

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat Kota Bandung

Rivandy Yusuf, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
Rivandyusuf1@gmail.com, dudung@unisba.ac.id, roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**— In HR management, we often find companies trying their best to make the human resources in their company have the best performance. From Frans H's research (2014) Employee performance can apparently be influenced by work motivation and employee placement. Therefore the researcher made a study to determine the effect of work motivation, work placement on employee performance at the Bank Indonesia Regional Office of West Java. The nature of the research is descriptive and verification. The sampling technique used is probability sampling with the type of simple random sampling obtained as many as 53 respondents. The results of the verification of data analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job placement has a positive and significant effect on employee performance. Likewise work motivation and work placement together have a positive and significant effect on employee performance. The company is expected to pay attention to employee motivation and work placement, because that way the company can improve employee performance in the company.

**Keywords**—work motivation, work placement and employee performance

**Abstrak**—Dalam dunia manajemen SDM, seringkali kita menjumpai perusahaan berusaha sekuat tenaga membuat sumber daya manusia diperusahaannya memiliki kinerja yang terbaik. Dari penelitian Frans H (2014). Kinerja karyawan ternyata dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan penempatan karyawan. Maka dari itu peneliti membuat penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat. Sifat penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling didapatkan sebanyak 53 responden. Hasil dari analisis data verifikatif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. begitupun motivasi kerja dan penempatan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan motivasi dan penempatan kerja karyawan, sebab dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

**Kata kunci**—motivasi kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia dikenal berbagai macam fungsi, seperti recruitment, selection, staffing, dan development. Jika semua unsur dilakukan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja karyawan pun akan baik dan berdampak kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tentunya perusahaan akan berusaha sekuat tenaga untuk menggapainya, karena tidak ingin kalah dengan perusahaan lainnya, maka dari itu manajer SDM memiliki tugas penting untuk melahirkan karyawan yang memiliki kinerja yang diinginkan perusahaan.

Survei pada tahun 2017 yang dilaksanakan oleh Dale Carnegie Indonesia lembaga pelatihan untuk mengembangkan kompetensi bisnis menyebutkan, kinerja karyawan menurun dikarenakan faktor manajerial, 11% karyawan di indonesia merasa manajer mereka jarang atau tidak pernah bersikap jujur dan dapat dipercaya oleh orang lain. studi ini melibatkan sekitar 205 pekerja tetap dari perusahaan kecil hingga besar, dengan usia diatas 21 tahun di indonesia. Dari penelitian tersebut menghasilkan spekulasi bahwa kinerja karyawan menurun sebab kendala eksternal karyawan yaitu dari para manajer atau atasannya.

## II. LANDASAN TEORI

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy, (2015:11) menyebutkan kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan dinilai baik setelah dia memiliki prestasi dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak pernah memiliki prestasi yang baik terhadap pekerjaannya atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan tersebut buruk. Menurut Rivai dan Basri dalam Dody C (2017:11) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Motivasi Kerja, menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014:137) motivasi adalah proses membangkitkan

perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Intinya karyawan memiliki motivasi untuk bekerja, jika karyawan tersebut memiliki kebutuhan dan keinginan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi adalah elemen kunci yang berdampak pada modal manusia dari organisasi mana pun. Jadi untuk kinerja terbaik atau untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus memotivasi pekerja mereka untuk bekerja. Untuk manajer, motivasi kerja karyawan adalah salah satu alat kunci dasar untuk meningkatkan manajemen yang efisien dan efektif antara organisasi dan karyawan perusahaan, penelitian tersebut didasari menurut Shadare et al, dalam Amjad Ali *et al* (2016:297). Begitu juga menurut Chowdhury dalam Amjad Ali *et al* (2016:298) motivasi adalah evolusi dari perilaku mendukung dan menggerakkan tujuan yang diarahkan. Motivasi adalah kekuatan batin yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan akan memengaruhi terciptanya kinerja dan komitmen organisasi menurut Susanto (2019:258)

Pada dasarnya, motivasi hanya memiliki dua jenis, yaitu motivasi intrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi internal, dan motivasi ekstrinsik atau yang sering kita kenal dengan motivasi eksternal

#### 1. Motivasi Intrinsik.

Menurut Sardiman dalam Fahmi R (2015) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi, tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

#### 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Fahmi R (2015) memiliki perbedaan dengan motivasi intrinsik. Perbedaan terdapat pada sumber munculnya dorongan tersebut. Motivasi ekstrinsik bersumber dari dorongan atau ransangan dari luar. Dorongan tersebut seperti pujian, cecan, hukuman, teguran, dan hadiah.

Ada beberapa teori motivasi yang dapat dijadikan referensi, lalu menurut Nadia Y (2019:12-13) dalam teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori proses, dalam penelitian ini mengambil teori kepuasan *Maslow Needs Hierarchy Theory*



TABEL 1. TEORI MASLOW

Penempatan Kerja, menurut Suwanto (2014) Penempatan kerja adalah proses menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Penempatan kerja adalah proses dari tiga fungsi manajemen SDM. Implementasi penempatan kerja adalah tahap terakhir dalam proses analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi. Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan sebagai elemen pelaksanaan pekerjaan dalam posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian mereka.

Penempatan kerja memiliki pengaruh bagi karyawan, karyawan akan merasa sanggup dan nyaman ketika bekerja ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, disisi lain karyawan akan merasakan kesulitan dan keberatan apabila penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuannya, tugas yang diberikan akan sulit untuk dikerjakan. Maka kinerja karyawan pun akan menurun. Oleh karena itu dalam ilmu manajemen kita sering mendengar bahwa tujuan diadakanya staffing/penempatan kerja agar terciptanya “*The right man in the right place.*” Begitupun dalam hadist Nabi, “Barangsiapa yang bertugas mengatur urusan kaum muslimin maka diangkatnya seseorang padahal ia masih melihat orang yang lebih mampu untuk kepentingan umat islam dari yang diangkatnya itu, maka dengan begitu sungguh ia telah khianat kepada Allah dan Rasul-Nya”. “Apabila suatu jabatan diisi oleh yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya”.

Kinerja Karyawan, M shobirin F. Hamid (2015:9) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan adalah Hasil yang ditampung dari keberhasilan-keberhasilan yang telah diraih dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang diberikan lalu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam organisasi.

Ada banyak hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maria devita (2017:2) ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

Pertama faktor individu, faktor individu adalah motivasi karyawan dan keterampilan melakukan kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, seperti perusahaan

menempatkan karyawan sesuai dengan minat dan bakatnya dalam bekerja.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Lokasi Penelitian

Kantor Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat berlokasi di Bandung bertempat di Jl. Braga No. 108 Bandung.

#### B. Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Indonesia, populasi seluruh karyawan di bank indonesia adalah sebanyak 107 orang. Peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* yaitu memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh slovin husain:

$$n = \frac{107}{1 + 107 (10\%)^2} \quad n=53 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan Bank Indonesia.

#### C. Analisis Data

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verifikatif. Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 digunakan analisis deskriptif. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel atau sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel atau sub variabel = rata-rata dari total skor
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi

frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{N(m-1)}{m}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel yang diambil

M = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\% \text{Skor aktual} = \frac{\text{skor aktual} - N}{\text{skor ideal} - N} \times 100\%$$

TABEL 1. IMTERPRETASI HASIL PENGUJIAN DESKRIPTIF PENELITIAN

No.	Nilai	Kategori
1.	53 – 95,4	Sangat Rendah
2.	96,4 – 138.8	Rendah
3.	139,8 – 182,2	Cukup
4.	183,2 – 225,6	Tinggi
5.	226,6 – 265	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Penelitian Verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Analisis verifikatif memiliki berbagai cara untuk mengukur kebenaran dari hipotesis, yaitu :

#### 1. Uji Instrumen

Sebelum menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia, pertama-tama dilakukan pengujian atas data kuesioner yang telah diperoleh. Pengujian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dari alat ukur tersebut dapat menjamin mutu dari penelitian sehingga kesimpulan atau alasan-alasan yang dikemukakan terhadap hubungan antar variabel dapat dipercaya akurat dan dapat diandalkan agar pada akhirnya hasil penelitian dapat diterima. Maka dilakukanlah Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji

Realibilitas.

Validitas menggunakan SPSS 25.0

Berikut ini peneliti akan menguraikan hasil dari Uji

TABEL 2. HASIL UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	102,0189	56,596	,352	,904
X1	102,3962	50,398	,805	,892
X1	101,9623	53,729	,685	,896
X1	101,8302	55,374	,550	,900
X1	102,0377	58,037	,235	,906
X1	102,0377	55,575	,527	,900
X1	102,0943	55,895	,449	,902
X1	101,7736	57,217	,390	,903
X2	101,9434	54,131	,635	,898
X2	102,1321	54,348	,610	,898
X2	101,9245	56,456	,398	,903
X2	102,0377	55,883	,490	,901
X2	102,0189	57,211	,327	,904
X2	102,1321	54,271	,655	,897
X2	101,9057	56,433	,497	,901
X2	101,9434	56,901	,404	,903
Y	101,6792	58,337	,230	,906
Y	101,6792	54,107	,739	,896
Y	101,6981	58,484	,208	,906
Y	101,5849	55,247	,698	,897
Y	101,7736	56,794	,412	,903
Y	101,8302	54,644	,640	,898
Y	101,6604	54,806	,709	,897
Y	101,7170	56,438	,468	,901

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwasannya nilai koefisien validitas item pertanyaan pada variabel X1, X2, dan Y menunjukkan hasil yang valid, karena  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,270)

TABEL 3. HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	0,781	0,600	Realibel
2.	Penempatan Kerja	0,780	0,600	Realibel
3.	Kinerja Karyawan	0,793	0,600	Realibel

Pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, masing-masing sebesar 0,781, (*Cronbach's-Alpha*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,600. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel sudah memberikan hasil yang konsisten.

#### D. Model Regresi Linier Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient beta*. Berikut merupakan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic 25.0 pada variabel Motivasi Kerja dan penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari olah data dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic 25.0 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

$$Y = 12,254 + 0,348X_1 + 0,369X_2$$

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 12,254. Artinya jika Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 12,254.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,348. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan satu unit yang terjadi pada Motivasi kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,348
3. Variabel Penempatan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,369. Ini juga menunjukkan hubungan positif Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan satu unit yang terjadi pada Motivasi Kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,369.

#### E. Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung yang didapat untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 6,610 dengan nilai t tabel sebesar 2,007 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau  $6,610 > 2,007$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rido S (2018) didapatkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### F. Uji t Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung yang didapat untuk variabel Penempatan

Kerja adalah sebesar 6,594 dengan nilai t tabel sebesar 2,007 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau  $6,594 > 2,007$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti Penempatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman S (2014) bahwa didapatkan Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### G. Uji f Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 30,069 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 30,069 > f_{tabel} = 3.18$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans H (2014) bahwa pada variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans H (2014) bahwa pada variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amjad Ali *et al.* 2016. The impact of motivation on employee performance and job satisfaction in IT Park (software House) Sector of peshawar, Pakistan.
- [2] Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- [3] Dody Chrisnanda. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri.
- [4] Fahmi Rizal M. 2015. Pengaruh dan Manfaat Motivasi dari Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- [5] Nadia Yulinda. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- [6] Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.