

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah-masalah penelitian. Seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai penempatan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari dalam kajian Pustaka ini penulis akan mengkaji teori yang berkaitan dengan penempatan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu dari Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur. Oleh karena itu definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan mengelola atau mengatur.

Beberapa ahli memberikan definisi tentang manajemen, diantaranya:

Menurut Richard L. Draft (2015:4) menyatakan bahwa *management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*. Artinya manajemen adalah peningkatan tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui

perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Menurut Robbins and Coutler (2016:7) mengemukakan bahwa “*Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.*” Artinya manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Menurut Hasibuan (2020:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Afandi (2021:1) mengatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kekaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengelola organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen dan digunakan manajer sebagai acuan untuk

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun fungsi manajemen menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses ini melibatkan upaya dalam mengantisipasi kecenderungan masa depan dan strategi tetap serta taktik untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses tentang bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, system organisasi dan lingkungan yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk pencapaian organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Implementasi program ini akan dijalankan semua pihak dalam organisasi dan proses yang memotivasi sehingga semua pihak dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara sadar dan dengan produktivitas yang tinggi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa semua rangkaian kegiatan yang direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya terlepas dari perubahan dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

Adapun fungsi manajemen menurut George R.Terry dan L.W. Rue yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2019) sebagai berikut:

1. *Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

2. *Organizing*

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

3. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, Latihan dan pengembangan tenaga kerja.

4. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan.

5. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil Tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manurut Hasibuan (2020:9) unsur-unsur manajemen terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *man, money, methods, machines, materials and market*.

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga sebagai alat ukur dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Methods* (Metode)

Setiap pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

4. *Materials* (Bahan)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material ini juga sebagai bahan yang menunjang terciptanya keahlian pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.

5. *Machines* (Mesin)

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam

melakukan tugas-tugasnya yang bersifat rutin maupun *incidental*, untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

6. Market (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan penjelasan mengenai unsur-unsur manajemen di atas, semua unsur saling melengkapi satu sama lain. Unsur-unsur manajemen yang paling umum digunakan merupakan unsur 6M (man, money, materials, machines, method, dan market).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak ada manfaatnya jika karyawan tidak diikutsertakan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan SDM di dalam suatu organisasi atau perusahaan. MSDM mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen sumber daya lainnya. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen dalam hal ini akan sangat mempengaruhi keseluruhan organisasi.

Menurut Garry Dessler (2020), “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*” Definisi tersebut memiliki arti manajemen sumber daya manusia (SDM) proses memperoleh, melatih, penilaian, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan mereka hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan dan masalah keadilan.

Melayu S.P Hasibuan (2020:10), mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Mangkunegara (2021:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi,

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja di dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2023:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatais perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manejer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidask menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Penempatan Kerja

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan ini harus didasarkan dengan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan dan berpedoman pada prinsip *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Beberapa pendapat mengenai penempatan menurut para ahli, yaitu:

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) Penempatan adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Praskova Creed and Hood (2015) mengatakan bahwa: “*Previous placement planning should start from observing the extent of the experience and education that an employee has. Doing so will make it easier to observe the employee's career path.*” Artinya perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan. Dengan melakukan itu, akan lebih memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020:63) menyatakan bahwa:

“Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.”

Selain itu menurut Mathis dan Jackson yang dikutip J. Priansa dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2021: 124-125), penempatan kerja adalah menempatkan posisi karyawan ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan calon karyawan ke posisi pekerjaan yang tepat. Tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

2.1.3.1 Prinsip-Prinsip Penempatan

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja menurut Arifin (2017) yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan, harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi

perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman serta Pendidikan yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Penempatan

Dalam bukunya yang berjudul : Manajemen Sumber Daya Manusia Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan. Beberapa dimensi penempatan karyawan menurut Yuniarsih dan Suwatno yakni:

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelumnya ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan
- b. Peralatan kerja
- c. Prosedur kerja
- d. Metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang hanyadiperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato danlainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah : pekerjaan yang harus dilakukan

Berdasarkan uraian diatas, dimensi penempatan kerja dipengaruhi empat hal, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Hal ini harus terpenuhi agar menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

2.1.4 Motivasi Kerja

Setiap karyawan tentu pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja, sehingga nantinya dapat berdampak buruk terhadap kinerja. Pemberian motivasi kerja yang tepat pada seorang karyawan akan menimbulkan semangat, ketulusan dan kemauan untuk bekerja. Meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah dorongan atau tenaga penggerak yang membuat seseorang bekerja keras untuk mencapai apa yang ingin dicapai. McClelland dalam Muhammad Busroh (2018:62) menjelaskan bahwa “*motivation is defined in relation to need strength*”. Motivasi didefinisikan berhubungan dengan hubungan kekuatan.

Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2020:143) “*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*. (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan

karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.”

Sedangkan menurut Afandi (2021:109) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Edy Sutrisno (2023:109) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.4.2 Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Afandi (2021:25), diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam Upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam Muhammad Busroh (2018:62) mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi diantaranya:

1. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi adalah penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang karena akan dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi Kerja yang maksimal.

2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

Kebutuhan akan afiliasi yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang di mana:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
- e. Dorongan bekerja sama
- f. Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja

3. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan di mana akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

John Miner dialihbahasakan Anwar Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudaryo et al. (2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Afandi (2021: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh karyawan,

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi ataupun perusahaan, penurunan kinerja tidak terjadi begitu saja, tetapi ada sebabnya. Penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab.

Menurut Mangkunegara (2021:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan

harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori dari Jhon Miner dialihbahasakan Anwar Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya., Adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah sesuatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu kerapihan ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan titik adapun indikator dari kuantitas yaitu ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerja sama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan

pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan pada karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum selesai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator yang ditanggung jawab yaitu rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi yaitu kualitas, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang mana berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Yohanes Susanto dan Sat Pramono, (2020) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan dan | 1.Penempatan 2.Motivasi Kerja | 1.Kedisiplinan 2.Lokasi Penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| | <p>Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya vol 18, No.3</p> | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 3.Kinerja karyawan | |
| 2 | <p>M, Habibie &Mustika (2020)</p> <p><i>The Effect of Training on Work Motivation and its impact on employee performance (case study at BPJS Ketenagakerjaan Headquarters).</i></p> <p>International Journal of Innovative Science and Research Technology</p> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Motivasi Kerja 2.Kinerja karyawan | Lokasi penelitian |
| 3 | <p>Dilla Hadi dan Marwan (2019)</p> <p>Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>Jurnal Ecogen Vol.2, No.3</p> | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Penempatan 2.Kinerja Karyawan | 1.Pelatihan Kerja 2.Lokasi Penelitian |
| 4 | <p>Lusi Sartika, Fatimah, Diah Isnaini (2022)</p> <p><i>The effect of competen, job placement and job satisfaction on employee performance at the regional office VII BKN</i></p> | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan | 1.Penempatan 2.Kinerja karyawan | 1.Kompetensi, Kepuasan Kerja 2.Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|---|
| | International Journal of Business, Management and Economics Vol.3, No.3 | terhadap kinerja karyawan | | |
| 5 | Denok Kurniasih, Paulus Israwan Setyoko, Anggara Setya Saputra (2022) <i>The Influence of digital electronic, performance, competence and motivation on government organization employees performance during the digital era</i> <i>Journal of industrial engineering & management research</i> | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Motivasi kerja 2.Kinerja karyawan | 1.Kinerja elektronik digital 2.Kompetensi 3.Lokasi penelitian |
| 6 | Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019) Pengaruh penempatan karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol2, No.1 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan penempatan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | 1.Penempatan kerja 2.Motivasi kerja 3.Kinerja karyawan | Pada variabel 1.Lingkungan kerja 2.Lokasi Penelitian |
| 7 | Agus Riyanto dan Nur Nadya Jasmine (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan | 1.Motivasi kerja 2.Kinerja karyawan | 1.Disiplin 2.Lingkungan kerja 3.Lokasi Penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| | kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Morrissey Jakarta Jurnal Human Capital Development vol5, No.3 | signifikan terhadap kinerja karyawan | | |
| 8 | Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman) Vol.2, No.2 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Motivasi kerja 2.Kinerja karyawan | 1.Disiplin Kerja 2.Lokasi Penelitian |
| 9 | Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona (2014) Pengaruh Penempatan, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Lingkungan BAPPEDA kabupaten Flores Timur Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol 1, No2 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Penempatan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan | 1.Penempatan 2.Motivasi Kerja 3.Kinerja Karyawan | 1.Lingkungan kerja 2.Lokasi penelitian |
| 10 | Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Kota Padang | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | 1.Motivasi kerja 2.Kinerja karyawan | 1.Disiplin Kerja 2.Lokasi Penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|---|
| | Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3, No2 | | | |
| 11 | Nur Rahmi, Agus Susanto Naue (2022) Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro | Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1.Penempatan 2.Kinerja Karyawan | 1.Pelatihan 2.Lokasi penelitian |
| 12 | Akhmar Barsah (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. | 1.Motivasi 2.Kinerja Karyawan | 1.Disiplin 2.Lokasi penelitian |
| 13 | N.W Lasmi, K.W Laksmi P, I.P.G.S.A Putra (2023) Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD PAL PROVINSI BALI Bisma:Jurnal Manajemen, vol.9, No. 1 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel penempatan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial | 1.Penempatan 2.Motivasi 3.Kinerja karyawan | 1.Lingkungan kerja 2.Lokasi penelitian |
| 14 | Nuryanti (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan | 1.Motivasi kerja 2.Kinerja karayanan | 1.Beban kerja, 2.Lingkungan kerja 3.Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|---|
| | Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang Jurnal Manusagre vol 1, No.4 | terhadap kinerja karyawan | | |
| 15 | Yusran Bone, Yanti dan Agus (2018) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis | Hasil penelitian menyatakan bahwa penemootan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | 1.Penempatan kerja 2.Kinerja karyawan | Lokasi Penelitian |
| 16 | Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok, Achmad Rozi (2021) Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Purwakarta Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia | Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | 1.Motivasi 2.Kinerja karyawan | 1.Disiplin kerja 2.Lokasi Penelitian |

Sumber: Data diolah, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori

yang mendukung. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu Penempatan (X1), Motivsi Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia titik karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM dalam penempatan kerja karyawan idealnya mengacu pada prinsip “*The right man on the right place and the right man behind the job*”, berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Tingkat pendidikan karyawan merupakan hal yang juga diperhatikan dalam penempatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dilla Hadi dan Marwan (2019) yang menyatakan bahwa penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana penempatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522 dengan demikian setiap peningkatan satu satuan penempatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki penempatan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya.

Selain itu sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusi Sartika, Fatimah, Diah Isnaini (2022) yang menunjukkan penempatan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila penempatan kerja lebih sesuai dengan jabatan yang tepat maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji t dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Adapun menurut Nur Rahmi dan Agus Susanto Naue (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh ini bersifat positif, artinya ketika penempatan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Semakin baik motivasi maka akan berpengaruh pada kinerja seseorang, Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja.

Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Dengan semakin bekerja keras dan bersemangatnya karyawan dalam bekerja tentu akan menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan.

Pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian tedahulu dari Aulia Fitri Tsurayadan Jhon Fernos (2023) hal

ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,061 > 2,019$. Semakin bagus motivasi maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, dimana motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja karyawan dan Perusahaan,. Jika motivasi tidak diberikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Adapun menurut Nuryanti, Ahmad Firman dan Badaruddin (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

2.2.3 Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan mengambil arti menempatkan calon karyawan yang telah lulus seleksi pada pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan

jenis pekerjaan kepada orang tersebut. Calon karyawan akan dapat menggerakkan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Serta penempatan kerja yang tempat dapat membantu karyawan merasa nyaman dan produktif di tempat kerja. Sementara itu motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi.

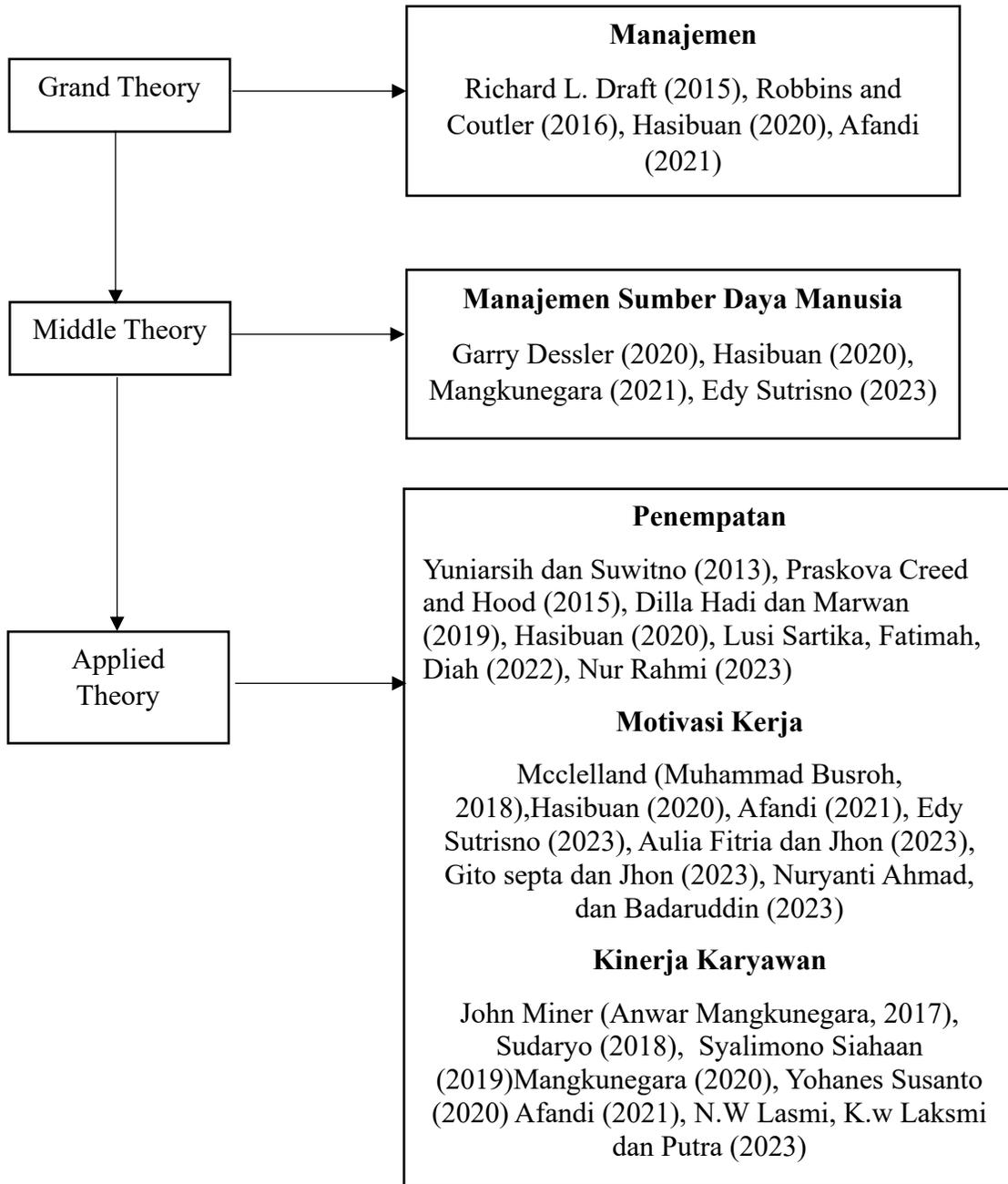
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika penempatan dan motivasi kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes Susanto dan Sat Pramono, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($63,915 > 2,69$) dan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Adapun penelitian menurut N.W Lasmi, K.W Laksmi dan I.P.G.S.A Putra (2023) menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa karyawan akan memberikan kinerjanya secara maksimal jika penempatan kerja mereka sesuai dengan

kemampuan yang karyawan miliki serta melalui sebuah motivasi akan memunculkan prestasi yang baik terhadap karyawan tersebut.

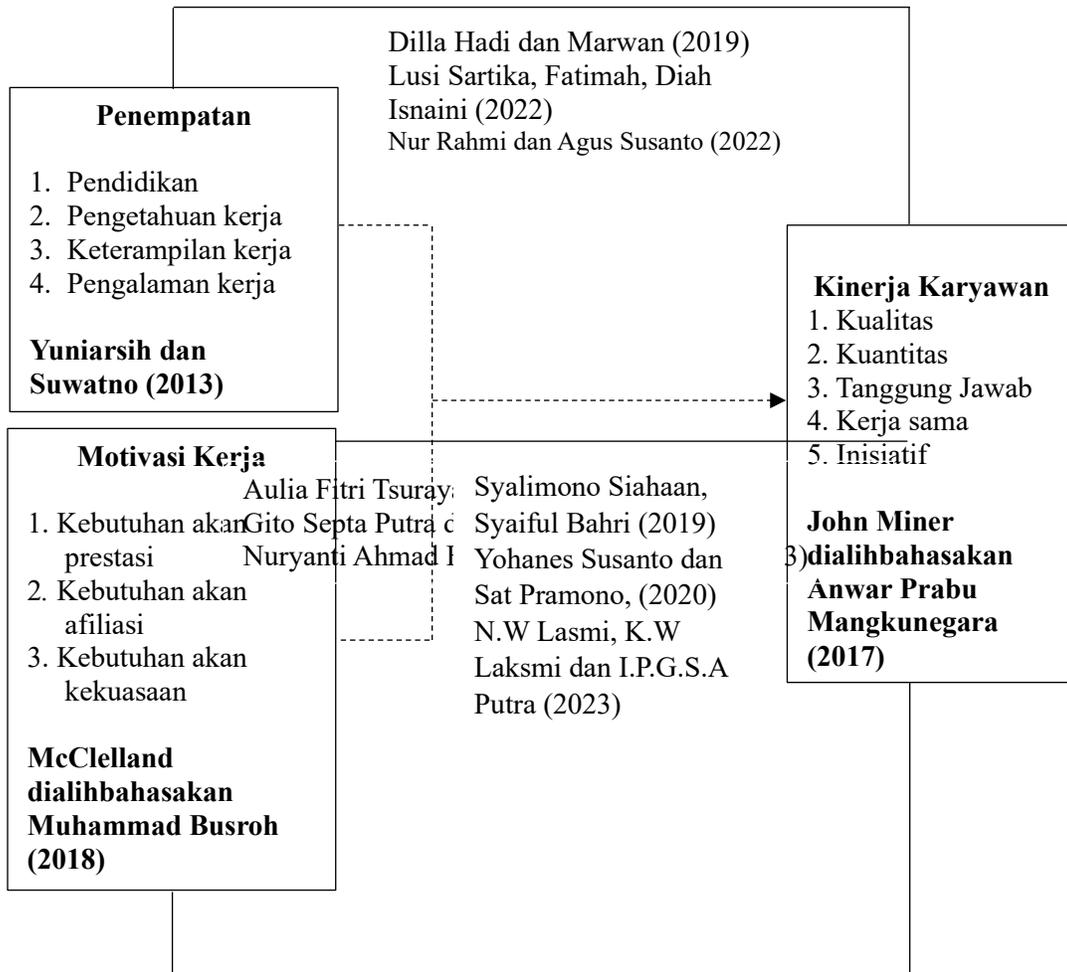
Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Landasan Teori Keseluruhan

2.3.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan teori yang didasarkan pada suatu teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, di mana menurut Sugiyono (2022) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

1. Simultan

Terdapat pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.