

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM
BULOG CABANG PEMATANG SIANTAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA :ASRI FATIMAH
NPM 1705160179
PROGRAM STUDI :MANAJEMEN
KONSENTRASI :MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ASRI FATIMAH
NPM : 1705160179
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG CABANG PEMATANG SIANTAR

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ASRI FATIMAH
N.P.M : 1705160179
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PERUM BULOG CABANG PEMATANG SIANTAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, April 2022

Pembimbing Skripsi

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Asri Fatimah
NPM : 1705160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK	7/6 21	
Bab 2	OK	7/4 21	
Bab 3	OK	5/11 21	
Bab 4	perbaikan perhitungannya (ditulis di tabel)	18/4 22	
Bab 5	perbaikan perhitungannya	28/4 22	
Daftar Pustaka	OK	28/4 22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace	28/4 22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ASRI FATIMAH**
NPM : 1705160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PERUM BULOG CABANG PEMATANG SIANTAR**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



ASRI FATIMAH

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG CABANG PEMETANG SIANTAR

Asri Fatimah

Program Studi Manajemen

Email: asrifatimah123@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar; (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Saiantar; (3) pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang siantar. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar dengan nilai signifikan (0,141) lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (1,503) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,685), dan hasil pengujian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar dengan nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,776) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,685) dan penempatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar dengan nilai $F_{hitung} = 11,366$ lebih besar dari F_{tabel} 3,252 (dilihat dari F_{tabel}) dengan nilai probabilitas yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK PLACEMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG OFFICE, PEMETANG SIANTAR BRANCH

Asri Fatimah

Management Study Program

Email: [*asrifatimah123@gmail.com*](mailto:asrifatimah123@gmail.com)

The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of work placement on employee performance at the Bulog Office of Pematang Siantar Branch; (2) the influence of motivation on employee performance at the Bulog Office of Pematang Siantar Branch; (3) the effect of work placement and motivation on employee performance at the Bulog Office of Pematang Siantar Branch. The method in this study using a quantitative approach, the number of samples in this study were 40 respondents based on the results of calculations using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires distributed to employees of the Bulog Office of Pematang Siantar Branch. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 23.0 for windows. Based on the results of the study, it shows that work placement partially has no effect on the performance of the employees of the Bulog Office of Pematang Siantar Branch with a significant value (0.141) smaller than 0.05 and tcount (1,503) smaller than ttable (1,685), and the test results show motivation partially significant effect on the performance of the employees of the Bulog Office of Pematang Siantar Branch with a significant value (0.001) smaller than 0.05 and tcount (3.776) greater than ttable (1.685) and work placement and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of office employees Bulog Branch Pematang Siantar with a value of Fcount = 11,366 which is greater than Ftable 3,252 (seen from Ftable) with a probability value of sig 0.000 less than 0.05.

Keywords: Work Placement, Employee Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu waTa'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Eknomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar”**.

Dalam penuliskripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menjumpai kesulitan-kesulitan namun berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnyaskripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Syarifuddin dan Alm. Ibunda Basariah yang selalu menjadi penyemangat, inspirasi, dan senantiasa memberikan kasih sayang tiada terkira, perhatian tanpa henti dan selalu mendoakan, sosok yang selalu mengingatkan untuk selalu bersyukur dan

bersabar serta mengajarkan untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam menjalani kehidupan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. BapakDr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Abang-abang saya Jaka Ramadana dan Muhammad Syafrizal, tak lupa pulak Kakak-kakak ipar saya Sinta Octavianti dan Zubaidah Nur Bilqis yang selalu memberi saya semangat dan menemani saya .

11. Sahabat saya Hanisyah Kesuma, Ary Safirah, Kak Ayu Waningsih, Sehin, Nabila, Lala, Lusi, Marini, Ulfa, Doni, Hendra, Afdaliyah, Mila, Sisil, Dedek, Hanifa, Anisa, dan Devi yang selalu menyemangati saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang. Mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat nanti, AamiinAllahummaAamiin.

Billahi fiiisabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2021

Penulis

ASRI FATIMAH
1705160179

DAFTAR

ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2. Penempatan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja.....	13
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.	14
2.1.2.4 Indikator Penempatan Kerja	15
2.1.3. Motivasi.....	15
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	15
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	16
2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..	17
2.1.3.4. Indikator Motivasi.....	17
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	18
2.2.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	18
2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.2.3. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap KinerjaPegawai.....	22
2.3 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	24

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Definisi Operasional	24
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	26
3.4 Populasi Dan Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Analisis Data	32
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	38
4.1. Deskripsi Data	38
4.1.1. Identitas Responden.....	38
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian	41
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	47
4.1.4. Analisis Regresi Berganda	52
4.1.5 Pengujian Hipotesis	53
4.2. Pembahasan	58
BAB 5 PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran.....	63
5.3. Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Kinerja	25
Tabel 3.2.	Indikator Penempatan Kerja	25
Tabel 3.3.	Indikator Motivasi	26
Tabel 3.4.	Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.5.	Penilaian Skala Likert	29
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	39
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Penempatan Kerja	41
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Motivasi	43
Tabel 4.8	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.9	Hasil Normalitas	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.12	Hasil Uji-T (Parsial)	53
Tabel 4.13	Hasil Uji-F (Simultan)	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja	19
Gambar 2.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	22
Gambar 2.3.	Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja .	23
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	35
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	36
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual	48
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	49
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	51
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	54
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	55
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi/perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi sumber daya manusia (SDM) yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi inisialnya berkembang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan dan melaksanakan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap pegawai (tujuan pekerjaannya).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2017). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi,

dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur & Ariyanto, 2016).

Peningkatan kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi salah satunya adalah penempatan. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat merupakan komponen yang penting karena dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan, sesuai dengan pernyataan (Gomes, 2016) bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain penempatan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor lain yaitu pemberian motivasi. Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi pencapaian kinerja, dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan antusias demi pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi dianggap hal yang penting

dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi muncul dikarenakan adanya dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu (Purnaswati, 2020). Motivasi perlu diberikan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Dalam hal ini perusahaan perum Bulog yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha logistik pangan dan usaha lainnya. Perum Bulog memiliki visi “Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.” Dimana Misi mereka adalah “Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat, Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi, Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan, dan Menjamin ketersediaan, jangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.” Sehingga harus memiliki karyawan yang penuh tekad dan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang ada pada kantor perum bulog cabang pematang siantar . Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, adanya pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pada tempat yang ditelah diberikan kantor tersebut, sehingga belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan optimal.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang saring terlihat pada kantor bulog cabang pematang siantar, maka perlu adanya penelitian yang mendalam mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek yang akan dilakukan pada karyawan kantor perum bulog cabang pematang siantar.

Kinerja pegawai yang tidak efektif akan berimbas juga pada kinerja perusahaan dan juga menurunnya produktivitas perusahaan. Masalah penempatan kerja di perusahaan atau organisasi harus sangat diperhatikan oleh perusahaan atau manajemen yang bersangkutan. Sebab dari penempatan kerjalah kita bisa melihat karyawan bisa menjalankan tugasnya atau akan terkendala. Masalah motivasi dalam organisasi juga menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis ditemukan beberapa masalah yaitu penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sebagian masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya pada posisi pemasaran yang ternyata masih ada yang belum menguasai cara memasarkan produk yang merupakan salah satu yang harus dikuasai oleh karyawan pada posisi tersebut. Dengan adanya itu karyawan mengalami kendala dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini membuat penempatan kerja sangat penting diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat mencapai target perusahaan. Selain penempatan kerja terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, belum optimalnya kinerja dari karyawan yang ditandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan, seringkali karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja, karyawan terlihat murung dalam bekerja dan tidak fokus dalam bekerja sebab memikirkan keluarga ataupun masalah lainnya. Hal tersebut akan membuat karyawan kurang nyaman dan menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Perum Bulog kantor cabang Pematang Siantar.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan adapun masalah-masalah yang ditemukan pada Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja yang baru membuat kinerja karyawan menjadi menurun, yang ditandai dengan terlihat dari pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas di bidang barunya yang membuat pegawai harus mempelajari pekerjaan barunya dari dokumen-dokumen yang lama, tugas jadi lama selesainya dan membuat keterlambatan dalam penyelesaian target.
2. Motivasi kerja karyawan menurun, yang ditandai dengan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan tugas pada saat jam-jam kerja tanpa keterangan.
3. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu jauh dan keterbatasan kemampuan penulis juga, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, makamasalah yang akan dibahas adalah seberapa besar Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar?
- c. Apakah penempatan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran, wawasan kepada pembaca mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk meningkatkan kemampuan yang diperoleh pada saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan memberi gambar yang luas untuk mengetahui dampak adanya pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan masukan untuk penelitian kedepannya.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya.

Sebagai bahan pengetahuan dan bahan pertimbangan, bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama khususnya pada pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Gaol & Jimmy, 2014) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dimana seorang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (jobrequirement). Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 hal.224) ,antara lain : a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai. b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya. c.

Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil. d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Menurut (Umam, 2010) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah: a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. b. Perbaikan kinerja. c. Kebutuhan latihan dan pengembangan. d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja. e. Untuk kepentingan penelitian pegawai. f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan, b. Faktor motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Nitisemito, 2002), terdapat berbagai faktor kinerja, antara lain :

- 1) Jumlah dari komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tetap
- 3) Pelatihan dan promosi

- 4) Rasa aman dimasa depan
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

2.1.1.4. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Anwar Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja karya-wan yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) .Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Menurut (Mangkunegara, AA,2009) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

- 1). Kualitas : adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2). Kuantitas : adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan
- 3). Pelaksanaan tugas : adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4). Tanggung jawab : terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2009) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil Kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.2. Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Penempatan sumber daya manusia adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hal ini dilakukan kepada karyawan baru dan karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti

mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain (Nel Arianti, 2016 hal.85–86).

Menurut (Bangun, 2012) penempatan merupakan hal yang berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Penempatan ini harus didasarkan jobdescription dan jobspecification telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang. (Hasibuan,2015)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan penempatan kerja adalah mengalokasikan para pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat dan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja

Tujuan penempatan sumber dayamanusia adalah agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi penempatan kerja. Menurut (Nel Arianti, 2016 hal. 86–87)antara lain:

1) Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi dari perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.

3) Kecenderungan ekonomi umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran.

4) Atrisi

Atrisi merupakan pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal. Secara khusus program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas

ekonomi, sehingga karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadi pemangkasan kelebihan karyawan.

2.1.2.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Bambang wahyudi yang dikutip Suwatno (2003) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Menurut Mathis& Jackson (2011:214) penempatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain, (1) Pengetahuan (knowledge). (2) Keterampilan (skill), (3) Kemampuan (abilities).

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dalam bentuk usaha yang keras dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kinerja terbaiknya demi mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins&Judge (2014:127) motivasi adalah suatu kondisi dimana upaya individu memiliki kekuatan, arah, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut,

karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani, n.d. 2018). Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017).

Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2017).

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan, (2013:146) antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan

disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) meningkatkan rasa tanggung jawab, (6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan” (Kadarisman, 2017).

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan(Wicaksono & Hermani, 2017).

2.1.3.4. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Komponen indikator motivasi kerja menurut(Sastrohadiwiryono, 2003) sebagai berikut:

- 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran
- 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
- 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

- 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
- 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja,tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.
- 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu(A. A. Mangkunegara & Prabu, 2017).

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: penempatan kerja dan motivasi.

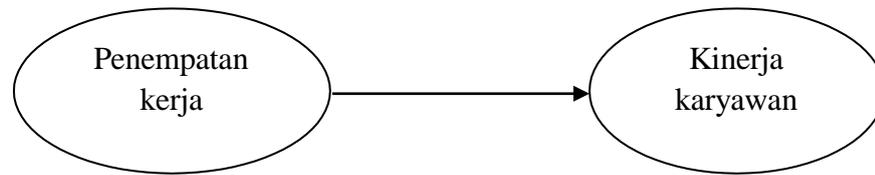
2.2.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi salah satunya adalah penempatan. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat merupakan komponen yang penting karena dapat

membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian (Usman, 2021); (Rambe, 2021); (Jufrizen, 2021) dan (Siahaan & Bahri, 2019); (Susanto & Pramono, 2020) yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Purnaswati, 2020) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa penempatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimaksud dengan menempatkan karyawannya pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, ketampilan, dan kemampuan yang dimiliki maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai dan dapat mendukung penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh atasan. Tak sama yang dihasilkan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Muntu, 2017); (Lengkong, 2017) & (Kawet, 2017), (Taroreh, 2016); (Worang, 2016) & (Mintardjo, 2016) menunjukkan hasil yang bertolak belakang yang menyimpulkan bahwa dengan demikian secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti karyawan/pegawai sudah sesuai dengan posisi masing-masing karyawan dan karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1

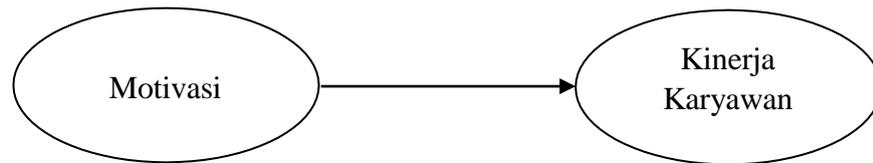
Kerangka Konseptual Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi pencapaian kinerja, dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan antusias demi pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi dianggap hal yang penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi muncul dikarenakan adanya dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Azhar & Alfihamsyah, 2021),(Sembiring, 2021),(J Jufrizen, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2018),(J Jufrizen & Sitorus, 2021),(Marjaya & Pasaribu, 2019),(Rosmaini & Tanjung, 2019),(Siahaan & Bahri, 2019)dan(Fachrezi & Khair, 2020)(Harahap & Tirtayasa, 2020)(Tirtayasa, 2019)(Iskandar & Yusnandar, 2021)(Gultom, 2015)(Ainanur & Tirtayasa, 2018)maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.Berdasarkan hasil penelitian (Susanto & Pramono, 2020) yang menyimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh(Mekel, 2014)yang menunjukkan bahwa berdasarkan

hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Tak sama yang dihasilkan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) menunjukkan hasil yang bertolak belakang yang menyimpulkan bahwa dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan. Hal ini berarti hipotesis kedua Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak dapat diterima. Maka dari beberapa hasil penelitian tersebut, hanya ada satu penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Purnaswati, 2020) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila seseorang pegawai mendapatkan dorongan motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan maka karyawan dengan sendirinya akan memberikan kinerjanya secara maksimal sehingga lancarlah operasional perusahaan dan menghasilkan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pembahasan di atas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

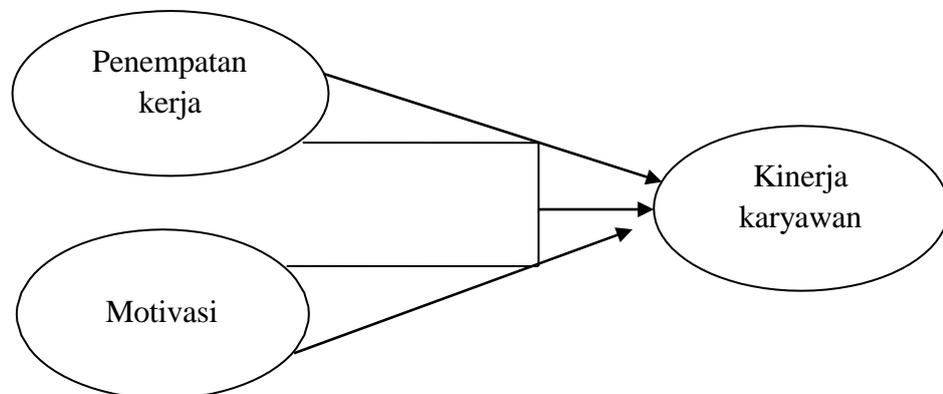
2.2.3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui penempatan kerja yang tepat dan pemberian motivasi yang sesuai kepada karyawan ini sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Sehingga dalam pencapaian target tidak akan mengalami penurunan yang cukup drastis lagi.

Kasmir (2016:183) juga menyatakan bahwa terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya penempatan kerja dan motivasi. Dengan demikian, semakin menempatkan karyawan dan memberikan motivasi maka hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian (Susanto, 2020) dan(Siahaan & Bahri, 2019) yang menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Purnaswati, 2020) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa

.penempatan kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimaksud dengan sesuainya dalam menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan kemampuannya dan dengan adanya motivasi yang diberikan sesuai dengan ukurannya maka hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja karyawan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan gairah dalam penyelesaian pekerjaannya. Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.3

Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.
3. Penempatan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelas(explanatoryresearch).Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Menurut Sugiyono (2014:6) explanatoryresearch merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain.Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y, Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan tujuannya untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2013:145).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui suatu variabel yang diukur dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional sebagai berikut :

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

sumber: Sutrisno (2009). Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Indikator Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas
	Kuantitas
	Ketepatan Waktu
	Efektifitas
	Kehadiran

Sumber : (Jackson, 2006 hal. 378)

3.2.2. Penempatan Kerja (X1)

Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nuraini, 2017).

Tabel 3.2

Indikator Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Indikator
Penempatan Kerja	Pendidikan
	Pengetahuan Kerja
	Keterampilan Kerja
	Pengalaman Kerja

Sumber : (Anita , 2013)

3.2.3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Tabel 3.3

Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi	Kerja Keras
	Orientasi Masa Depan
	Tingkat Cita-cita yang Tinggi
	Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
	Usaha Untuk Maju
	Ketekunan Bekerja
	Hubungan Dengan Rekan Kerja
	Pemanfaatan Waktu

Sumber : (Marjaya & Pasaribu, 2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Perum BULOG Kantor Cabang Pematang Siantar, Jalan. Asahan Km 3,5 Pematang Siantar

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan 2021 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

Jenis Kegiatan	Maret 2021				Juni 2021				November 2021				April 2022				April 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■																		
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■													
Bimbingan Proposal							■	■												
Seminar Proposal									■											
Penyusunan data										■	■									
Penulisan Skripsi												■	■	■						
Bimbingan Skripsi														■	■					
Sidang meja hijau																		■		

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Augusty, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai.

Berikut Unit Kerja Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar:

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Bidang Pengadaan	6 Orang
2	Bidang Perencanaan Operasional dan Data	6 Orang
3	Bidang Komunikasi Pemasaran	7 Orang
4	Bidang Pengembangan Bisnis	6 Orang
5	Bidang Minku	7 Orang
6	Bidang Persediaan	8 Orang
	Jumlah	40 Orang

Sumber : Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian, menurut Sugiyono (2011:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:82). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Sampel jenuh, yaitu berdasarkan populasi pegawai di Perum Bulog Kantor Cabang Pematang Siantar berjumlah 40 Sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1. Wawancara (interview)

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan dengan para pegawai perusahaan maupun pimpinan yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan terkait dengan topik dalam penelitian..

3.5.2. Kuesioner/Angket

Angket yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang ditentukan guna memperoleh keterangan atau pendapat tentang masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

Tabel 3.5

Penilaian Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi , 2015)

Responden yang merupakan pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar akan diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, setelah diisi kemudian memintanya untuk mengembalikan kepada penulis. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Maka untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi, 2015).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan menggunakan *productmoment* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(Juliandi, 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Penempatan Kerja dan Motivasi)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1) $H_0: p = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)} \}$

2) $H_1: p \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} \}$

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*CronbachAlpha*), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0.6$ dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi, 2015).

Dimana :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum 6^2}{6_1} \right]$$

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*CronbachAlpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, 2015).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 hal. 226).

3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).. jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Motivasi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi, 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (VarianceInflasiFactor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$ (Juliandi, 2015).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2015).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, 2015 hal. 122).

3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

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

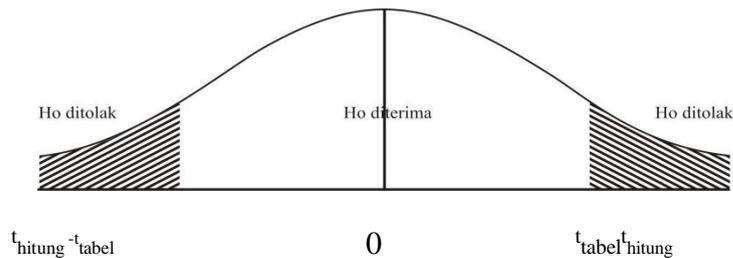
(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

- t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. $H_0: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

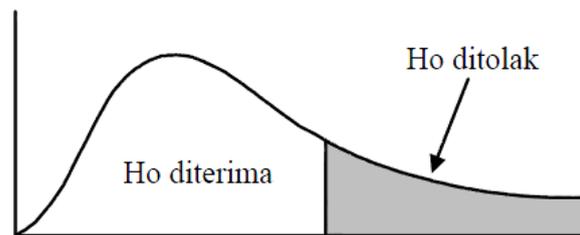
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa

besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) , 8 pernyataan untuk variabel X1 (Penempatan Kerja), dan 8 pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi) yang disebar kepada 40 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki=laki	26	65,0	65,0	65,0
	Perempuan	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (65,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (35,0%).

4.1.1.2 Kelompok Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 Tahun	11	27,5	27,5	27,5
	31-40 Tahun	13	32,5	32,5	60,0
	41-50 Tahun	3	7,5	7,5	67,5
	<50 Tahun	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar yaitu usia 25-30 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (7,5%) dan kemudian yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang (32,5%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 30-55 tahun.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	32,5	32,5	32,5
	S1	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar dimana lulusan SMA sebanyak 13(32,5%), lulusan S1 sebanyak 27 orang (67,5%).

4.1.1.4 Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	20	50,0	50,0	50,0
	11-20 Tahun	7	17,5	17,5	67,5
	21-30 Tahun	11	27,5	27,5	95,0
	31-40 Tahun	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari masa kerja responden di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar yaitu masa kerja 1-10 tahun sebanyak 20 orang (50,0%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), masa kerja 21-30 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), dan masa kerja 31-40 tahun sebanyak 2 orang (5,0%).

4.1.1.5 Status Perkawinan

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	31	77,5	77,5	77,5
	Belum Menikah	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari status perkawinan responden di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar yaitu sudah menikah sebanyak 31 orang(77,5%), dan yang belum menikah sebanyak9 orang (22,5%).

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.

4.1.2.1. Variabel Penempatan Kerja(X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar jawaban kuesioner dari penelitian variabel Penempatan Kerja (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Penempatan Kerja

No	SS		S		KS		ST		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	16	40,0	16	40,0	6	15,0	-	-	2	5,0
2	19	47,5	18	45,0	3	7,5	-	-	-	-
3	19	47,5	18	45,0	3	7,5	-	-	-	-
4	20	50,0	18	45,0	2	5,0	-	-	-	-
5	25	62,5	15	37,5	-	-	-	-	-	-
6	19	47,5	18	45,0	3	7,5	-	-	-	-
7	19	47,5	15	37,5	6	15,0	-	-	-	-
8	17	42,5	15	37,5	3	7,5	3	7,5	2	5,0

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan pegawai yang ditempatkan diperusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diinginkan sebanyak 16 orang (40,0%) menjawab

sangat setuju, 16 orang (40,0%) menjawab setuju, 6 orang (15,0) menjawab kurang setuju dan 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju.

2. Pada pernyataan pendidikan tidak perlu yang sesuai untuk menempatkan pegawai sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mempunyai pengetahuan yang sangat luas sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, 18 orang (45,0%) menjawab setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan pegawai mudah memahami tugas dan jobdesk dalam pekerjaan sebanyak 20 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju dan 2 orang (5,0) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya sebanyak 25 orang (62,5%) menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5%) menjawab setuju.
6. Pada pernyataan pekerjaan yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, 18 orang (45,0%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan pengalaman yang dimiliki pegawai selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan kerja sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab setuju, 6 orang (15,0%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan pengalaman kerja sangat mempengaruhi untuk posisi yang akan ditempatkan pegawai sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat

setuju, 15 orang (37,5%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju, 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Penempatan Kerja (X1) dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (100%).

4.1.2.2. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X2) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Motivasi

No	SS		S		KS		ST		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	15	37,5	14	22,5	9	22,5	1	2,5	1	2,5
2	15	37,5	21	52,5	3	7,5	1	2,5	-	-
3	16	40,0	18	45,0	4	10,0	2	5,0	-	-
4	13	32,5	23	57,5	3	7,5	1	2,5	-	-
5	15	37,5	23	57,5	2	5,0	-	-	-	-
6	17	42,5	18	45,0	3	7,5	2	5,0	-	-
7	16	40,0	17	42,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5
8	15	37,5	16	40,0	4	10,0	1	2,5	4	10,0

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pegawai lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 14 orang (22,5%) menjawab setuju, 9 orang (22,5%) menjawab kurang

- setuju, 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai berlomba-lomba bersaing soal pekerjaan agar mendapat kemenangan dari pimpinan sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 21 orang (52,5%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
 3. Pada pernyataan pegawai cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja yang lain sebanyak 16 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, 18 orang (45,0%) menjawab setuju, 4 orang (10,0%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju.
 4. Pada pernyataan pegawai selalu bekerja keras agar mendapat pujian dari atasan sebanyak 13 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
 5. Pada pernyataan pegawai menjalin hubungan baik yang harmonis dengan rekan kerja serta atasannya sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) menjawab setuju dan 2 orang (5,0%) menjawab kurang setuju.
 6. Pada pernyataan pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja dilingkungan kerjanya sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (5,0%) menjawab tidak setuju.
 7. Pada pernyataan pegawai diberikan gaji oleh atasannya yang membuat pegawai puas karena cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak

16 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (42,5%) menjawab setuju, 5 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan pegawai mendapat bimbingan yang baik dari pimpinan sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 16 orang (40,0%) menjawab setuju, 4 orang (10,0%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (10,0%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Motivasi (X2) dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (100%).

4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	SS		S		KS		ST		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	17	42,5	21	52,5	2	5,0	-	-	-	-
2	22	55,0	16	40,0	1	2,5	1	2,5	-	-
3	12	30,0	23	57,5	3	7,5	1	2,5	1	2,5
4	15	37,5	20	50,0	4	10,0	1	2,5	-	-
5	18	45,0	16	40,0	6	15,0	-	-	-	-
6	15	37,5	25	62,5	-	-	-	-	-	-
7	17	42,5	16	40,0	7	17,5	-	-	-	-
8	14	35,0	21	52,5	4	10,0	1	2,5	-	-

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (52,5%) menjawab setuju dan 2 orang (5,0%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 22 orang (55,0%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 16 orang (40,0%) menjawab setuju, 1 orang (2,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik sebanyak 12 orang (30,0%) menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 20 orang (50,0%) menjawab setuju dan 4 orang (10,0%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti sebanyak 18 orang (45,0%) menjawab sangat setuju, 16 orang (40,0%) menjawab setuju dan 6 orang (15,0%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pertanyaan pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju dan 25 orang (62,5%) menjawab setuju.
7. Pada pernyataan kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai lainnyamudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat

setuju, sebanyak 16 orang (40,0%) menjawab setuju dan 7 orang (17,5%) menjawab kurang setuju.

8. Pada pernyataan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 14 orang (35,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (52,5%) menjawab setuju dan 4 orang (10,0%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (100%).

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76800123
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,071
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

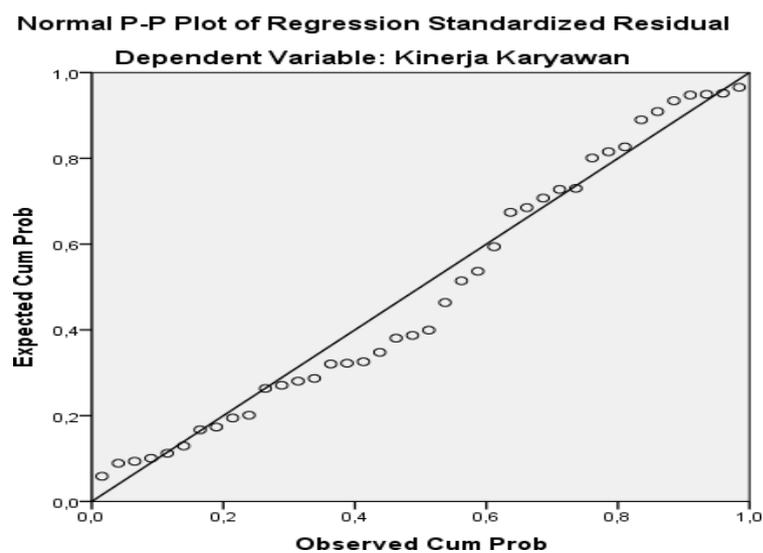
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,095 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

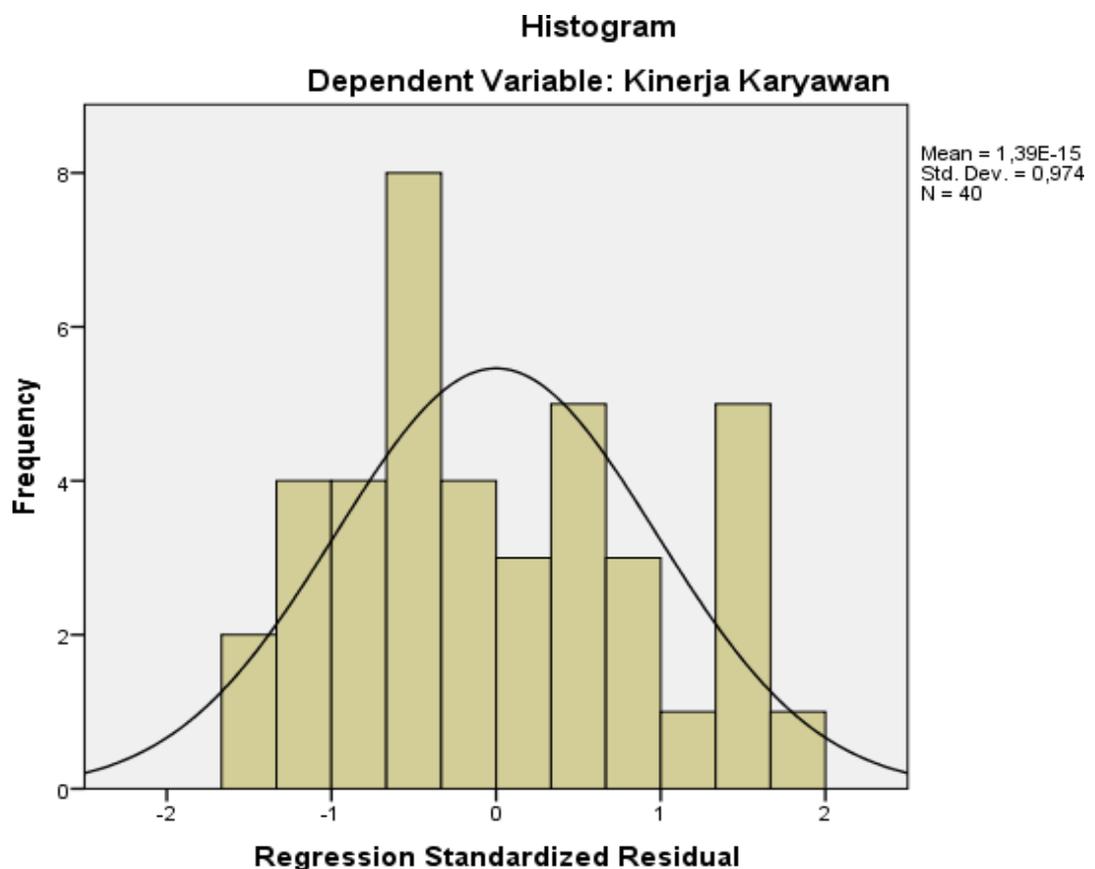
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk

gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	16,758	4,143		4,044	,000			
	Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122	
	Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

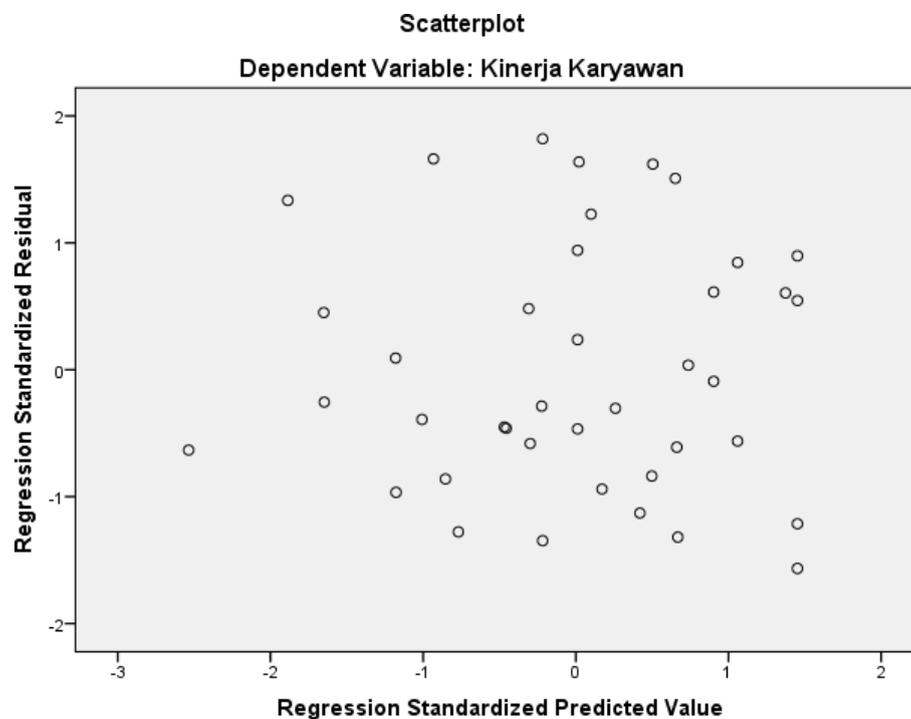
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar .891 dan nilai VIF sebesar 1.122. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai $T \geq 0,1$ dan $VIF < 10$.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,758	4,143		4,044	,000		
	Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122
	Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 16,758 + 0,170X_1 + 0,347X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 16,758 menunjukkan variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 16,758.
- 2) Nilai koefisien regresi penempatan kerja adalah sebesar 0,170 menunjukkan bahwa jika penempatan kerja mengalami kenaikan 100%

maka akan menaikkan konstanta penempatan kerja terhadap kinerja pegawai senilai 17,0%.

- 3) Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,347 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan 100% maka akan menaikkan konstanta motivasi terhadap kinerja karyawan senilai 34,7%.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

4.1.5.1. Uji *t* (Parsial)

Uji *t* dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji-*t*(Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,758	4,143		4,044	,000	

Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122
Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122

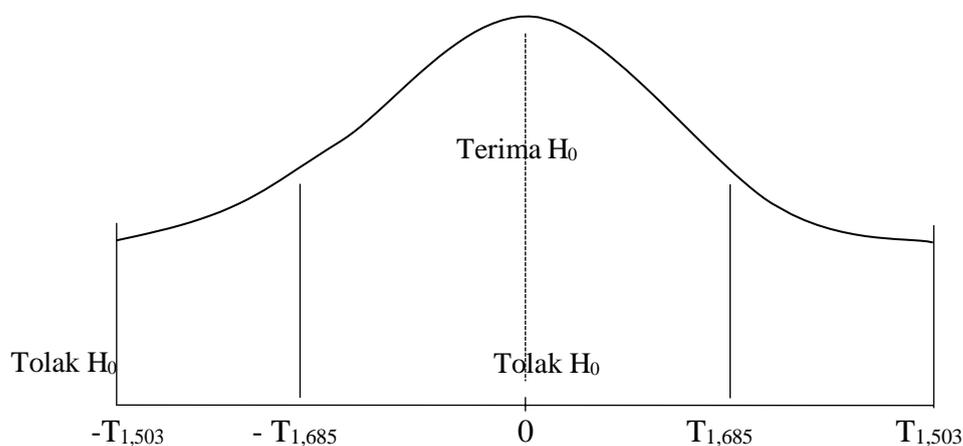
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

1) Pengujian Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel penempatan kerja sebesar 1.503 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (40-2=38)$, diperoleh $t_{tabel} 1,685$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 1.503 < t_{tabel} = 1,685$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,141 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,141 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.



Gambar 4.4

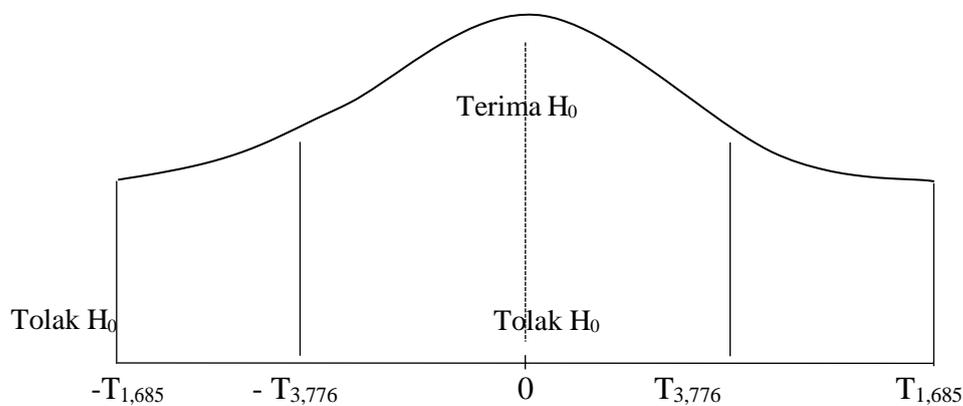
Kriteria Pengujian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengujian Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,776 untuk kesalahan 5% uji 2

pihak dan $dk = n-k$ ($40-2=38$), diperoleh t_{tabel} 1,685. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,776$
 $> t_{tabel} = 1,685$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa motivasisecara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak H_0 apabila $<F_{hitung} - F_{tabel}> - F_{tabel}$.
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,589	2	91,794	11,366	,000 ^b
	Residual	298,811	37	8,076		
	Total	482,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

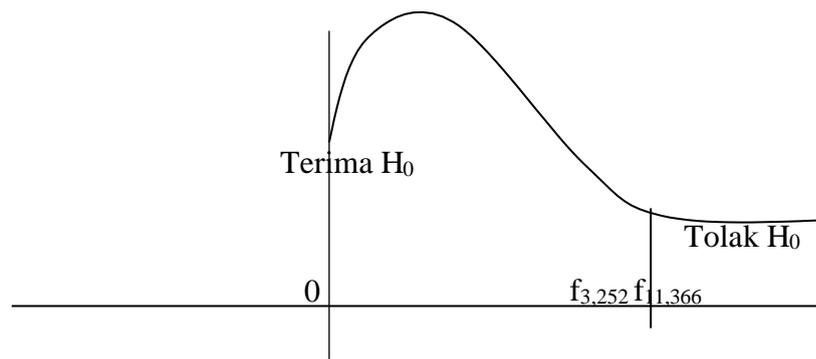
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan Kerja

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari hasil tabel 4.13 diatas diperoleh nilai f adalah 11,366 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel penempatan kerja dan motivasi sebesar 11,366 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($40-2-1=37$), diperoleh f_{tabel} 3,252. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini $f_{hitung} = 11,366 > f_{tabel} = 3,252$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,617 ^a	,381	,347	2,84183	1,776

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2021)

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,347 atau senilai 34,7% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (penempatan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sementara variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasannya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 1,503 < t_{tabel} = 1,685$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,141 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,141 > \alpha$ 0,05. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.

Menurut (Bangun, 2012) penempatan merupakan hal yang berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada

ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Penempatan kerja erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Seorang akan merasa nyaman dan akan menunjukkan kinerja yang baik jika tempat kerjanya kondusif dan nyaman bagi dia. Jika penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi pegawai maka pegawai tidak akan mengeluarkan kemampuan terbaik sehingga kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Usman, 2021); (Rambe, 2021); (Jufrizen, 2021) dan (Siahaan & Bahri, 2019); (Susanto & Pramono, 2020) yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (Muntu, 2017); (Lengkong, 2017) & (Kawet, 2017), (Taroreh, 2016); (Worang, 2016) & (Mintardjo, 2016) menunjukkan hasil menyimpulkan bahwa dengan demikian secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,776 > t_{tabel} = 1,669$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,001 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi pencapaian kinerja, dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan antusias demi pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi dianggap hal yang penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi muncul dikarenakan adanya dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (Azhar & Alfihamsyah, 2021),(J Jufrizen & Sitorus, 2021),(Marjaya & Pasaribu, 2019),(Rosmaini & Tanjung, 2019),dan(Fachrezi & Khair, 2020)yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini penempatan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $f_{hitung} 11,366 > 3,148 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,347 atau senilai 34,7% besaran nilai presentase yang

mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penempatan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel penempatan kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel motivasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik penempatan kerja dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Susanto, 2020) dan (Siahaan & Bahri, 2019) yang menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Purnaswati, 2020) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa penempatan kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimaksud dengan sesuai dalam menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan kemampuannya dan dengan adanya motivasi yang diberikan sesuai dengan ukurannya maka hal tersebut dapat berdampak pula pada kinerja karyawan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan gairah dalam penyelesaian pekerjaannya

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,503 < t_{tabel} (1,685)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,141 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar .
- 2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,776 > t_{tabel} (1,685)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan F_{hitung} ditunjukkan oleh nilai $11,366 > F_{tabel} 3,252$ kemudian dapat juga dilihat dengan nilai probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari perhitungan

diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang ditujukan oleh penulis:

- 1) Mengenai penempatan kerja pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar sudah sesuai dengan bagiannya masing-masing selain itu juga karyawan dalam hal pekerjaan akan menjadi tanggung jawab karyawan pada divisi/bidang yang telah didudukinya, tetapi masih perlu juga melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai pembakalan untuk kedepannya.
- 2) Hendaknya perusahaan perlu lebih memberikan motivasi kepada karyawan mengenai agar untuk kedepannya tingkat kinerja karyawan kualitas dan semakin meningkat.
- 3) Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penempatan kerja dan motivasi sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

- 1) Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan

dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.

- 2) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Arianti, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. perdana publishing.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial*

Dan Humaniora, 1(1), 99–110.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Studi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Mangkunegara, AA, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. homepage: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia (persero), tbk kantor cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). 4235-4245.
- Mekel, P., Adolfina, A., & Parerung, A. (2014). Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 184–194.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 6(11), 216-222. <http://repository.una.ac.id/id/eprint/52>.
- Purnaswati, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Kartor Cabang Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6895>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardjo, C. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1263-1274.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 386–396.

LAMPIRAN 1**Nilai Kuisisioner Variabel Penempatan Kerja (X1)**

No Responden	PENEMPATAN KERJA (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	5	5	4	5	4	4	35
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	5	4	4	4	32
6	5	3	4	4	4	3	3	3	29
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	5	4	4	5	34
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	5	4	5	5	35
15	4	4	4	5	5	5	5	5	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	5	5	4	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	4	4	5	4	5	4	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	5	5	4	4	5	4	35
22	3	4	4	4	5	5	5	5	35
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	5	4	5	4	4	4	34
25	4	4	4	5	4	5	4	4	34

11	5	5	4	4	5	5	5	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	3	4	4	4	4	4	5	31
14	3	4	3	3	4	3	3	3	26
15	3	4	3	4	4	5	4	4	31
16	3	4	3	4	4	5	4	4	31
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	5	4	5	4	5	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	5	5	4	4	5	4	35
22	3	4	4	4	4	5	5	5	34
23	5	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	4	5	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	5	5	5	5	4	4	5	4	37
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30
30	4	5	5	4	5	4	5	4	36
31	1	4	5	4	4	3	4	1	26
32	3	5	4	4	5	5	3	4	33
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	3	4	3	3	4	4	3	3	27
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	3	4	5	5	5	4	5	35
39	4	4	4	4	3	3	4	4	30
40	3	4	4	4	4	4	4	4	31

LAMPIRAN 3**Nilai Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	3	2	3	4	3	2	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	5	3	4	5	3	32
8	3	2	4	4	4	4	4	4	29
9	4	5	4	4	4	5	4	5	35
10	5	5	4	4	4	4	5	4	35
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	5	4	5	5	5	4	5	37
14	5	3	3	5	5	5	3	3	32
15	4	5	4	3	4	4	5	4	33
16	5	4	4	4	4	4	4	4	33
17	4	4	5	4	4	4	5	5	35
18	5	4	4	4	4	4	4	4	33
19	4	5	4	4	4	4	3	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	4	4	4	4	4	34
22	4	4	5	5	5	5	5	5	38
23	4	5	5	5	5	5	5	4	38
24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
25	4	4	4	3	4	4	4	5	32

26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	4	5	5	39
28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	5	5	5	5	5	4	4	4	37
30	3	5	4	3	5	4	5	4	33
31	5	5	4	4	5	4	3	4	34
32	4	4	4	4	3	4	3	4	30
33	4	4	4	4	5	5	4	4	34
34	4	5	4	3	4	4	3	3	30
35	4	4	1	4	4	5	3	4	29
36	5	5	2	4	3	5	4	4	32
37	5	5	3	5	5	5	4	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	3	4	4	3	30
40	4	4	4	4	3	4	4	4	31

LAMPIRAN 4

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Perkawinan
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki=laki	26	65,0	65,0	65,0
	Perempuan	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 Tahun	11	27,5	27,5	27,5

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	37,5	37,5	37,5
	SS	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	18	45,0	45,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15,0	15,0	15,0
	S	15	37,5	37,5	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	3	7,5	7,5	12,5
	KS	3	7,5	7,5	20,0
	S	15	37,5	37,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,5	2,5	2,5

TS	1	2,5	2,5	5,0
KS	9	22,5	22,5	27,5
S	14	35,0	35,0	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	3	7,5	7,5	10,0
S	21	52,5	52,5	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,0	5,0	5,0
KS	4	10,0	10,0	15,0
S	18	45,0	45,0	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	3	7,5	7,5	10,0
S	23	57,5	57,5	67,5
SS	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5,0	5,0	5,0
S	23	57,5	57,5	62,5

SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,0	5,0	5,0
KS	3	7,5	7,5	12,5
S	18	45,0	45,0	57,5
SS	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,5	2,5	2,5
TS	1	2,5	2,5	5,0
KS	5	12,5	12,5	17,5
S	17	42,5	42,5	60,0
SS	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	10,0	10,0	10,0
TS	1	2,5	2,5	12,5
KS	4	10,0	10,0	22,5
S	16	40,0	40,0	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	5,0	5,0	5,0
S	21	52,5	52,5	57,5
SS	17	42,5	42,5	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	1	2,5	2,5	5,0
S	16	40,0	40,0	45,0
SS	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,5	2,5	2,5
TS	1	2,5	2,5	5,0
KS	3	7,5	7,5	12,5
S	23	57,5	57,5	70,0
SS	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,5	2,5	2,5
KS	4	10,0	10,0	12,5
S	20	50,0	50,0	62,5
SS	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	15,0	15,0	15,0
S	16	40,0	40,0	55,0
SS	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	62,5	62,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17,5	17,5	17,5
	S	16	40,0	40,0	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	4	10,0	10,0	12,5
	S	21	52,5	52,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Item_7	Pearson Correlation	,547**	,433**	,711**	,538**	,493**	,378*	1	,632**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,001	,016		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,738**	,330*	,366*	,308	,405**	,581**	,632**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,020	,054	,010	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_Pen empatan_ Kerja	Pearson Correlation	,759**	,600**	,685**	,701**	,592**	,685**	,827**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Penempatan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,852	,864	8

	Sig. (2-tailed)	,004		,155	,586	,084	,374	,180	,303	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,078	,229	1	,420**	,455*	-,093	,616*	,472*	,692**
	Sig. (2-tailed)	,632	,155		,007	,003	,567	,000	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,336*	,089	,420**	1	,546*	,472*	,412*	,445*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,034	,586	,007		,000	,002	,008	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,212	,277	,455**	,546**	1	,470*	,382*	,520*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,189	,084	,003	,000		,002	,015	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6	Pearson Correlation	,123	,144	-,093	,472**	,470*	1	,158	,289	,454**
	Sig. (2-tailed)	,450	,374	,567	,002	,002		,329	,070	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,015	,216	,616**	,412**	,382*	,158	1	,573*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,928	,180	,000	,008	,015	,329		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,000	,167	,472**	,445**	,520*	,289	,573*	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,303	,002	,004	,001	,070	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,405*	,497*	,692**	,739**	,770*	,454*	,707*	,712*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,000	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,784	,776	8

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Data

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,758	4,143		4,044	,000		
Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122
Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

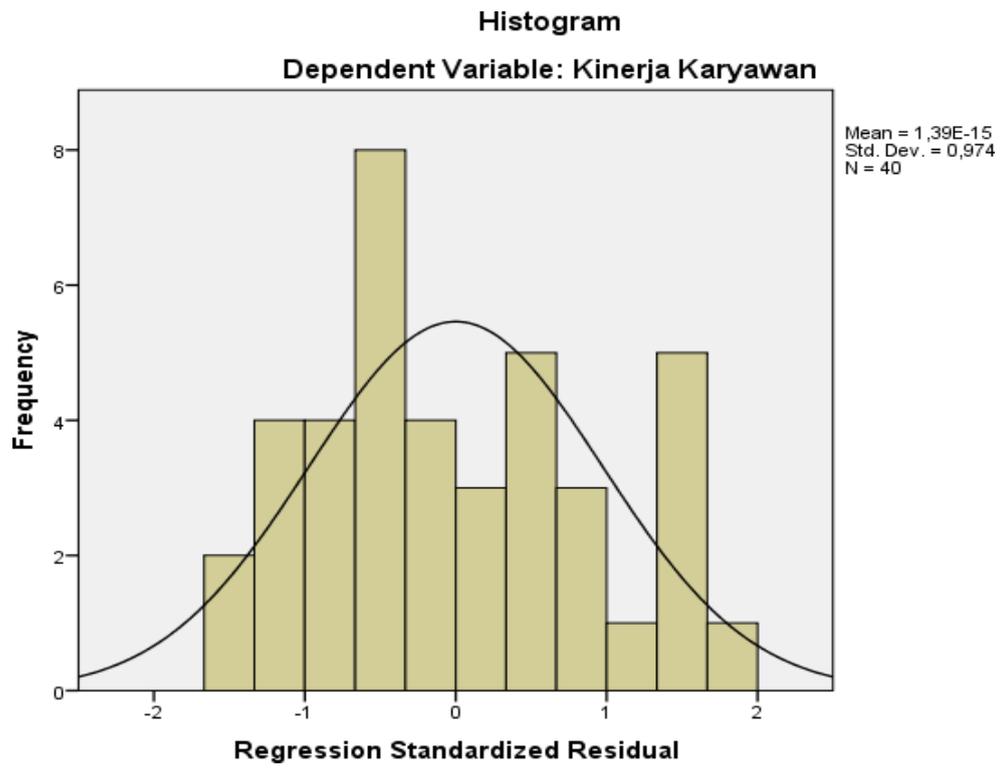
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76800123
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,071
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

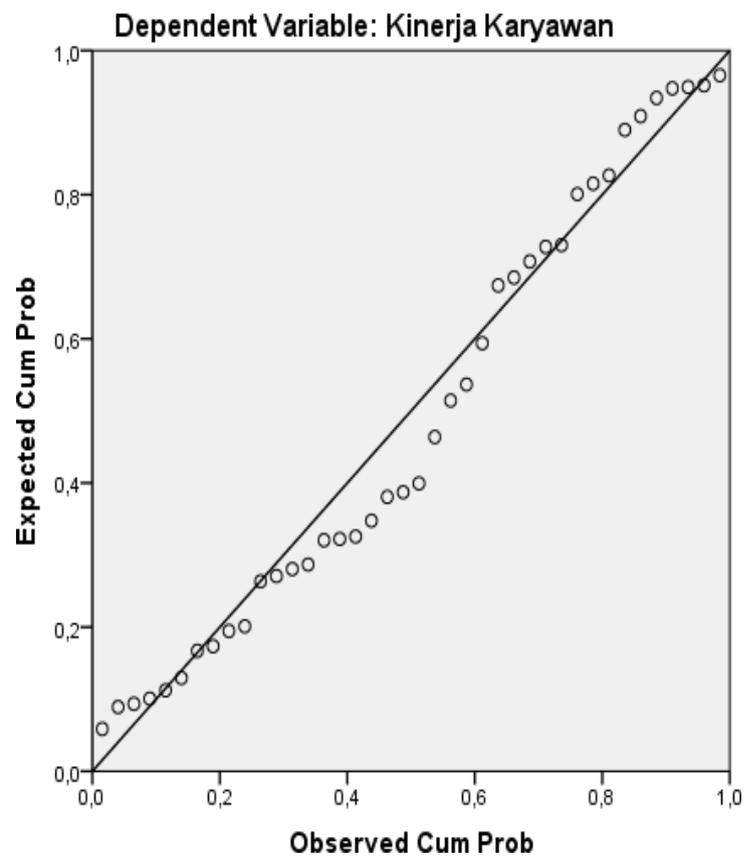
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



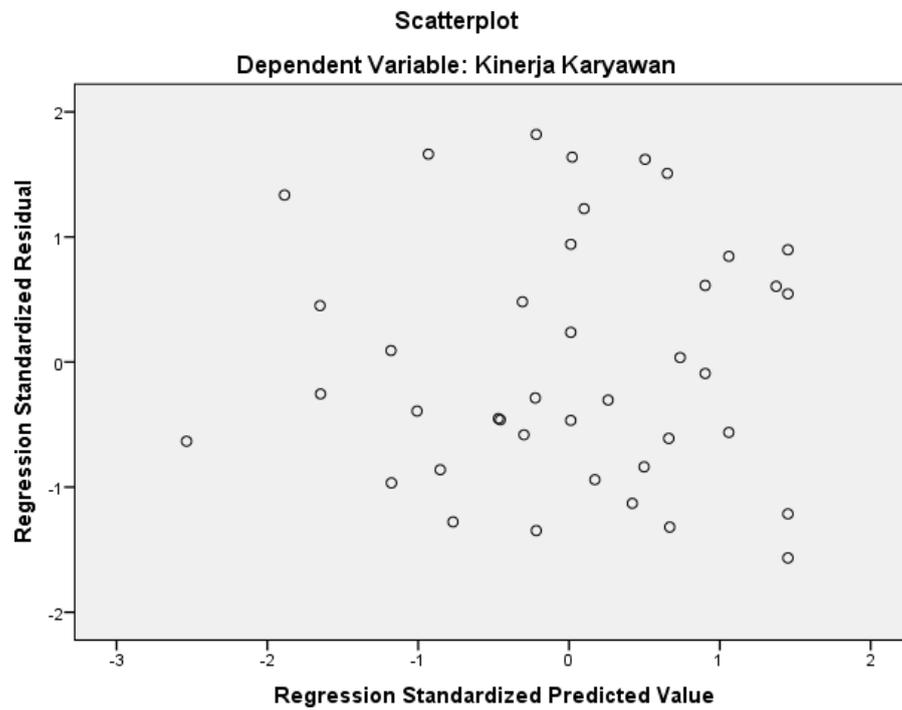
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,758	4,143		4,044	,000		
	Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122
	Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Uji-T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,758	4,143		4,044	,000		
	Penempatan Kerja	,170	,113	,206	1,503	,141	,891	1,122
	Motivasi	,347	,092	,518	3,776	,001	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,589	2	91,794	11,366	,000 ^b
	Residual	298,811	37	8,076		
	Total	482,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,617 ^a	,381	,347	2,84183	1,776

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 8

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274

97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 9

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825

96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 10

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276

38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103

90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

LAMPIRAN 11**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG CABANG PEMATANG
SIANTAR****I. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 point)
 S = Setuju (4 point)
 KS = Kurang Setuju (3 point)
 TS = Tidak Setuju (2 point)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.
 3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

No.Urut Responden :
 Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Kerja :
 Status Perkawinan : Belum menikah Sudah
 Menikah

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
2	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
	Kuantitas Kerja					
3	Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik					
4	Kepedulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					
	Tanggung Jawab Kerja					
5	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti					
6	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
	Sikap					
7	Kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai lainnyamudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Kepedulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					

PENEMPATAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pendidikan					
1	Pegawai yang ditempatkan diperusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diinginkan					
2	Pendidikan tidak perlu yang sesuai untuk menempatkan pegawai					
	Pengetahuan Kerja					
3	Pegawai mempunyai pengetahuan yang sangat luas					
4	Pegawai mudah memahami tugas dan jobdesk dalam pekerjaan					
	Keterampilan Kerja					
5	Pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya					
6	Pekerjaan yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Pengalamankerja					
7	Pengalaman yang dimiliki pegawai selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan kerja					
8	Pengalaman kerja sangat mempengaruhi untuk posisi yang akan ditempatkan pegawai					

MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Usaha Untuk Maju					
1	Pegawai lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
2	Pegawai berlomba-lomba bersaing soal pekerjaan agar mendapat kemenangan dari pimpinan					
	Kerja Keras					
3	Pegawai cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja yang lain					
4	Pegawai selalu bekerja keras agar mendapat pujian dari atasan					
	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
5	Pegawai menjalin hubungan baik yang harmonis dengan rekan kerja serta atasannya					
6	Pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja dilingkungan kerjanya					
	Orientasi Masa Depan					
7	Pegawai diberikan gaji oleh atasannya yang membuat pegawai puas karna cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
8	Pegawai mendapat bimbingan yang baik dari pimpinan					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Asri Fatimah
 Tempat dan Tanggal Lahir : Bt VIII, 12 Agustus 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 3 (ketiga) Dari 3 (tiga) bersaudara
 Alamat : Jln.Asahan Km.8, Hutasidouruk
 No. Telepon : 082262346458
 Email : asrifatimah123@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Syarifuddin
 Nama Ibu : Alm.Basyariah
 Pekerjaan Ayah : Pensiunan PNS
 Pekerjaan Ibu : -
 Alamat : Jln. Hutasidouruk, Kel.Dolok
 Hataran : Kec. Siantar

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 01 Pematang Siantar
 Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP TamanSiswa Pematang Siantar
 Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK-1 TamanSiswa Pematang Siantar
 Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 19 April 2022

(**Asri Fatimah**)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Asri Fatimah
 NPM : 1705160179
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK	7/6/21	
Bab 2	OK	9/6/21	
Bab 3	OK	5/11/21	
Bab 4	perbaikan perhitungannya (ditulis di tabel)	18/4/22	
Bab 5	perbaikan perhitungannya	18/4/22	
Daftar Pustaka	OK	18/4/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace	18/4/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 November 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Asri Fatimah
N .P.M. : 1705160179
Tempat / Tgl.Lahir : Perumahan setia indah 2 blok A no.17, Jl.Setia Maju
Alamat Rumah : Batu VIII, 12 Agustus 1999
JudulProposal : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si**

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. D. Idrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 15 November 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Asri Fatimah
N .P.M. : 1705160179
Tempat / Tgl.Lahir : Perumahan setia indah 2 blok A no.17, Jl.Setia Maju
Alamat Rumah : Batu VIII, 12 Agustus 1999
JudulProposal : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul <i>Oke</i>
Bab I
Bab II <i>Pengaruh kerja dan motivasi</i>
Bab III
Lainnya <i>Guna Medan</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

[Signature]
Ketua
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

[Signature]
Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

[Signature]
Sekretaris
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pembanding

[Signature]
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 08 Robi'ul Akhir 1443 H
13 November 2021 M

Lamp. :
Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
MedanL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Asri Fatimah
N P M : 1705160179
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 082262346458
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : *Senin, 15 November 2021*
Tempat : Media Online
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	(Ketua)
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.	(Sekretaris)
3. Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si	(Pembimbing)
4. Jasman Saripuddin, SE., M.Si	(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan I

Assoc.Prof.Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Asri Fatimah
 NPM : 1705160179
 Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kata Pengantar, Daftar isi, revisi Identifikasi Masalah, dan manfaat penelitian.		
Bab 2	-		
Bab 3	-		
Daftar Pustaka	-		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc Seminar Proposal	6/10/21	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Oktober 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si



Perum BULOG KC PematangSiantar
Jl. Asahan Km 3,5, PematangSiantar,
21132, Sumatera Utara

Telp : (0622) 7552632
Fax : (0622) 7551922

subdivre_siantar@bulog.co.id

Nomor : B-042/II/02B03/10/2021

Pematang Siantar, 08 Oktober 2021

Lampiran : -

Perihal : **Penerimaan Izin Riset Pendahuluan**

Yth. **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**
Fakultas Ekonomi & Bisnis

di -

Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat yang diterima dengan Nomor : 2426/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 07 Oktober 2021 perihal Permohonan untuk melaksanakan Izin Riset Pendahuluan, yang bernama :

Nama : Asri Fatimah

NPM : 1705160179

Jurusan : Manajemen

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswi di atas dapat melaksanakan riset di Perum BULOG KC Pematang Siantar dengan jadwal yang disesuaikan.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG
KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR


RUDY ADLYN
Pemimpin Cabang



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2426 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 01 Robi'ul Awwal 1443 H
 07 Oktober 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Perum Bulog Cab.Pematang Siantar
Jln.Asahan Km.3,5 Pematang Siantar
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Asri Fatimah
Npm : 1705160179
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2426 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **07 Oktober 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Asri Fatimah**
N P M : **1705160179**
Semester : **IX (Sembilan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Cabang Pematang Siantar**

Dosen Pembimbing : **Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Oktober 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 01 Robi'ul Awwal 1443 H
 07 Oktober 2021 M



Dekan

H. JANURI. SE..MM..M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1693/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/3/2021

Nama Mahasiswa : Asri Fatimah
 NPM : 1705160179
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 16/3/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si  24/3/2021

Judul Disetujui**) : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PERUM BULOG CABANG
PEMATANG SIANTAR

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing



(.....)

Keterangan:

*) Diaia oleh Pimpinan Program Studi

**) Diaia oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1693/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/3/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 16/3/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Asri Fatimah
NPM : 1705160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah:

1. Penempatan kerja yang baru membuat pegawai harus mempelajari pekerjaan barunya, membuat pegawai jadi lama menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja karyawan menurun, yang ditandai dengan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan tugas pada saat jam-jam kerja
3. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman dan menyebabkan berkurangnya gairah bekerja.
4. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Perum Bulog Kantor Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Asri Fatimah)