

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu industri yang sedang marak di Indonesia saat ini adalah bisnis kuliner. Kelezatan kuliner Indonesia tidak terlepas dari bahan baku alami yang digunakan dari tanah Indonesia sendiri. Ketua Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI), Adhi Lukman mengatakan, saat ini tren industri ekstrak atau rempah-rempah sedang berkembang. Meski tidak banyak, ada sekitar tujuh perusahaan yang mengembangkan industri ekstrak di Indonesia. Ekstrak ini biasanya digunakan untuk pewarna atau rasa dalam bahan makanan.

Tahun 2018 ini ekspor rempah-rempah Indonesia diperkirakan masih akan meningkat dibandingkan tahun lalu. Hal ini dikarenakan potensi rempah Indonesia yang masih besar di pasar internasional. Eksportir rempah sekaligus pengurus Dewan Rempah Indonesia Sigit Ismaryanto mengatakan rempah dibutuhkan untuk berbagai kebutuhan, "Tak hanya untuk makanan, rempah digunakan untuk bahan obat, kosmetik, perfume, dan lain sebagainya. Karena itu potensinya sangat besar". (<https://industri.kontan.co.id/news/pasar-ekspor-rempah-indonesia-menjanjikan>, Maret 2018)

Sigit optimistis ekspor rempah Indonesia akan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai ekspor tahun lalu yang meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Pasalnya, nilai ekspor rempah hingga Oktober 2017 mencapai US\$ 15,09 miliar atau meningkat 18,39% dibandingkan Oktober 2016. Tapi, Sigit belum bisa memperkirakan berapa besar peningkatan ekspor rempah tahun ini. Sigit menambahkan, di sisi perdagangan rempah Indonesia masih menjadi salah satu komoditas yang telah mencatatkan surplus neraca perdagangan luar negeri sebesar US\$ 1,39 miliar hingga Agustus 2017. Angka ini meningkat signifikan dibandingkan capaian hingga Agustus 2016 sebesar US\$ 1,041 miliar. (<https://industri.kontan.co.id/news/pasar-ekspor-rempah-indonesia-menjanjikan>, Maret 2018)

Pengurus Dewan Rempah Indonesia Sigit Ismaryanto menjelaskan, terdapat lebih dari 2.000 jenis rempah yang ada di Indonesia, namun baru 360 jenis yang

baru ditemukan. saat ini terdapat beberapa komoditas ekspor yang potensial yakni kayu manis, cengkeh, kapulaga, pala, kopi, lada, kunyit dan jahe. "Saat ini permintaan tinggi yang paling diminati pasar global adalah kayu manis. Pemerintah pun saat ini telah memberikan perhatiannya pada peningkatan produksi rempah melalui penyediaan pupuk dan benih. Pemerintah pun mengalokasikan dana Rp 27 triliun untuk peningkatan produksi ini. (<https://industri.kontan.co.id/news/pasar-ekspor-rempah-indonesia-menjanjikan>, Maret 2018)

Selain itu, dengan meningkatnya produksi rempah bisnis bumbu instan merupakan salah satu peluang yang cukup menjanjikan, karena ternyata masyarakat Indonesia sangat gemar menggunakan bumbu instan dalam masakannya. Berdasarkan Riset dan Laporan Euromonitor Internasional, bumbu racik dan kaldu mampu mencapai penjualan hingga 435.750 ton dan menghasilkan angka penjualan 18 triliun Rupiah selama rentang 2012-2017. Angka ini bahkan diprediksi akan terus mengalami peningkatan penjualan mencapai 31 triliun rupiah selama rentang 2017-2022. (<https://m.liputan6.com/lifestyle/read/3595044/bumbu-masak-instan-harga-terjangkau-untuk-gaya-hidup-sehat>, Juli 2018)

Segala sesuatu yang segar selalu dianggap lebih baik, termasuk dalam membuat bumbu masak. Kesegaran bumbu yang digunakan pun memang tak dimungkiri bisa memberikan rasa yang lebih nikmat. Namun, bagi para pebisnis di bidang kuliner, khususnya masakan Indonesia yang identik dengan bumbu yang pekat, penyediaan bumbu segar memang agak menyulitkan. Apalagi porsi yang akan dimasak tak sedikit dan rasa yang dihasilkan pun harus tetap konsisten untuk semua menu. Selain tidak menghabiskan banyak waktu untuk meracik bumbu, penggunaan bumbu instan juga bisa menjaga konsistensi rasa dari masakan yang dibuat. Sehingga semua makanan memiliki rasa yang sama walaupun harus dibuat berulang kali. Masalah konsistensi rasa diakui banyak pelaku kuliner menjadi hal yang sangat penting dalam membuat sebuah makanan. Terutama jika berada di industri kuliner. (<https://m.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151127023055-262-94393/tak-selamanya-bumbu-instan-buruk-bagi-makanan>, November 2015).

Bumbu instan tidak hanya di produksi oleh satu perusahaan saja, namun banyak pesaing lainnya yang memproduksi bumbu instan juga diantaranya adalah merek-merek di tabel berikut :

Tabel 1.1
Top Brand Index 2018 Fase 2

MEREK	TBI	TOP
Bumbu Racik Indofood	39.3%	TOP
Sajiku	31.6%	TOP
Sasa	13.1%	TOP
MamaSuka	10.6%	
Kokita	2.8%	

Sumber : Top Brand 2018

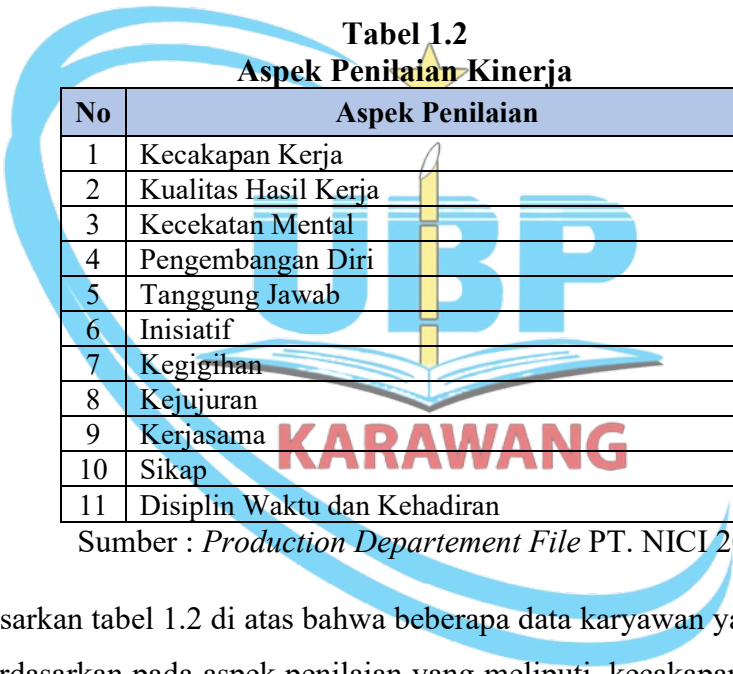
Berdasarkan tabel diatas, bahwa dari berbagai produk yang tersebut Produk bumbu racik Indofood mendapatkan penghargaan TOP Brand paling tinggi. TOP Brand Award adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada merek-merek yang meraih predikat TOP. Penghargaan ini diberikan berdasarkan penilaian yang diperoleh dari hasil survei berskala nasional. Ini berarti bumbu racik indofood dipercaya sebagai bumbu instan terbaik dan sangat berguna juga bermanfaat di kalangan masyarakat.

PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yang memproduksi bumbu instan, berbagai macam bumbu instan telah di produksi oleh perusahaan ini dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi wanita Indonesia pada umumnya dalam memasak berbagai macam kuliner dengan kemudahan dan kepraktisan dalam pemberian bumbu. Dengan adanya proses produksi di perusahaan tersebut, maka diperlukan adanya sumber daya yang mendukung semua kegiatan produksi yang ada termasuk pentingnya sumber daya manusia.

Mengingat hal tersebut, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya sumber daya manusia tersebut. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas. dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Sagala, 2013). Pada umumnya setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efisien lagi serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga nantinya menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Perusahaan memiliki batasan sebagai tolak ukur untuk penilaian kinerja bagi karyawan. Berikut ini merupakan aspek penilai dan penilaian kinerja yang ada di PT.NICI untuk karyawan di departemen produksi :

Tabel 1.2
Aspek Penilaian Kinerja



No	Aspek Penilaian
1	Kecakapan Kerja
2	Kualitas Hasil Kerja
3	Kecekatan Mental
4	Pengembangan Diri
5	Tanggung Jawab
6	Inisiatif
7	Kegigihan
8	Kejujuran
9	Kerjasama
10	Sikap
11	Disiplin Waktu dan Kehadiran

Sumber : *Production Departement File* PT. NICI 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa beberapa data karyawan yang akan dinilai adalah berdasarkan pada aspek penilaian yang meliputi, kecakapan kerja, kualitas hasil kerja, kecekatan mental, pengembangan diri, tanggung jawab, inisiatif, kegigihan, kejujuran, kerjasama, sikap serta disiplin waktu dan kehadiran. Terdapat sebelas poin yang akan dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja karyawan dari jumlah keseluruhan 200 karyawan yang ada dibagian produksi

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja

No	Penilaian Kinerja		Jumlah Karyawan	Persentase Jumlah Karyawan
	Range Angka	Kategori Nilai		
1	Diatas 94 – 10	A (Sangat Baik)	20	10%
2	Diatas 79 – 94	B (Baik)	80	40%
3	Diatas 64 – 79	C (Cukup)	92	46%
4	Diatas 30 – 64	D (Kurang)	8	4%

Sumber : *Production Departement File* PT. NICI 2018

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja yang ada di perusahaan tersebut memiliki 4 *range* angka penilaian kinerja yaitu jika memiliki nilai diatas 94-10 kategori nilainya A (Sangat Baik) dengan jumlah 20 orang, nilai diatas 79-94 kategori nilainya B (Baik) dengan jumlah 80 orang, nilai diatas 64-79 kategori nilainya C (Cukup) dengan jumlah 92 orang, nilai diatas 30-64 kategori nilainya D (Kurang) dengan jumlah 8 orang. Dengan ini memperjelas bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal dengan kategori nilai D (Kurang). Untuk meningkatkan penilaian kinerja yang ada maka dari itu Penilaian Kinerja ini sangat berpengaruh terhadap karyawan karena penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (M.Yani 2012: 117)

Perusahaan yang memproduksi suatu produk pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan dan secara tidak langsung sumber daya manusia menjadi harta yang paling berharga yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Jadi, setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menjadikan sumber daya manusia sebagai bagian terpenting dalam perusahaan.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Maka Perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat serta memiliki kualitas yang baik. Selain itu agar mendapatkan sumber daya manusia yang tepat harus penting adanya tindakan yang paling tepat untuk dapat mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan

sebelum nantinya ada tahap penempatan kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Keliru memilih pegawai, dapat sangat merugikan perusahaan baik dari segi waktu, biaya maupun semangat kerja. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara objektif dan benar, agar mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualitas yang baik pula. Seorang karyawan yang telah di seleksi melalui tahapan sebelumnya, maka karyawan harus diberikan tahapan dalam penempatan kerja.

Penempatan kerja (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. (Malayu SP Hasibuan, 2016:63), sekaligus merupakan faktor terpenting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan. Penempatan karyawan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pencapaian kinerja yang maksimal ini di dasari oleh kesesuaian antara apa yang ada pada diri karyawan dengan pekerjaannya.

Tabel 1.4
Kriteria dalam Penempatan Kerja

No	Bagian	Kompetensi untuk posisi jabatan	Jumlah karyawan produksi
1	<i>Stripping</i>	Teliti	49
		Memiliki fisik yang prima (sehat dan kuat)	
		Memiliki sikap 5S	
2	<i>Batching</i>	Memiliki ketelitian yang tinggi	15
		Memiliki kemampuan berhitung	
		Memiliki fisik yang prima (sehat dan kuat)	
		Memiliki sikap 5S	

Sumber: Hasil Wawancara Supervisor PT. NICI 2019

Tabel 1.4 Lanjutan
Kriteria dalam Penempatan Kerja

No	Bagian	Kompetensi untuk posisi jabatan	Jumlah karyawan produksi
3	<i>Mixing & Metal Detector (MD)</i>	Memiliki Ketelitian	14
		Mampu dan pernah mengoperasikan mesin	
		Pernah Training CCP dan HACCP	
		Memiliki kemampuan berhitung	
		Memiliki sikap 5S	
4	<i>Filling</i>	Memiliki ketelitian yang tinggi	71
		Mampu mengoperasikan mesin	
		Memiliki kemampuan berhitung	
		Memiliki sikap 5S	
5	<i>Cartoning</i>	Memiliki ketelitian yang tinggi	43
		Tenang	
		Memiliki kemampuan berhitung dengan baik	
		Memiliki sikap 5S	

Sumber: Hasil Wawancara Supervisor PT. NICI 2019

Berdasarkan tabel hasil wawancara dengan supervisor di PT. NICI diatas dapat dijelaskan mengenai kriteria seperti apa saja yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada bagian kerjanya masing-masing, pada departemen produksi ini memiliki lima bagian yaitu *stripping* dengan jumlah 49 orang, *batching* dengan jumlah 15 orang, *mixing and metal detector (MD)* dengan jumlah 14 orang, *filling* dengan jumlah 71 orang, *cartoning* dengan jumlah 43 orang.

Tabel 1.5
Jumlah Karyawan Yang Dipindahkan 2017-2018

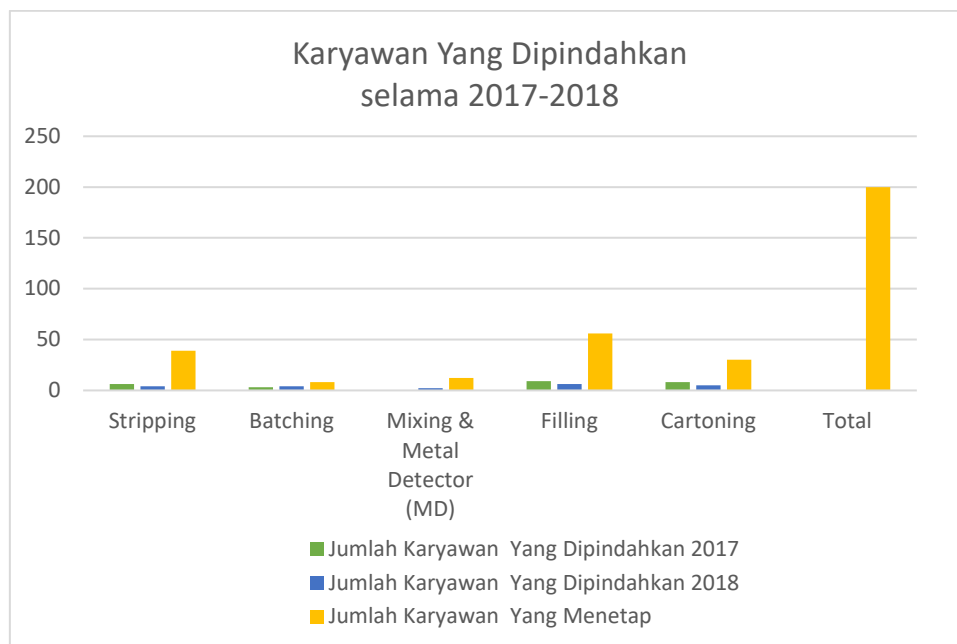
No	Bagian	Jumlah Karyawan			Keterangan
		Yang Dipindahkan 2017	Yang Dipindahkan 2018	Yang Menetap	
1	<i>Stripping</i>	6	4	39	Dibutuhkan oleh bagian lain/ keperluan perusahaan
2	<i>Batching</i>	3	4	8	Dibutuhkan oleh bagian lain/ keperluan perusahaan
3	<i>Mixing & Metal Detector (MD)</i>	0	2	12	Dibutuhkan oleh bagian lain/ keperluan perusahaan

Sumber : *Production Departement File* PT. NICI 2018

Tabel 1.5 Lanjutan
Jumlah Karyawan Yang Dipindahkan 2017-2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan			Keterangan
		Yang Dipindahkan 2017	Yang Dipindahkan 2018	Yang Menetap	
4	<i>Filling</i>	9	6	56	Dibutuhkan oleh bagian lain/ keperluan perusahaan
5	<i>Cartoning</i>	8	5	30	Dibutuhkan oleh bagian lain/ keperluan perusahaan

Sumber : *Production Departement File* PT. NICI 2018



Gambar 1.1
Data Perbandingan Karyawan yang Dipindahkan

Berdasarkan tabel dan gambar grafik diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat karyawan yang dipindah tempatkan dari satu bagian kebagian lain selama tahun 2017-2018. Mulai dari bagian stripping sebanyak 6 orang selama tahun 2017 dan 4 orang selama tahun 2018, bagian batching sebanyak 3 orang selama tahun 2017 dan 4 orang selama tahun 2018, bagian mixing & metal detector (MD) sebanyak 0 orang selama tahun 2017 dan 2 orang selama tahun 2018, bagian filling sebanyak 9 orang selama tahun 2017 dan 6 orang selama tahun 2018, bagian cartoning sebanyak 8 orang selama tahun 2017 dan 5 orang selama tahun 2018 dari jumlah total karyawan tetap di departemen produksi sebanyak 200 orang.

Dalam penelitian ini, setelah dilakukan wawancara dengan supervisor PT. NICI bahwa benar adanya penempatan kerja karyawan yang berpindah-pindah dari satu bagian ke bagian lain. Karyawan yang penempatan kerjanya dipindahkan karena karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih dari karyawan lain (*multi skill*) untuk dapat berkembang di bagian lain dengan mencoba suatu hal yang baru. Selain itu adanya pemindahan penempatan kerja ini memiliki dampak-dampak tersendiri terhadap proses produksi. Menurut wawancara yang dilakukan dengan supervisor PT. NICI/ Dudi Rohendi mengatakan bahwa dengan adanya pemindahan penempatan kerja ini memiliki dampak positif negatif bagi karyawan dan proses produksi. bagi karyawan yang dipindahkan akan berdampak memulai semuanya dari nol (awal) lagi sehingga harus mampu beradaptasi dengan cepat dengan partner kerja dan pekerjaan yang baru lagi, sedangkan pada produksi akan terjadinya terhambatnya proses produksi yang dilakukan. Sehingga motivasi dari atasan sangat penting untuk karyawannya agar hasil kerja tercapai dengan baik. (Hasil Wawancara Supervisor/ Dudi Rohendi PT. NICI 2019)

Pelaksanaan sistem penempatan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip "*the right man in the right place and the right man behind right job*". Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Setelah penempatan kerja dilakukan dan karyawan sudah memiliki tugas dan pekerjaannya masing-masing, maka setiap karyawan dimanapun tempat mereka bekerja dan dengan siapapun mereka bekerja, penting adanya suatu dorongan atau semangat agar membuat mereka selalu giat dan rajin untuk bekerja. Maka dari itu

motivasi sangatlah diperlukan dalam kehidupan organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawannya.

Motivasi dilakukan dari atasan ke karyawan untuk memberikan dorongan dan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi dengan tanpa ada rasa malas, rasa bosan dan lain sebagainya. Jika tujuan tersebut telah dicapai maka mereka akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya, dan perusahaan pun sebaliknya akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, dengan motivasi yang diberikan oleh para pimpinan ataupun perusahaan tersebut.

Motivasi diberikan perusahaan untuk lebih mendorong karyawannya agar lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya dan baik buruknya efektivitas kerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yang terjadi di PT. NICI bahwa ditemukan fenomena mengenai kinerja karyawan yang belum berjalan dengan maksimal, karena disebabkan oleh penempatan kerja yang dilakukan pada seorang karyawan yang baru ditempatkan di suatu bagian baru satu bulan dan sudah mulai paham dengan tugasnya, harus ditempatkan di bagian lain dan harus menyesuaikan diri, mempelajari lagi apa tugas yang harus dilakukan di tempat kerja barunya, hal ini menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam proses pekerjaan karena harus adaptasi lagi dan mengajari kepada seorang karyawan tersebut. Selain itu pemberian motivasi yang diberikan di perusahaan kepada karyawannya yaitu berupa pemberian bonus yang tidak diberikan untuk para karyawan yang selalu mencapai target produksi, bonus hanya diberikan pada karyawan-karyawan tertentu yang bisa memberi saran ide-ide perbaikan atau kaizen. Padahal mestinya seorang karyawan yang selalu mencapai target produksi dengan maksimalpun harus diberikan apresiasi yang bisa berupa bonus tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu yang pertama dari Andri Saputra, Susi

Hendriani, Yulia Efni. (2018) dengan judul jurnal “Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, penempatan dan kemampuan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan pada prestasi Anggota Polda Riau, dengan indikator yang menunjukkan pengaruh terbesar adalah motivasi yang berasal dari prestasi, pemenuhan keadilan atas penempatan berdasarkan kepangkatan, dan kemampuan anggota untuk dapat dipercaya. Kemudian Hasil penelitian selanjutnya adalah dari Rochmania Dwi Lestari, Musriha, Enny Istanti (2017) dengan judul “Pengaruh terhadap *Human Relation*, Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Industri Logam dan Perekayasaan di Sidoarjo” hasil penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan F_{hitung} dari variabel $X = 42,423 > F_{tabel} = 2,74$ yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, t_{hitung} variabel bebas *Human Relation*, Kompetensi, dan Penempatan Kerja berturut-turut sebesar $2,366; 2,004; 9,082 > t_{tabel} = 1,997$ yang berarti masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dan diantara variabel bebas tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah Penempatan Kerja dengan koefisien beta sebesar $0,681$ ($68,1\%$). Oleh karena itu, perusahaan tetap mempertahankan Penempatan Kerja dan meningkatkan *Human Relation* dan Kompetensi supaya dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selanjutnya penelitian dari Christina Wynda, Deswarati Kusdi Rahardjo, Mochammad Djudi (2013) dengan judul “Pengaruh Penempatan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk-Daihatsu Malang)”, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar $0,217$. Kemudian penelitian selanjutnya dari Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya” yang hasilnya menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan

tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas, mendorong peneliti untuk memilih judul mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja karyawan di perusahaan yang tidak berlangsung lama dan dipindah tempatkan ke bagian lain.
2. Perlunya penyesuaian diri kembali di tempat kerja yang baru.
3. Perlunya beradaptasi dengan rekan kerja yang baru.
4. Mempelajari lagi cara kerja di bagian baru.
5. Pemberian motivasi berupa bonus tidak diberikan kepada karyawan yang selalu mencapai target produksi.
6. Motivasi yang diberikan hanya pada karyawan yang berprestasi saja.
7. Masih terdapat kinerja yang memiliki kategori nilai kurang.
8. Penempatan yang berpindah-pindah mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian dalam melakukannya maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga dapat tercapai tujuan dari penelitian tersebut adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dibatasi oleh penelitian dalam lingkup konsentrasi di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. NICI.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan produksi PT. NICI.

4. Metode Analisis yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*.
5. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*)
6. Responden yang dilibatkan dalam penelitian berjumlah 133 responden dari 200 karyawan produksi.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan pertanyaan peneliti mengenai ruang lingkup perusahaan yang diteliti. Adapun masalah yang diteliti dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penempatan kerja yang ada di bagian produksi PT. NICI?
2. Bagaimana motivasi yang ada di bagian produksi PT. NICI?
3. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI
4. Bagaimana Hubungan antara penempatan kerja dan motivasi yang ada di bagian produksi PT. NICI?
5. Bagaimana pengaruh parsial dari penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI?
6. Bagaimana pengaruh simultan dari penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang berguna untuk mencapai sasaran yang dituju. Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan penempatan kerja yang ada di bagian produksi PT. NICI.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi yang ada di bagian produksi PT. NICI.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan penempatan kerja dan motivasi yang ada di bagian produksi PT. NICI.

5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial dari penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dari penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. NICI.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan pemahaman yang diperoleh peneliti selama ada di bangku kuliah kedalam dunia kerja.
- b. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

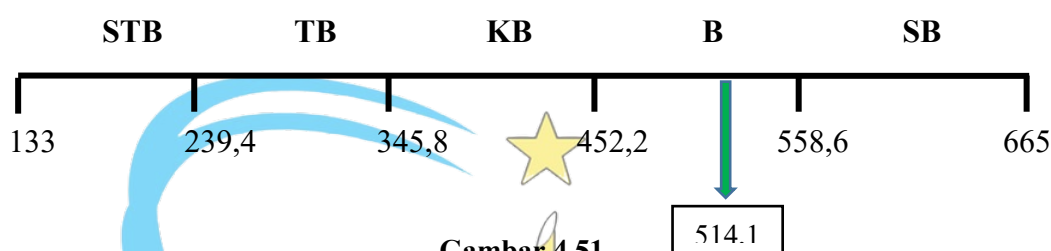
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang sumber daya manusia khususnya di mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. NICI.
- b. Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

KARAWANG

15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus menunggu perintah dari atasan	520	Baik
TOTAL SKOR		7712	
RATA RATA SKOR		514,1	Baik

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.63. diatas bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diatas, terdiri dari 15 pertanyaan dengan total skor yaitu 7712 dan rata-rata yaitu 514,1 (Baik = 452,2 – 558,6) untuk lebih jelasnya ada pada gambar berikut ini :



Gambar 4.51
Rentang Skala Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan gambar 4.51 diatas bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan yaitu 514,1 yang berada pada rentang skor “Baik”, ini berarti variabel kinerja karyawan sudah baik terlaksana namun masih belum maksimal karena belum mencapai rentang skor sangat baik.

4.2.1. Analisis Verifikatif

4.2.1.1. Hubungan antara Variabel Penempatan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antara variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu, terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran koefisien korelasi antara variabel bebas tersebut. Untuk lebih jelasnya hubungan antara kedua variabel bebas tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.64

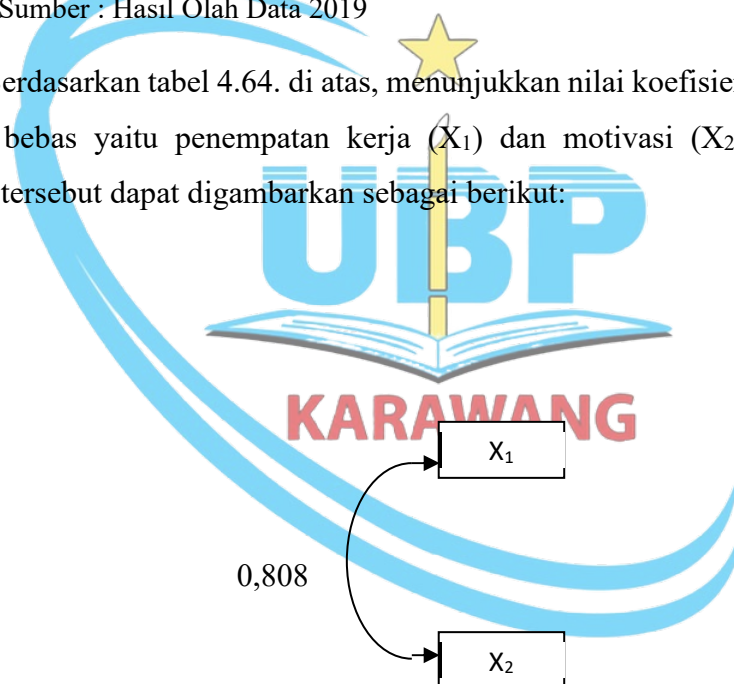
Hasil Analisis korelasi

Correlations		Penempatan Kerja	Motivasi
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	1	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Motivasi	Pearson Correlation	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.64. di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) adalah 0,808. Korelasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.52
Hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu penempatan kerja (X_1) terhadap motivasi (X_2) dapat dinilai sebesar 0,808 dengan demikian penempatan kerja (X_1) dengan motivasi (X_2) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan satu arah karena nilainya positif dan berada pada interval koefisien 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat.

4.2.1.2. Pengaruh Parsial Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.65. dibawah ini :

Tabel 4.65

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.617	2.035		1.777	.078
Penempatan Kerja	.442	.059	.437	7.464	.000
Motivasi	.539	.060	.529	9.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

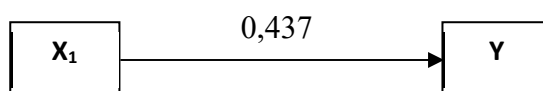
Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.65. di atas, menunjukkan bahwa koefisien jalur antara variabel penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Parsial Variabel Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.65. di atas, pengaruh parsial untuk penempatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,437

Pengaruh parsial variabel penempatan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.53
Pengaruh Parsial X_1 terhadap Y

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) terhadap hubungan antara variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

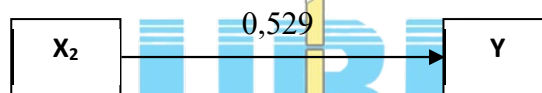
$$\begin{aligned}
 CD &= (0,437)^2 \times 100\% \\
 &= 0,190 \times 100\% \\
 &= 19\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 19%, artinya bahwa variabel penempatan kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan sebesar 19% sedangkan sisanya ($100\% - 19\% = 81\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Analisis Pengaruh Parsial Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.65. di atas, pengaruh parsial untuk motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,529.

Pengaruh parsial variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.54
Pengaruh Parsial X_2 terhadap Y

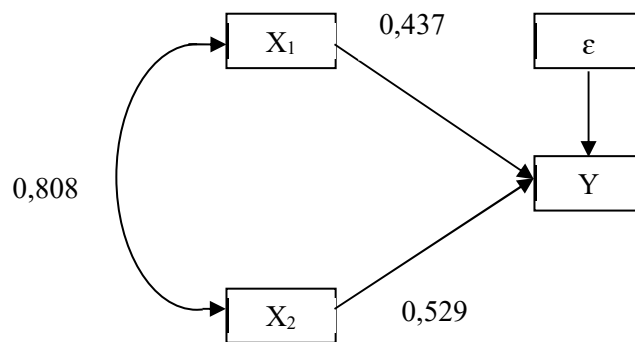
Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) terhadap hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= (0,529)^2 \times 100\% \\
 &= 0,279 \times 100\% \\
 &= 27,98\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 27,98%; artinya bahwa variabel motivasi dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan sebesar 27,98% sedangkan sisanya ($100\% - 27,98\% = 72,02\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

a. Analisis Pengaruh Parsial Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan variabel penempatan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.55

**Pengaruh Parsial Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan gambar 4.5s5 menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,529 lebih tinggi dari variabel penempatan kerja sebesar 0,437. Artinya motivasi (X_2) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan penempatan kerja (X_1). Adapun persamaan jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,437 X_1 + 0,529 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

ε = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, tetapi mempengaruhi Y

3. Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel penempatan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.56. dibawah ini:

Tabel 4.66

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Penempatan Kerja (X_1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya
Penempatan Kerja	Pengaruh Langsung ke Y	$0,437^2$	0,190
	Pengaruh tidak Langsung ke Y	$0,437 \times 0,529 \times 0,808$	0,186
	Jumlah		0,376

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.66. di atas, menunjukkan bahwa penempatan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,376 atau 37,6%.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.57. dibawah ini:



Tabel 4.67
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya
Motivasi	Pengaruh Langsung ke Y	$0,529^2$	0,279
	Pengaruh tidak Langsung ke Y	$0,437 \times 0,529 \times 0,808$	0,186
	Jumlah		0,465

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.67 di atas, menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,465 atau 46,5%.

c. **Analisis Pengaruh Simultan Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.68. berikut ini:

Tabel 4.68
Pengaruh Simultan Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X_1	X_2	
Penempatan Kerja	Nilai X_1 ke Y	0,190	0,186	-	0,376
Motivasi	Nilai X_2 ke Y	0,279		0,186	0,465
Total Pengaruh					0,841
Pengaruh Variabel Lain					0,159

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.68 di atas, menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,841 atau 84,1% adapula pengaruh dari variabel diluar model adalah sebesar $1 - 0,841 = 0,159$ atau 15,9%.

Tabel 4.69
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.843	1.97330

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

Sumber : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.69. di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845 berarti 84,5% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan

oleh variabel penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,5% sedangkan sisanya $1 - 0,845 = 0,155$ atau 15,5% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Pengujian Hubungan antara Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)

Pengujian hipotesis hubungan antara penempatan kerja (X_1) terhadap motivasi (X_2) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{X_2X_1} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara motivasi dan penempatan kerja

$H_a : \rho_{X_2X_1} \neq 0$ Terdapat hubungan antara motivasi dan penempatan kerja

Dengan menggunakan uji statistik, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Maka,

$$t = \frac{0,808 \sqrt{133-2}}{\sqrt{1-0,808^2}}$$

$$t = \frac{0,808(11,44)}{\sqrt{0,43}}$$

$$t = \frac{9,2435}{0,43}$$

$$t = 21,49$$

Hasil t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 133 - 2 = 131$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,656$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} 21,49 > t_{tabel} 0,1656$, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2).

4.2.2.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel secara Parsial

Analisis hipotesis pengaruh variabel secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh secara Parsial Penempatan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n - 2) = 133 - 2 = 131$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,656$. Berdasarkan tabel 4.58, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 10,527$ dan $\text{sig.} = 0,000$. Pengaruh penempatan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diperlihatkan pada tabel 4.70. sebagai berikut :

Tabel 4.70
Pengujaan Pengaruh Parsial
Penempatan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	7,464	1,656	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.70 di atas, menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (7,464) > t_{\text{tabel}} (1,656)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh secara Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistic dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n – 2) = 133-2 = 131 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,656$. Berdasarkan tabel 4.58, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 9,025$ dan sig. 0,000. Pengaruh motivasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diperlihatkan pada tabel 4.71 sebagai berikut :

Tabel 4.71
Pengujian Pengaruh Parsial
Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	9,025	1,656	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (9,025) > t_{tabel} (1,656) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Pengaruh secara Simultan Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan uji hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}, \rho_{yx_2x_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : \rho_{yx_1}, \rho_{yx_2}, \rho_{yx_2x_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh penempatan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n

$- 2) = 133 - 2 = 131$ diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3,06$. Sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.72 dibawah ini:

Tabel 4.72
Tabel Perhitungan Nilai F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2760.951	2	1380.475	354.522	.000 ^a
	Residual	506.207	130	3.894		
	Total	3267.158	132			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.72 di atas, menunjukkan bahwa $f_{\text{hitung}} = 354,522$ dan sig. 0,000. Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diperlihatkan pada tabel 4.60. dibawah ini :

Tabel 4.73 Pengujian Pengaruh Simultan Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)					
Struktur	Sig	A	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
$Py_{X_1X_2}$	0,000	0,05	354,522	3,06	H_0 Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4.73 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan f_{hitung} (354,522) $> f_{\text{tabel}}$ (3,05) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pembahasan Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun

pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian penempatan kerja (X_1) di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) memiliki total skor 15 pertanyaan dengan jumlah yaitu 7857 dan rata-rata 523,8 pada skala 452,2 – 558,6 dengan kriteria baik artinya penempatan kerja di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) dinilai dengan kriteria baik oleh karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi (X_2) di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) memiliki total skor 15 pertanyaan dengan jumlah yaitu 7450 dan rata-rata 496,6 pada skala 452,2 – 558,6 dengan kriteria baik artinya motivasi di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) dinilai dengan kriteria baik oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan (Y) di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) memiliki total skor 15 pertanyaan dengan jumlah yaitu 7712 dan rata-rata 514,1 pada skala 452,2 – 558,6 dengan kriteria baik artinya kinerja karyawan di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) dinilai dengan kriteria baik oleh karyawan.

4.3.2. Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Hubungan Penempatan Kerja dan Motivasi

Hubungan penempatan kerja dan motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,808 dengan persentase 80,8% dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan satu arah karena nilainya positif dan interval koefisiennya antara 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri Saputra, Susi Hendriani, Yulia Efni (2018) didapat hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan pada prestasi Anggota Polda Riau, dengan indikator yang menunjukkan pengaruh terbesar adalah motivasi yang berasal dari prestasi, pemenuhan keadilan atas penempatan berdasarkan kepangkatan, dan kemampuan anggota untuk dapat dipercaya.

1. Pengaruh Parsial Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 7,464 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja karyawan 19%. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rochmania Dwi Lestari, Musriha, Enny Istanti (2017) bahwa Hasil penelitian menunjukkan F_{hitung} dari variabel $X = 42,423 > F_{tabel} = 2,74$ yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, t_{hitung} variabel bebas Human Relation, Kompetensi, dan Penempatan Kerja berturut-turut sebesar 2,366; 2,004; $9,082 > t_{tabel} = 1,997$ yang berarti masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dan diantara variabel bebas tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah Penempatan Kerja dengan koefisien beta sebesar 0,681 (68,1%).
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 9,025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan 27,98%. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) yang hasilnya menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya.

2. Pengaruh Simultan Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 354,522 dengan signifikansi 0,000. Pengaruh Penempatan

Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa antara Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan saling berkontribusi secara simultan. Studi empiris yang dilakukan oleh Christina Wynda Deswarati, Kusdi Rahardjo, Mochammad Djudi (2013) didapatkan hasil penelitian bahwa pengaruh secara langsung antara penempatan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara penempatan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 133 responden karyawan di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penempatan kerja yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) berada pada kriteria baik ini artinya penempatan kerja sudah baik di perusahaan tersebut
2. Motivasi yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) berada pada kriteria baik ini artinya motivasi sudah baik di perusahaan tersebut.
3. Kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) berada pada kriteria baik ini artinya kinerja karyawan sudah baik di perusahaan tersebut.
4. Tingkat hubungan yang kuat dan satu arah antara penempatan kerja dan motivasi yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) karena nilainya positif dan berada pada interval koefisien dengan kategori kuat.
5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial dari penempatan kerja lebih berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial dari motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI).
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini artinya terdapat pengaruh simultan dari penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di bagian produksi PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI)

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk proses penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) secara umum penempatannya sudah baik. Karena sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada. Akan tetapi, PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI) dalam proses penempatannya tetap harus ditingkatkan lagi salah satunya dengan cara memberi batasan waktu untuk karyawan yang nantinya akan dipindahkan ke bagian agar karyawan tersebut dapat memahami dulu pekerjaannya di bagian tersebut, sebelum dia dipindahkan ke tempat kerja bagian lain.
2. Dalam hal motivasi yang dilakukan oleh PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI), pimpinan juga harus lebih memperhatikan karyawan untuk mendorong dan memotivasi karyawan terhadap tanggung jawab pada pekerjaan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dapat dilakukan yaitu berupa pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik seperti pencapaian target yang tepat waktu. Karena, semakin tinggi motivasi dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam pekerjaannya, maka diharapkan akan menumbuhkan semangat dan kegairahannya dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk meningkatkan penilaian kinerja karyawan sehingga tidak ada lagi karyawan yang memiliki nilai dengan kategori kurang di PT. Nugraha Indah Citarasa Indonesia (NICI), adalah dengan cara tersebut diatas yaitu motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh pimpinan berupa pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawannya yang selalu mencapai target tepat waktu.
4. Penelitian ini juga dapat mempertimbangkan strategi-strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan indikator-indikator yang telah di analisa, maka membentuk faktor-faktor yang dapat dijadikan saran dan referensi untuk merencanakan jalan keluarnya.