

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT HOCKINDA CITRALESTARI

¹⁾ Elvi Nazli Nasution, ²⁾ Syafii Murad Daulay

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email author: elvinazlinasution123@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work placement on work performance, determine the effect of motivation on work performance and determine the effect of work placement and motivation simultaneously on work performance at PT Hockinda Citralestari Medan. This study describes a quantitative, questionnaire instrument conducted on a population of 85 permanent employees, determining the sample is a saturated sample, so the sample is 85 people. The results of the study the value of the coefficient of tcount work placement is 5.715 and the value of ttable is 1.988, the value of tcount > ttable (5715 > 1,988), the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05), the value of the coefficient of tcount work motivation is 3.691 and the value of ttable is 1.988, the value of tcount > t table (3.691 > 1.988), sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). Furthermore, the value of Fcount for the variable of work placement and work motivation is 19,504 and the value of Ftable is 2,717, the value of Fcount > Ftable (19,504 > 2,717), the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05). The value of RSquare 0.826 or R² x 100% is 82.60%, meaning that the variable because it makes a big contribution to explaining work performance is 82.60% and the remaining 17.40% is another factor. The conclusion of the study is that work placement has a significant effect on work performance, work motivation has a significant effect on work performance and joint work motivation has a significant effect on work performance at PT Hockinda Citralestari Medan.

Keywords: Job placement, Work motivation, Work performance

ABSTRAK

Riset ini memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja, mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja serta mengetahui pengaruh penempatan kerja dan Motivasi kerja secara serentak terhadap prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari Medan. Penelitian ini uraian kuantitatif, instrumen kuisioner dilakukan pada populasi sebanyak 85 orang pegawai tetap, penentuan sampel merupakan sampel jenuh maka sampel sebanyak 85 orang. Hasil penelitian diperoleh Nilai koefisien t_{hitung} penempatan kerja 5,715 dan nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,715 > 1,988), nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), nilai koefisien t_{hitung} motivasi kerja 3,691 dan nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,691 > 1,988), nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Selanjutnya nilai F_{hitung} variabel penempatan kerja dan motivasi kerja 19,504 dan nilai F_{tabel} 2,717, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,504 > 2,717), nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai R_{Square} 0,826 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 82,60%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan prestasi kerja sebesar 82,60 % dan sisa 17,40% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah penempatan kerja pengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja, motivasi kerja pengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja serta Ppenempatan kerja dan Motivasi kerja serentak pengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari Medan.

Kata kunci: Penempatan kerja, Motivasi kerja, Prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja pegawai yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang buruk juga dapat menjadi penghambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yakni

pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan menurunkan tingkat keluar masuk pegawai. Sebaliknya prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan keluar masuk pegawai yang pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Prestasi kerja pegawai yang baik dapat memperlancar penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan survei awal penelitian pada bulan Oktober 2021 diperoleh fenomena kerja pegawai yang kurang berprestasi hal ini terlihat dari adanya penurunan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan, masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, banyaknya masih terdapat pekerjaan menumpuk yang belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya, saat jam istirahat pegawai selesai tidak langsung bekerja tetapi masih mengobrol santai atau menggunakan media sosial (WA, FB), instagram atau *youtube*. Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja di lokasi kurang kondusif untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai sehingga pegawai kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, pegawai kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan, serta kurangnya para manajer dan pengawas dalam melakukan diskusi untuk mencari tahu gangguan perilaku kerja pegawai.

PT Hokinda Citralestari adalah perusahaan yang mengkhususkan diri bergerak di bidang industri *kitchenware* (peralatan dapur). Pertama kali dirintis pada tahun 1968 dengan nama terdahulu adalah Kilang Kompor dengan merek HOCK, yang berarti Hoki dengan fondasi dan filosofi produksi kompor yang berasaskan mutu dan keamanan bagi konsumen. Di masa-masa awalnya kompor HOCK diproduksi melalui proses yang sederhana dan umumnya dikerjakan melalui proses manual (kerajinan tangan) yang dikerjakan bersama tiga orang

tenaga kerja, yang selanjutnya terus berkembang hingga saat ini telah mempekerjakan ribuan orang pegawai.

Pegawai dalam bekerja mengharapkan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan kata lain, pegawai menempati posisi kerja yang sesuai. Penempatan kerja bagi seorang pegawai dikatakan efektif bila dalam pelaksanaannya membawa pada perbaikan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi, serta dikatakan efisien ketika pengambilan keputusan promosi telah menempatkan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu, sangatlah tidak bijak ketika pengambilan kebijakan atas Penempatan Kerja tidak didasarkan pada kinerja nyata pegawai.

Berdasarkan hasil pra survei pada bulan Oktober 2021 melalui wawancara dengan bagian Personalia diperoleh data tentang Penempatan kerja pada PT Hockinda Citralestari cenderung belum sesuai, penempatan Pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan beberapa posisi di tempati pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja. Penempatan pegawai dilakukan tidak memenuhi pertimbangan yang teliti dan tidak didasarkan pada kesesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan sebagaimana yang tercantum dalam spesifikasi yang diisi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil pra survei pada bulan Oktober 2021 melalui wawancara dengan bagian Personalia diperoleh beberapa fenomena motivasi kerja pegawai yang rendah yaitu terlihat beberapa pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, beberapa pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja pegawai yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang buruk juga dapat menjadi penghambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja pegawai pada posisi yang sesuai menjadi salah satu evaluasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diidentifikasi bahwa Penempatan kerja pegawai masih kurang sesuai, motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dalam mendukung pegawai berprestasi saat bekerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Hockinda Citralestari.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara, (2012:36), berpendapat hasil kerja secara mutu dan jumlah yang dihasilkan pegawai ketika melakukan tugas sesuai tanggung jawab kerja yang dipercayakan padanya. Menurut Hasibuan, (2014:95) berpendapat indikator Prestasi kerja terdiri dari sikap setia, berprestasi, jujur, disiplin, kreatif, bekerjasama, jiwa pemimpin, kepribadian, kehendak, cakap/handal, tanggungjawab.

Siswanto (2015:162) berpendapat merupakan proses memberi kerjaan dan posisi bagi bagi yang dinyatakan lolos seleksi untuk dikerjakan sesuai lingkup tugas, serta pertanggungjawaban resiko dan hal lain yang muncul dari kerjaan dan posisi, wewenang serta tanggung-jawab yang melekat. Yuniarsih dan Suwatno, (2015:117-118), berpendapat indikator penempatan kerja yaitu pendidikan yang sesuai, pendidikan alternatif, pengetahuan dasar keterampilan, alat-alat kerja, prosedur kerja, metode proses kerja, terampil hal mental, terampil hal fisik, terampil hal sosial, pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Wibowo (2014:121) merupakan keinginan bertindak, hasil dari kumpulan kekuatan dari dalam diri maupun dari luar sehingga bekerja pilihan sebagai jalan ambil tindakan dan memakai perilaku tertentu. Menurut Wibowo, (2014:162), berpendapat indikator motivasi kerja, yaitu target kerjaan, kualitas kerjaan, tanggung jawab, resiko, komunikasi, pertemanan, memimpin, duta perusahaan, dan keteladanan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 85 orang. Mempertimbangkan besar populasi tidak lebih dari 100 orang, peneliti memakai sampel jenuh atau total *sampling* dimana keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 85 orang untuk pengujian validitas dan reliabilitas. bersumber dari data primer, meliputi wawancara dan isian

kuesioner yang disebar, data skunder, meliputi buku, jurnal dan sebagainya. Hasil data di analisis menggunakan SPSS dengan metode regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Uraian Identitas

Analisa uraian atau penjelasan dapat berupa persentase identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT Hockinda Citralestari sebanyak 85 orang, berikut:

a. Identitas Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	47	55.29
		Laki-Laki	38	44.71
	Total		85	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 1, identitas sampel terbesar perempuan adalah 47 orang (55,29%) dan Laki-laki adalah 38 orang (44,71%).

b. Identitas Berdasar Umur

Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Umur	18 – 27 thn	27	31.76
		28 – 37 thn	37	43.53
		> 38 thn	21	24.71
	Total		85	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 2, identitas sampel terbesar 28-37 tahun ada 37 orang (43,53%), 18-27 tahun ada 27 orang (31,76%) dan > 38 tahun ada 21 orang (24,71%).

c. Identitas Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
3	Pendidikan	SMA/SMK	42	49.41
		Diploma III (D3)	28	32.94
		Sarjana (S1)	13	15.29
		Magister (S2)	2	2.36
	Total		85	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 4, identitas sampel terbesar SMA/SMK ada 42 orang (49,41%), Diploma-III (D3) ada 28 orang (32,94%), Sarjana (S1) ada 13 orang (15,29%) dan Magister (S2) ada 2 orang (2,36%),

d. Identitas Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
4	Lama Kerja	1 – 10 thn	34	40.00
		11 – 20 thn	26	30.59
		21 – 30 thn	14	16.47
		> 31 thn	11	12.94
	Total	85	100.00	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 5, identitas sampel terbesar lama kerja 1-10 tahun ada 34 orang (40,00%) bekerja 11-20 tahun ada 26 orang (30,59%), bekerja 21-30 tahun ada 14 orang (16,47%) dan bekerja > 31 tahun ada 11 orang (12,94%).

Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Kesahihan

Menguji kesahihan hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas (df-1) = 85-1= 84, diperoleh $r_{(0,05;84)}$, r_{table} adalah 0,212. Skor kesahihan setiap butir penempatan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta prestasi kerja (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation* di Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7, berikut:

Tabel 5. Corrected Item Total Correlation Penempatan kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{table}	Keterangan
X1 ₁	41.5833	41.475	.884	.212	Sahih
X1 ₂	41.3095	45.566	.740	.212	Sahih
X1 ₃	41.2738	45.671	.624	.212	Sahih
X1 ₄	41.4167	44.632	.679	.212	Sahih
X1 ₅	41.2619	44.774	.667	.212	Sahih
X1 ₆	41.5476	44.829	.648	.212	Sahih
X1 ₇	41.2024	45.826	.661	.212	Sahih
X1 ₈	41.5000	43.120	.766	.212	Sahih
X1 ₉	41.6190	41.853	.859	.212	Sahih
X1 ₁₀	41.3095	45.710	.724	.212	Sahih
X1 ₁₁	41.3333	45.695	.589	.212	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 5, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{table} (0,212) artinya dari 11 pertanyaan tentang Penempatan kerja yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 6. Corrected Item Total Correlation Motivasi kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
X2 ₁	33.2353	27.515	.617	.212	Sahih
X2 ₂	33.0588	27.485	.656	.212	Sahih
X2 ₃	33.3412	27.966	.580	.212	Sahih
X2 ₄	33.2471	26.831	.691	.212	Sahih
X2 ₅	33.1529	27.750	.629	.212	Sahih
X2 ₆	32.9647	26.463	.803	.212	Sahih
X2 ₇	33.0941	27.872	.660	.212	Sahih
X2 ₈	33.2706	27.938	.595	.212	Sahih
X2 ₉	33.0824	26.791	.721	.212	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 6, nilai sahah tertera di kolom *corrected item total correlaction* > dari r_{tabel} (0,212) artinya dari 11 pertanyaan tentang Motivasi kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 7. Corrected Item Total Correlation Prestasi kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	37.6824	30.696	.832	.212	Sahih
Y1 ₂	37.3529	33.660	.727	.212	Sahih
Y1 ₃	37.3412	33.846	.609	.212	Sahih
Y1 ₄	37.5412	33.061	.653	.212	Sahih
Y1 ₅	37.3647	33.092	.648	.212	Sahih
Y1 ₆	37.6588	33.632	.591	.212	Sahih
Y1 ₇	37.3882	33.812	.723	.212	Sahih
Y1 ₈	37.3294	33.747	.618	.212	Sahih
Y1 ₉	37.5765	31.795	.744	.212	Sahih
Y1 ₁₀	37.2706	33.724	.678	.212	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 7, nilai sahah tertera di kolom *corrected item total correlaction* > dari r_{tabel} (0,212) artinya dari 10 butir pertanyaan tentang prestasi kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel penempatan kerja (X_1) dan Motivasi kerja serta Prestasi kerja (Y) terlihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Nilai Reliabel Penempatan kerja, Motivasi kerja dan Prestasi kerja
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r_{tabel}	Keterangan
X1	.930	.930	11	.60	Reliabel
X2	.897	.897	9	.60	Reliabel
Y	.912	.913	10	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 8, nilai pada kolom Alpa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{alpha} Penempatan kerja 0,930 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,930 > 0,60$, nilai kehandalan atau r_{alpha} Motivasi kerja 0,897 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,897 > 0,60$, nilai r_{alpha} Prestasi kerja 0,912 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,912 > 0,60$, maka kuesioner penempatan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Normal atau tidaknya butir data dianalisis *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi kerja
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.6118
	Std. Deviation	6.36227
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.094
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 9, saluran butir-butir soal tampak normal, nilai uji statistik 1,078, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,196 $>$ sig 0,05 (5%) atau ($0,196 > 0,05$).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF, ketentuan nilai *Tolerance* $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10,0 maka kolinieritas, terlihat tabel berikut:

Tabel 10. Uji Kolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan kerja	.211	4.741
	Motivasi kerja	.211	4.741

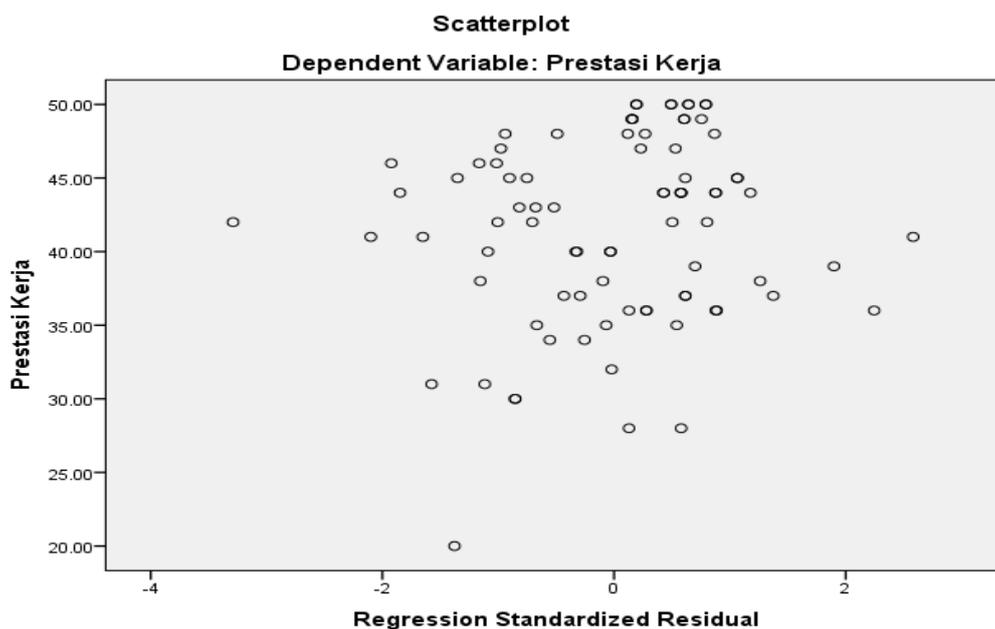
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan skor *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10,0. Skor *Tolerance* setiap variabel sebab 0,211 > 0,10; dan skor *VIF* setiap variabel sebab 4,741 < 10,0, artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar di sekitar pusaran 0 (nol) sumbu Y (prestasi kerja), pada Gambar 2 berikut:



Gambar 1: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar 1, sebaran butir tidak beraturan dan tanpa bentuk pola khusus, terdeteksi menyebar di seputar pusaran angka 0 (nol) sumbu variabel sebab. Diasumsikan tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi linier patut digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.213	.651			
Penempatan	.829	.032	.876	.211	4.741
Motivasi kerja	.137	.037	.126	.211	4.741

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 11, model regresi linier berganda: $Y = 2,213 + 0,829X_1 + 0,137X_2 + 0$. Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- Nilai konstan sebesar 2,213, menunjuk bila variabel sebab berupa Penempatan kerja dan Motivasi nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Prestasi kerja sebesar 2,213.
- Koefisien Penempatan (X_1) sebesar 0,829 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Penempatan kerja dan variabel sebab lain tetap, maka Prestasi kerja ikut naik sebesar 0,829 kali, sebaliknya juga demikian.
- Koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,137 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Motivasi dan variabel sebab lain tetap, maka Prestasi kerja ikut naik sebesar 0,137 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Sendiri)

Uji sendiri adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu penempatan dan motivasi kerja terhadap variabel akibat yaitu prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari, berikut:

Tabel 12. Nilai Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.213	.651		3.398	.001		
Penempatan	.829	.032	.876	5.715	.000	.211	4.741
Motivasi kerja	.137	.037	.126	3.691	.000	.211	4.741

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : DataDiolah SPSS, (2022)

Data Tabel 12, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- 1) Nilai koefisien t_{hitung} Penempatan 5,715 dan nilai t_{tabel} 1,988 (rumus Excel =TINV_(0.05,84)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,715 > 1,988) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Penempatan kerja pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja .
- 2) Nilai koefisien t_{hitung} Motivasi kerja 3,691 dan nilai t_{tabel} 1,988 (rumus Excel =TINV_(0.05,84)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,691 > 1,988) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Motivasi kerja pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja.
- 3) Nilai koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Penempatan 5,715, nilai t_{hitung} Motivasi 3,691, nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$ (5,715 > 3,691). Simpulan, Penempatan kerja secara sendiri variabel dominan pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari .

2). Uji F (Uji Serentak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh positif dan signifikansi penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari, Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3331.868	2	1665.934	19.504	.000 ^b
Residual	68.320	82	.833		
Total	3400.188	84			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Penempatan kerja

Sumber : DataDiolah SPSS, (2022)

Data Tabel 13, nilai F_{hitung} Penempatan kerja dan Motivasi kerja 19,504 dan nilai F_{tabel} 2,713 (rumus Excel =FINV_(0.05,3,84) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,504 > 2,713), nilai sig < 0,05. Secara serentak Penempatan kerja dan Motivasi kerja pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase berkisar dari nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.879	.91278

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 14, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,826 atau $R^2 \times 100\%$ atau 82,60 %, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase Prestasi kerja sebesar 82,60 % sisa sebesar 17,30% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti seperti iklim kerja, Penempatan kerja maupun personal lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik pengolahan data yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian maka pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} variabel Penempatan Kerja adalah 5,715 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,84)) dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau ($5,715 > 1,988$) dan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, variabel Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT Hockinda Citralestari Medan.

Penempatan Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan Penempatan Kerja seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya Penempatan Kerja karena Penempatan Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penempatan Kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti Penempatan Kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan Motivasi Kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Rohimah (2018), hasil penelitian menunjukkan uji secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Selanjutnya penelitian Niken Anjani (2021), hasil penelitian menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis penelitian Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Hockinda Citralestari, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja adalah 3,691 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,84) dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(3,691 > 1,988)$ dan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari Medan.

Motivasi Kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Motivasi Kerja pada suatu tempat kerja baik motivasi secara terbuka maupun tertutup sangat mempengaruhi berbagai kegiatan pekerjaan di dalamnya, salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja tersebut adalah motivasi kerja.

Hemsath dan Yerkes (2016) menyatakan Motivasi Kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Motivasi Kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja

optimal. Motivasi Kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan Motivasi Kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Motivasi Kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Penelitian yang dilakukan Poni Yanita (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci serta secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Zulfan Yusuf (2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial Motivasi Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor BPBD Aceh, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor BPBD Aceh, secara simultan Motivasi Kerja fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor BPBD Aceh. Hasil korelasi determinasi (r^2) sebesar 0.876, artinya sebesar 87.6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam Motivasi Kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} variabel Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja adalah 19,504 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,713 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,3,84) dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau (19,504 > 2,713) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, Penempatan Kerja dan Motivasi

Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari .

Penempatan Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Penempatan Kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Penempatan Kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti Penempatan Kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan Motivasi Kerja , strategi, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Motivasi Kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya Motivasi Kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap Penempatan Kerja kerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto (2020), hasil penelitian menunjukkan variabel Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) serta secara simultan variabel Penempatan Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian Enita Yuliasari (2021) diperoleh hasil variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 3,167 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,003 > 0,05$), variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung Sebesar 2,891 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,006 < 0,05$), variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 3,520 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,001 < 0,05$) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 12,415

dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 > 0,05$). Nilai R_{square} sebesar 85,4% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Hockinda Citralestari Sumatera Utara, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Penempatan kerja pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari
2. Motivasi pengaruh signifikansi terhadap Prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari
3. Secara serentak penempatan dan motivasi pengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari
4. *Adjusted R_{square}* yaitu 0,826 atau 82,60 %, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Prestasi kerja sebesar 82,60 %, sisanya 17,40% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Penempatan kerja memang sudah baik, dengan memberikan jabatan sesuai kompetensi sehingga penempatan karyawan tepat, pola pikir dalam bekerja akan berubah
2. Motivasi kerja sudah baik, dengan mengelola Motivasi kerja kerja dengan baik maka karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.
3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Enita Yuliasari (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hockinda Citralestari Kota Batu) – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Hasibuan, Malayu. 2014. Motivasi dan Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
Hemsath, Dave and Leslie Yerkes. 2016. 30 Cara Agar Fun Di Tempat Kerja. Jakarta: Erlangga
Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Niken Alyani, Indi Djastuti (2017) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792
- Poni Yanita (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor PT Hockinda Citralestari Kabupaten Kerinci. Jurnal Benefita 2(2) Juli 2017 (150-156)
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Zulfan Yusuf (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Th 2019 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891