



PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA BERSAMA MANDIRI JAKARTA***THE EFFECT OF PLACEMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KARSA BERSAMA MANDIRI JAKARTA*****Henu Hermawan¹, Rima Handayani²**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PamulangEmail : henuhermawan76@gmail.com^{1*}, dosen00551@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 22-06-2025

Revised : 23-06-2025

Accepted : 25-06-2025

Published : 29-06-2025

Abstract

This study aims to analyze whether there is an Influence of Placement and Motivation on Employee Performance at PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. This study uses a descriptive quantitative method. The sample used is a saturated sample technique, namely 50 employees. The data collection techniques used are questionnaires and observations, in addition, the data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis testing (partial t test and simultaneous f test) using IBM SPSS version 30. The results of this research decision indicate that the placement variable has a tcount value > ttable, namely $0.357 < 1.67793$ with a significance level of $0.723 > 0.05$, this means that the hypothesis test accepts $H_1: \beta_1 = 0$ rejects $H_0: \beta_1 \neq 0$, so that, partially the placement variable does not have a significant effect on employee performance at PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. The motivation variable has a tcount value > ttable, which is $3.957 > 1.67793$ with a significance level of $0.001 \leq 0.05$, this means that the hypothesis test accepts $H_1: \beta_2 \neq 0$ rejects $H_0: \beta_2 = 0$, so that partially the motivation variable has a significant effect on employee performance at PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. the results of the test together show that the variables (X1 and X2) have an effect on the Y variable. Placement and Motivation have an effect on Employee Performance with the acquisition of Fcount value > Ftable, which is $28.281 > 3.20$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, this shows that the hypothesis test accepts $H_1: \beta_{1.2} \neq 0$ rejects $H_0: \beta_{1.2} = 0$, and shows a determination coefficient value of R square of 0.546 with a percentage of 54.6%. This means that the motivation variable (X2) has an influence of 54.6% on employee performance, while the rest is 45.4%. It can be concluded that the results of the study indicate that there is an influence between placement and motivation on employee performance at PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta

Keywords: Placement, Motivation, Employee Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sampel yang di gunakan adalah teknik teknik sampel jenuh yaitu 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi ,selain itu teknik analisa data yang di gunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas ,uji multikolineritas ,uji heteroskedasitas), analisis regresi sederhana dan linear berganda ,uji koefisien korelasi ,uji koefisien dertiminasi dan pengujian hipotesis (uji parsial t dan uji simultan f) dengan menggunakan IBM SPSS versi 30. Hasil keputusan penelitian ini menunjukkan Variabel penempatan memiliki nilai thitung > ttabel yaitu $0.357 < 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,723 > 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_1 = 0$ menolak $H_0 : \beta_1 \neq 0$, sehingga, secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. Variabel motivasi memiliki nilai thitung > ttabel yaitu $3,957 > 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta. hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Penempatan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $28,281 > 3.20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_{1,2} \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_{1,2} = 0$, serta menunjukkan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,546 dengan presentase 54,6%. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 45,4% , dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta

Kata Kunci : Penempatan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta merupakan salah satu perusahaan ini berdiri sejak 6 April tahun 2016 bergerak di bidang jasa pengamanan ,hoesekeeping,parkir, Tenaga Alih Daya / TAD pelatihan, tranding property management, building construction dan maitenance mempunyai kemampuan keuangan yang sehat dan sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi berkomitmen memberikan pelayanan yang terbaik dan prima bagi pengguna jasa Kantor pusat di Gedung Graha Mampang Jl. Mampang Prapatan Raya No.100 Jakarta Selatan. PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta memiliki jumlah karyawan kurang lebih 384 karyawan dengan 5 divisi.

Penempatan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Penempatan kerja menjadi salah satu faktor dalam kehadiran, karena jarak tempah penempatan kerja dengan tempat tinggal karyawan akan mempengaruhi nilai kehadiran karyawan dengan baik . Dari hasil pra survey yang dilakukan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta ,berikut data yang di peroleh penulis selama penelitian :



Tabel 1. 1 Hasil Pembobotan penempatan kerja pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta Tahun 2023-2024

No	Dimensi	Skor	%	Katagori
1	Dimensi Keahlian	258,5	82,7	Sangat Baik
2	Dimensi Keterampilan	246,6	77,7	Baik
3	Dimensi Kualifikasi	250,5	79,4	Baik
4	Dimensi Pengetahuan	235,5	73,9	Baik
5	Dimensi Kemampuan	274,5	89,4	Sangat Baik
6	Dimensi Sikap	151	37,9	Buruk
	Rata-Rata	236,1	73,5	Baik

Sumber : Hasil Pra Survey di PT Karsa Bersama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 penempatan kerja pada PT Karsa Bersama Mandiri Jakarta termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata rata 236,1 dengan garis kontinum 73,5% dari data terlihat bahwa penilain terbesar terdapat pada dimensi kemampuan dengan rata –rata nilai sebesar 274,5 atau 89,4% sedangkan dimensi sikap memiliki penilain paling rendah dengan rata –rata nilai sebesar 151 atau 37,9%. Namun walaupun sudah termasuk kedalam katagori baik ,masih terdapat beberapa karyawan yang merasa penempatan kerja di PT Karsa Bersama Mandiri Jakarta kurang baik

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Total Responden
1	Memperoleh gaji yang sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup	19	11	30 Orang
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki	20	10	30 Orang
3	Mendapatkan fasilitas/tunjangan untuk keselamatan dan kesehatan kerja	16	14	30 Orang
4	Terdorong untuk berprestasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	25	5	30 Orang
5	Mendapatkan bonus mencapai target	10	20	30 Orang
6	Mendapatkan pengembangan karir	15	15	30 Orang

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey mengenai motivasi kerja, terdapat beberapa karyawan yang masih kurang termotivasi. Terlihat bahwa 20 karyawan merasa tidak setuju dengan pernyataan “Mendapatkan pujian/penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan”, lalu 15 karyawan merasa tidak Mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill & pengembangan karir.



Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Penilaian kinerja karyawan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta Tahun 2023-2024

No	Aspek yang dinilai	Ya (%)	Tidak (%)	Total Responden
1	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan	9	21	30 Orang
2	Cekatan dalam bekerja	10	20	30 Orang
3	Menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	11	19	30 Orang
4	Setiap permasalahan selalu diselesaikan dengan musyawarah	6	24	30 Orang
5	Kekompakkan dalam tim	14	16	30 Orang

Sumber : Data Pimpinan PT Karsa Bersama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat bahwa lebih sedikit karyawan yang merasa “Cekatan dalam bekerja”, dan hanya ada 6 karyawan setiap permasalahan selalu diselesaikan dengan musyawarah, dan merasa kurangnya dalam kekompakkan dalam tim.

KAJIAN PUSTAKA

1. Penempatan kerja

Menurut Hasibuan (2022) penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya. Tujuan utama dari penempatan kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif dalam peran yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka. menyatakan bahwa penempatan kerja adalah langkah menempatkan karyawan pada jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan kualifikasi, potensi, dan minat individu, serta kebutuhan organisasi

2. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan (Motivasi, 2024). Motivasi dalam bahasa Inggris disebut motivation yang berasal dari bahasa latin movere. Menurut Arifin Hj. Zainal, motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam atau luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sampai sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Dalam Geovanno H. Goni, dkk (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas – tugas pokok jabatan yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis dalam pelaksanaan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang mana data yang diperoleh dari Perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Menurut (Sinambela, 2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Sedangkan menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal ini tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Penempatan

NO.	Keterangan	Pearson Correlation (r _{hitung})	R _{tabel} (α=5%)	Hasil Penelitian
1	X1.1	0.741	0.279	Valid
2	X1.2	0.776	0.279	Valid
3	X1.3	0.738	0.279	Valid
4	X1.4	0.781	0.279	Valid
5	X1.5	0.759	0.279	Valid
6	X1.6	0.422	0.279	Valid
7	X1.7	0.740	0.279	Valid
8	X1.8	0.755	0.279	Valid
9	X1.9	0.662	0.279	Valid
10	X1.10	0.742	0.279	Valid
11	X1.11	0.522	0.279	Valid
12	X1.12	0.615	0.279	Valid

Instrumen Penempatan pada penelitian ini terdiri dari 12 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid karena seluruh Pearson Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} . Maka 12 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel penempatan lebih besar dari r_{tabel} . Maka 12 item pernyataan tersebut dapat di gunakan sebagai kuisisioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel penempatan



hasil uji validitas motivasi

No.	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Penelitian
1	X2.1	0.700	0.279	Valid
2	X2.2	0.387	0.279	Valid
3	X2.3	0.644	0.279	Valid
4	X2.4	0.636	0.279	Valid
5	X2.5	0.110	0.279	Tidak Valid
6	X2.6	0.577	0.279	Valid
7	X2.7	0.629	0.279	Valid
8	X2.8	0.708	0.279	Valid
9	X2.9	0.652	0.279	Valid
10	X2.10	0.567	0.279	Valid
11	X2.11	0.589	0.279	Valid
12	X2.12	0.508	0.279	Valid

Instrumen Motivasi pada penelitian ini terdiri dari 12 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas, 11 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan item X2.5 adalah item yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sehingga diperoleh 11 item pernyataan yang dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variable motivasi

Hasil uji validitas kinerja karyawan

NO.	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Penelitian
1	Y.1	0.570	0.279	Valid
2	Y.2	0.561	0.279	Valid
3	Y.3	0.533	0.279	Valid
4	Y.4	0.668	0.279	Valid
5	Y.5	0.751	0.279	Valid
6	Y.6	0.767	0.279	Valid
7	Y.7	0.641	0.279	Valid
8	Y.8	0.810	0.279	Valid
9	Y.9	0.610	0.279	Valid
10	Y.10	0.749	0.279	Valid
11	Y.11	0.615	0.279	Valid
12	Y.12	0.698	0.279	Valid

Instrumen Kinerja Karyawan pada penelitian ini terdiri dari 12 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis validitas, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid karena seluruh Pearson Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} . Maka 12 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk variabel kinerja karyawan



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R _{tabel} (α=5%)	Hasil Reliabilitas
1	Penempatan Kerja (X1)	0,884	0,600	<i>Reliabel</i>
2	Motivasi Kerja (X2)	0,770	0,600	<i>Reliabel</i>
3	Kinerja Karyawan	0,884	0,600	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Dari tabel 4.12 diatas, bahwa setiap variabel memiliki Cronbatch Alpha diatas 0,60. Dimana setiap variabel dapat dinyatakan reliabel. Artinya setiap point point pertanyaan pantas dipakai untuk mengukur variabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil uji normalitas Kolmogorov – Smirnov

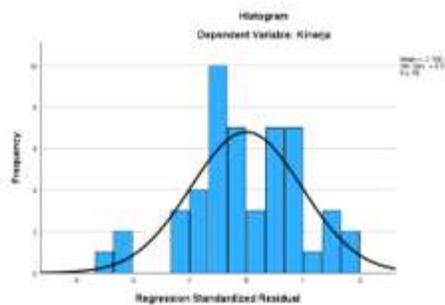
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.10519116
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.057
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.526
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.513
		Upper Bound	.539
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil nilai asymp. Sig diperoleh sebesar 0,200 > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal



Gambar 4. 2 Hasil uji normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14 Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Penempatan	.321	3.120
	Motivasi	.321	3.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel penempatan mempunyai nilai tolerance sebesar $0,321 \geq 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,120 \leq 10$ dan variabel motivasi mempunyai nilai tolerance sebesar $0,321 \geq 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,120 \leq 10$. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.739 ^a	.546	.527	4.192	1.850	

a. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1
b. Dependent Variable: T.Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas nilai DW sebesar 1,850 dibandingkan dengan nilai DW tabel di tabel Durbin Watson nilai dl (1,4625) dan nilai du (1,6283). Oleh karena itu $DL (1.4625) < DW (1.850) < 4-DU (1.6283) = (2.3717)$ maka menyatakan bahwa tidak menolak H0 yang artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.796	2.942		2.650	.011
	X11	.094	.075	.288	1.259	.214
	T.X2	-.196	.100	-.450	-1.968	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diperoleh nilai sig. untuk variabel penempatan sebesar 0,214 > 0,05 dan variabel motivasi sebesar 0,055 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.001	5.288		2.080	.043
	Penempatan	.054	.151	.062	.357	.723
	Motivasi	.766	.194	.687	3.957	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut :

$$y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$y = 11,001 + 0,054 X_1 + 0,7666 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai Berikut :

- Nilai konstan bernilai positif sebesar 11,001. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan dan motivasi jika dianggap tetap (0), maka tingkat kinerja karyawan sebesar 11,001.
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan bernilai positif sebesar 0,054. Hal ini berarti jika variabel penempatan ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel penempatan dianggap konstan, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,054
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,766. Hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan satu-satuan dengan catatan variabel motivasi dianggap konstan, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,766



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Hasil uji korelasi antara penempatan motivasi dan kinerja karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 ^a	.546	.527	4,19163	.546	28,251	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil korelasi tabel di atas antara penempatan ,motivasi ,kinerja karyawan yaitu 0,739 menunjukkan variabel penempatan dan motivasi terhadap kinerja kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.527	4.192

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,546 dengan presentase 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *R square* menjelaskan seberapa besar variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel X. Hal ini berarti bahwa variabel penempatan (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.001	5.288		2.080	.043
	Penempatan	.054	.151	.062	.357	.723
	Motivasi	.766	.194	.687	3.957	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.22 pada kolom t dan sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Variabel penempatan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0.357 < 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,723 > 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_1 = 0$ menolak $H_0 : \beta_1 \neq 0$, sehingga, secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta.
2. Variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,957 > 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta

Tabel 4. 23 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	992.723	2	496.361	28.251	<.001 ^b
Residual	825.777	47	17.570		
Total	1818.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan tabel 4.23 diatas pada kolom F dan sig. diperoleh besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,281 > 3.20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_{1,2} \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_{1,2} = 0$, sehingga secara simultan variabel penempatan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Bersama Mandiri Jakarta yakni sebagai berikut:

1. Variabel penempatan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta, artinya penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta tidak disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga karyawan tidak mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil variabel penempatan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0.357 < 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,723 > 0,05$. Dengan perolehan nilai rata –rata 3,93 dan nilai maksimal 4,12
2. Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta, Artinya semakin karyawan termotivasi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal ini didukung dengan hasil variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,957 > 1.67793$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Dengan perolehan nilai rata –rata 3,97 dan nilai maksimal 4,2.
3. Penempatan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karsa Bersama Mandiri Jakarta. Hal ini didukung dengan hasil variabel Penempatan dan Motivasi dengan perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,281 > 3.20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan nilai rata –rata 4,17 dan nilai maksimal 4,26.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin dan Wijayanti. (2023, Mei-Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education, Volume 05, No. 04.*, 12775-12790.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PENINDO II TELUK BAYUR PADANG. *Jurnal Sainstek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019*, 61-74.
- Chindri T. Abram et al. . (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity, Vol. 3 No. 3, 2022*, 240-245.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulick, L. (2019). Manajemen sumber daya manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 952-962*.
- Hidayat, W. W. (2024, September). PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DI BEKASI. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting), Volume 7 Nomor 2.*, 178-183.
- I.P.G.S.A Putra et al. (2023). PENEMPATAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PAL PROVINSI BALI. *Bisma: Jurnal Manajemen, 9 No.1*, 62-68.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan et al. (2021, Oktober). Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polrestabes Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No.3*, 387-401.
- Lumintang, e. a. (2019). PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA, 7 No. 4 Juli*, 4630-4638.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. . Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Motivasi. (2024, September 20). *Google kamus besar bahasa indonesia*. Retrieved from <https://kbbi.web.id/Motivasi.html>
- Murtiyoko, H. (2021). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA PUTRA JAYA DI JAKARTA. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF, Vol. 3, No.2 Januari*, 242-247.
- Nurlaely Razak, Rusni, Indi Ramdhan. (2021). Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*, 40-47.
- Rima Handayani, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTHeroKids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No.1*, 61-67.
- Rumawas Angeliqe Tolu, Wehelmina . (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11. No. 1, 2021*, 7-13.



- Siagian, L. L. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA. *AGORA*, 5, No.1.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Sudjatmoko, U. R. (2022, Januari). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN. *JURNAL EKONOMI*, Vol. 4, No. 2, 286-292.
- Sudjatmoko, U. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTBANK MANDIRI CABANG BINTAROTANGERANG SELATAN. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 286-292.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tanjung et al. (2023, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantauprapat. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Vol 4, No 1,, 9-17.
- Tekkay, A. E. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BRAWIJAYA GROUP INDONESIA. *Jurnal EMBA*, Hal. 1315-1325.
- Wardhani et al. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, 2, 133–140.
- Wardhani, A. E., & Wahyuni, A. (2023). Pembelajaran Cooking Class dalam Meningkatkan Keterampilan Motorik Halus Anak. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1707-1718.
- Wijayanti, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05, No. 04,(E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365), 12775-12790.
- Yanti Budi et al. (2020). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ANDALAS PADANG. *Menara Ekonomi Fakultas Ekonomi UMSB, e VI No. 2 – April*, 89-98.