
Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penempatan dan Motivasi pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi

Bungaran Saing^{1,*}, Wastam Wahyu Hidayat²

¹ Program Studi Teknik Kimia, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

² Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Correspondent Email: bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 29-03-2022; Received in Revised: 17-05-2022; Accepted: 30-06-2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1133>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi yang dilakukan pada karyawan perusahaan dengan melibatkan sampel sebanyak 40 orang. Analisis digunakan bantuan program SPSS versi 23.0 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian data, maka diperoleh hasil bahwa variabel Penempatan dan Motivasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Dengan nilai F hitung variabel Penempatan terhadap Kinerja yaitu 74,772 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan besarnya pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan menggunakan r^2 yaitu 66,3%. Sedangkan nilai F hitung variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah 92,088 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan nilai F hitung Variabel Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja didapat sebesar 87,036. Dengan pengaruh secara simultan antara Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja yaitu 82,5%.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Penempatan

Abstract

The research was intended to analyze effect of placement and motivation against performance of employees of PT. Multi Kimia Inti Pelangi conducted on company employees by involving a sample of 40 people. The analysis used SPSS version 23.0 program using multiple linear regression analysis. Based on data testing, the results obtained that the variables of Placement and Motivation partially or simultaneously affect the performance of employees of PT. Multi Chemistry Core Pelangi. With the calculated F value of the Placement variable on Performance, it is 74,772 with a significant level of 0.000. And the magnitude of the influence of the placement variable on employee performance can be calculated using r^2 which is 66.3%. While the calculated F value of the Motivation variable on Performance is 92,088 with a significant level of 0.000. And the calculated F value of Placement and Motivation Variables on Performance is obtained at 87,036. With the simultaneous influence of Placement and Motivation on Performance, namely 82.5%.

Keywords: Performance, Motivation, Placement

1. Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 telah menghadirkan beberapa peluang dan sekaligus tantangan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) (Hendriyadi, Mailindra, 2019), (Emillia, Kuswadani, D., Damiri, 2020). Transformasi di bidang teknologi mulai dari revolusi industri 4.0 sampai era society 5.0 adalah penggerak dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berbasis pada kemampuan intelektual teknologi. kualitas, Kualifikasi, kompetensi serta kebutuhan akan sumber daya manusia menjadi dasar dalam perencanaan sumber daya manusia pada organisasi (Syah, 2021). Beberapa bidang pekerjaan seperti pekerjaan di bidang komputer, teknik, arsitektur dan matematika akan semakin dibutuhkan pada saat ini, di mana keahlian di bidang ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mengandalkan teknologi digital. Pergeseran kebutuhan sumber daya manusia ke arah digitalisasi merupakan tantangan yang harus dijawab dengan peningkatan kompetensinya yang sesuai dengan tuntutan era industri 4.0. Di sisi lain, revolusi industri dapat menjadi ancaman akibat semakin tingginya lapangan pekerjaan yang potensial untuk diotomatisasikan seperti di bidang fabrikasi, pergudangan, perdagangan eceran, transportasi, administrasi, konstruksi, layanan makanan, layanan akomodasi, pertanian, perikanan, kehutanan, layanan kesehatan, layanan keuangan, dan layanan asuransi (Utami & Kusumawati, 2021), (Pratama & Iryanti, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dihindari dalam menghadapi era revolusi industry 4.0 ini. Organisasi atau perusahaan akan diperhadapkan kepada bentuk persaingan yang semakin bervariasi dan kompleks, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh dan sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dengan tugas-tugasnya (Suswati, 2021), (Suwito, 2016), (Tampubolon, 2014).

Sumber daya terpenting bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang mempunyai bakat dan kreatifitas serta memberikan tenaga mereka pada perusahaan atau organisasi. Kinerja organisasi (organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah), adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu. Faktor penempatan (*placement*) karyawan dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi akan berpengaruh kepada kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga penempatan seseorang karyawan dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sesuatu yang penting dan menarik untuk dipelajari (Hardono et al., 2019), (Suwito, 2016), (Siahaan & Bahri, 2019).

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Multi Kimia Inti Pelangi adalah perusahaan yang telah berdiri sejak 26 tahun lalu, yang terletak tidak jauh dari kawasan MM2100. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi bahan-bahan kimia ini dirasa masih kurang memperhatikan struktur organisasi serta kegiatan karyawannya sehari-hari. Pihak perusahaan harusnya bisa lebih peka terhadap semua yang ada di dalam organisasinya, seperti kesejahteraan karyawan, struktur organisasi, serta kondisi lingkungan sekitar. Penempatan posisi karyawan di dalam PT Multi Kimia Inti Pelangi masih kurang tepat, karena masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan atau keahlian yang dimiliki dan adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang

dimiliki. Seperti misalnya, karyawan lulusan sarjana teknik di tempatkan di bagian gudang, karyawan lulusan sarjana industri di tempatkan di bagian pemasaran dan lain-lain. Sehingga kegiatan yang mereka lakukan menjadi kurang efektif dan efisien. Hal itu karena mereka kurang menguasai pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh karyawan di bidang keahlinya.

Permasalahan motivasi yang ada di PT. Multi Kimia Inti Pelangi terlihat dari pelanggaran disiplin kerja yang masih ada 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. Sehingga Penempatan dan Motivasi karyawan merupakan aspek-aspek penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi, karena kedua aspek ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang tentunya berpengaruh terhadap hasil produksi dan keuntungan atau kerugian perusahaan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi yang beralamat di Kampung Mariuk, RT.002 RW.002 Desa Gandamekar kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi 17520, Jawa Barat. Dan waktu penelitian penelitian ini di lakukan selama 3 bulan, dimulai pada tanggal 1 November 2020 – 1 Februari 2021. Penentuan besarnya sample menggunakan metode simple random sample, yaitu pengambilan sample dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional ini dilakukan apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). Besarnya sample berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin didapat jumlah sampel sebanyak 40 dengan *error level* 10%.

Pengumpulan data dalam penelitian ini sesuai dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa angket. Untuk menguji keabsahan angket digunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan program SPSS versi 23.0 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Validitas dilakukan dengan cara *pearson correlation*, uji ini dilakukan dengan melihat korelasi/ skor masing-masing item pertanyaan, item dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 23,0 for windows, atau bisa di hitung dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara x dan y
- n = jumlah subyek
- X = skor item
- Y = skor total
- $\sum X$ = jumlah skor items
- $\sum Y$ = jumlah skor item total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

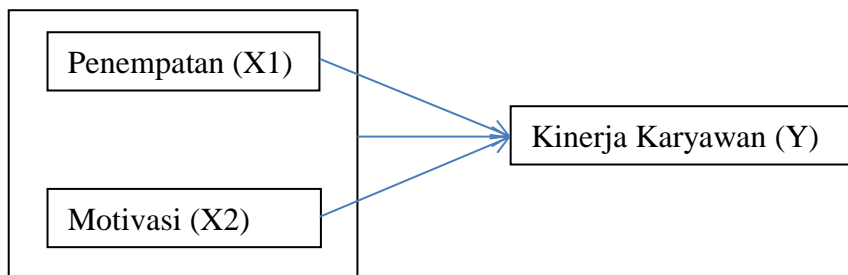
$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Jika alat instrumen tersebut reliabel, maka dapat dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi (r) sebagai berikut:

- 1) Antara 0,80-1,00 = sangat tinggi
- 2) Antara 0,60-0,80 = tinggi
- 3) Antara 0,40-0,60 = sedang
- 4) Antara 0,20-0,40 = rendah
- 5) Antara 0,00-0,20 = sangat rendah

Berdasarkan nilai Alpha Cronbach's tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitian. Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan.

Variabel independen pada penelitian ini adalah penempatan (X1) dan motivasi (X2), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut kerangka model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka model penelitian

Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya, untuk regresi linier berganda, uji statistiknya menggunakan Uji F. Berikut adalah rumus regresi ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Penempatan

X2 = Motivasi

a = bilangan konstanta atau harga X = 0

b1 = koefisien arah regresi linier pertama

b2 = koefisien arah regresi linier kedua

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden sebanyak 40 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki – laki	30	75%
		Perempuan	10	25%
2.	Usia	≤ 19 tahun	0	0%
		20- 29 tahun	10	25%
		30-39 tahun	10	25%
		40-49 tahun	10	25%
		> 49 tahun	10	25%
3.	Pendidikan	SLTP	0	0,0%
		SLTA	25	62,5%
		Diploma	10	25%
		Sarjana	5	12,5%
4.	Masa Kerja	≤ 5 tahun	4	10%
		6-10 tahun	10	25%
		11-15 tahun	12	30%
		16-20 tahun	10	25%
		> 20 tahun	4	10%

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang dijawab oleh 40 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) = $n - 2 = 40 - 2 = 38$, di dapat r tabel = 0,312. Jika r hiung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penempatan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X11	0,775	0,312	Valid
X12	0,626	0,312	Valid
X13	0,658	0,312	Valid
X14	0,778	0,312	Valid
X15	0,696	0,312	Valid
X16	0,614	0,312	Valid
X17	0,570	0,312	Valid
X18	0,714	0,312	Valid

Tabel 3 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X21	0,800	0,312	Valid
X22	0,788	0,312	Valid
X23	0,756	0,312	Valid
X24	0,680	0,312	Valid
X25	0,532	0,312	Valid
X26	0,614	0,312	Valid
X27	0,646	0,312	Valid
X28	0,624	0,312	Valid

Tabel 4 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,695	0,312	Valid
Y2	0,751	0,312	Valid
Y3	0,589	0,312	Valid
Y4	0,452	0,312	Valid
Y5	0,466	0,312	Valid
Y6	0,526	0,312	Valid
Y7	0,598	0,312	Valid
Y8	0,690	0,312	Valid

Dari tabel 2, 3 dan 4 di atas, dapat di lihat bahwa dari 24 butir pernyataan variabel yang di gunakan (variabel penempatan, variabel motivasi, dan variabel kinerja) hasilnya adalah valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian dalam dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (A)	Nilai Kritis (α)=5%	Keterangan
Penempatan (X1)	0,765	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,768	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,746	0,600	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan bahwa Nilai Alpha Cronbach pada variabel Penempatan (0,765), Motivasi (0,768), dan Kinerja (0,746), lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel dan kuesioner dapat digunakan.

Berikut adalah pengkajian bagaimana pengaruh secara parsial antara penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi:

Tabel 6 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23.0 Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,814 ^a	,663	,654	1,982	,663	74,772	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), penempatan

Tabel 7 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23.0 Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Anova dan Coefficients

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,709	1	293,709	74,772	,000 ^b
	Residual	149,266	38	3,928		
	Total	442,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,914	2,800		3,898	,000
	penempatan	,691	,080	,814	8,647	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 6 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23.0 model summary nilai $r = 0,814$ dan $R^2 = 0,663$ sedangkan persamaan regresi di atas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $Y = 10,914 + 0.691 (X_1)$.

1. Nilai $r = 0,814$ artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel Penempatan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. Koefisien regresi variabel X_1 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dari variabel Penempatan yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,691 terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan Penempatan yang cukup baik pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi, maka Kinerja akan semakin meningkat.
3. Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,663 atau 66,3% hal ini menunjukkan variabel Penempatan dapat memberikan sumbangan sebesar 66,3% kepada variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,7% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.
4. Dan untuk menguji hubungan secara parsial variabel Penempatan terhadap Kinerja karyawan signifikan, dilakukan pengujian t-hitung dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t-tabel = 2,010 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n-2$; $(40-2 = 38)$, dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa nilai t-hitung = 8,647 dan t-tabel 2,010 atau t-hitung > t-tabel ($8,647 > 2,010$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Penempatan terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

Berikut adalah pengkajian Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi:

Tabel 8 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23.0 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,841 ^a	,708	,700	1,845	,708	92,088	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,578	1	313,578	92,088	,000 ^b
	Residual	129,397	38	3,405		
	Total	442,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,945	2,521		4,342	,000
	Motivasi	,701	,073	,841	9,596	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 8 hasil perhitungan SPSS Ver.23 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Model Summary nilai $r = 0,841$ dan $R \text{ square} = 0,708$ sedangkan persamaan regresi di atas dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu: $Y = 10,945 + 0,701 (X_2)$.

1. Nilai $r = 0,841$ artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. Koefisien regresi variabel X_2 bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dari variabel Motivasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,701 terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan Motivasi yang baik pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi, maka Kinerja akan semakin meningkat.
3. Untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu model maka perlu dihitung koefisien determinasinya (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kemampuan

variabel bebasnya dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,708 atau 70,8% hal ini menunjukkan variabel Motivasi dapat memberikan sumbangan sebesar 70,8% kepada variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,1% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan.

4. Dan untuk menguji hubungan secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan signifikan, dilakukan pengujian t-hitung dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$, hasilnya adalah t-tabel = 2,010 yang dilihat dari tabel distribusi t (derajat kebebasan = $n-2$; $(40-2 = 38)$, dengan uji dua pihak). Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa nilai t-hitung = 9,596 dan t-tabel 2,010 atau t-hitung > t-tabel ($9,596 > 2,010$), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

Hasil pengolahan data dengan program SPSS Ver. 23 membuktikan, bahwa ternyata sinergi variabel Penempatan dan Motivasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

Tabel 9 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23.0 Pengaruh Penempatan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,908 ^a	,825	,816	1,447	,825	87,306	2	37	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi, penempatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,522	2	182,761	87,306	,000 ^b
	Residual	77,453	37	2,093		
	Total	442,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,092	2,204		2,764	,009
	Penempatan	,388	,078	,458	4,981	,000
	Motivasi	,448	,077	,538	5,857	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 9 Hasil perhitungan SPSS Ver. 23 Pengaruh Penempatan dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan model summary nilai $r = 0,908$ dan $R\text{ Square} = 0,825$ sedangkan berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $Y = 6,092 + 0,388 (X1) + 0,448 (X2)$. Dari persamaan regresi berganda dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan asumsi variabel lain konstan yaitu:

1. Besar hubungan secara simultan antar variabel Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi ialah 0,908 artinya hubungan secara simultan antar kedua variabel positif dan signifikan pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. Angka R square sebesar 0,825 atau 82,5%. Angka ini berarti bahwa sebesar 82,5% Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 17,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain.
3. Konstanta sebesar 6,092 mempunyai arti: jika tidak ada (penambahan) Penempatan dan Motivasi, maka Kinerja Karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi sebesar 6,092. Koefisien regresi Penempatan sebesar 0,388 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Penempatan atau penambahan per 1 satuan, maka Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi sebesar 0,388. koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,448 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Motivasi atau penambahan per 1 satuan, maka Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi meningkat sebesar 0,448. Kedua variabel tersebut bertanda positif menunjukkan adanya hubungan signifikan dari variabel Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.
4. Pengujian hubungan secara simultan Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Multi Kimia Inti Pelangi, dilakukan pengujian Fhitung dibandingkan Ftabel atau dengan tingkat Signifikan $F = 0.000$ untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa nilai Fhitung = 87,306 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel = 3,548 atau tingkat signifikan = 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan Penempatan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa Penempatan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Multi Kimia Inti Pelangi.

3.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa secara parsial penempatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syalimono., 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan. Adapun dasar penempatan karyawan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut : *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan), *Job Description* (Uraian Pekerjaan), *Skill* (Kemampuan), *Environment* (Lingkungan)

Dan secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rivandy, 2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun dasar motivasi yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan/keselamatan, kebutuhan berkelompok dan kebutuhan penghargaan

Dan diperoleh juga bahwa penempatan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan penempatan dan motivasi dengan benar akan meningkatkan prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan.

Dengan selesainya penelitian ini, pihak manajemen PT. Multi Kimia Inti Pelangi tertarik untuk mengaplikasikan hasil penelitian ini, karena dengan mengaplikasikan hasil penelitian ini akan menguntungkan pihak perusahaan, dan juga akan menguntungkan para pegawai dari perusahaan ini. Sehingga akan terjalin hubungan yang semakin harmonis antara pemilik, perusahaan, pihak manajemen dan para karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Penempatan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap Kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Terdapat pengaruh parsial Penempatan terhadap kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi dengan regresi sebesar $Y = 10,914 + 0,691 (X1)$, artinya koefisien regresi variabel $X1$ bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dari variabel Penempatan yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,814 terhadap kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi dengan regresi sebesar $Y = 10,945 + 0,701 (X2)$, artinya koefisien regresi variabel $X2$ bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dari variabel Motivasi yang menyebabkan kenaikan sebesar 0,841 terhadap kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi. Terdapat pengaruh simultan Penempatan dan Motivasi terhadap kinerja PT. Multi Kimia Inti Pelangi sebesar 0,825 atau 82,5%. Angka ini berarti bahwa sebesar 82,5% Kinerja pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan dan Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti sebesar 17,5%. Besar hubungan secara simultan antar variabel Penempatan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi

ialah 0,908 artinya hubungan secara simultan antar kedua variabel positif dan signifikan pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

5. Daftar Pustaka

- Emillia, Kuswadani, D., Damiri, D. J. (2020). Transformasi Sumber Daya Manusia Menghadapi Pasar Tenaga Kerja Era Revolusi Industri 4.0. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 91. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p91-103>
- 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), 28–43. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Hendriyaldi, Mailindra, W. (2019). Industrial Revolution 4.0 Challenges and Opportunities of Human Resources Management to Improve Productivity Gran Hotel Jambi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344–351.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71–80. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Suswati, E. (2021). *Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation*. 19(2).
- Suwito, H. V. (2016). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Tuban. *JEK-Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 1(1), 36–47.
- Syah, A. F. (2021). Peran Human Capital dalam Pemerintahan di Era Society 5.0: Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(3), 36. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/39980/pdf>
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Utami, T., & Kusumawati, E. D. (2021). Kesiapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menunjang Transportasi Laut Di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1). <http://ejournal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/view/194%0Ahttps://ejournal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/download/194/206>
- Yusuf, R., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 161–165. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19886/pdf>