maka meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan rendah maka motivasi

karyawan juga rendah. Disiplin kerja yang ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat memengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arifah *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja begitu juga sebaliknya. Juga sejalan dengan penelitian Munawaroh (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap semangatnya dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerjanya maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif artinya penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya penempatan kerja yang tidak sesuai maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu hasil kerja tergantung pada penempatan pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi. Jika program penempatan pegawai terlaksana dengan baik diharapkan kinerja pegawai pun meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paais (2020) dan Susanto dan Pramono (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga rendah. Disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto dan Pramono (2020), Fadillah dan Nasution (2022), Arifah *et al.*, (2020) dan Afrilia (2023), bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga kinerjanya akan meningkat serta tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki karyawan maka menurunkan kinerja karyawan. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dan tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai secara maksimal. Dalam pelaksanaannya karyawan harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Jika karyawan tidak mempunyai motivasi yang baik maka tujuan dari kerja tidak akan tercapai (Worang, dan Runtuwene, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto dan Pramono (2020), Afrilia (2023), Arifah *et al.*, (2020) dan penelitian Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan pengujian path yang telah dilakukan, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, artinya motivasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan di posisi yang

sesuai dengan keahliannya akan menciptakan tingginya motivasi karyawan dan membuat kinerjanya dalam bekerja meningkat juga. Penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan pengujian path yang telah dilakukan, variabel motivasi (Z) tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada penelitian ini. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
6. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Yamaha Musical Products Indonesia.

Saran

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

1. Bagi praktisi, agar dapat mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan PT Yamaha Musical Products Indonesia (PT YMPI) maka perusahaan harus memperhatikan agar penempatan karyawan yang sesuai, disiplin kerja karyawan yang tinggi serta motivasi kerja para karyawan yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan. Serta dapat menggunakan sampel yang lebih luas agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan.

Referensi

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1 (1).
- Ardana., Komang. I., Mujiati., dan Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., dan Fathor, A. S. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2).
- Ayuningtyas, D. V., Survival., dan Hastuti, T. (2021). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021)*.
- Fadillah, A. Z., dan Nasution J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (12).
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1)
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1).
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Muna, N., dan Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (2).
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1 (2).
- Susanto, Y., dan Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18 (3).
- Wicaksono, S. E., Sunaryo, H., dan Rahmawati. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yamaha Musical Products Indonesia. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 12 (1).
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).

M Habibur Rohman E P * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma