

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERKASA

NIZAR SABRI H. BOSSA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERKASA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

NIZAR SABRI H. BOSSA

A021191118



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERAKSA

disusun dan diajukan oleh

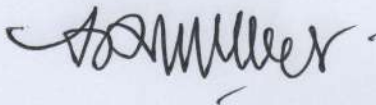
NIZAR SABRI H. BOSSA
A021191118

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

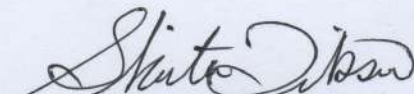
Makassar, 3 Mei 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

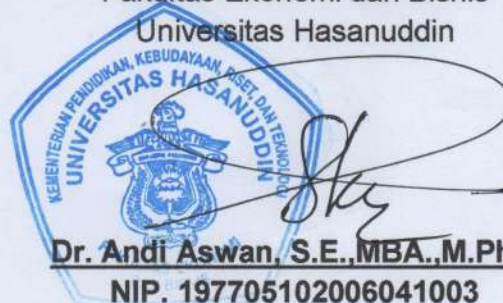


Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si
NIP. 195812311986011008



Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.
NIP. 198105302009122003

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERKASA

disusun dan diajukan oleh

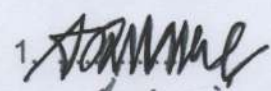
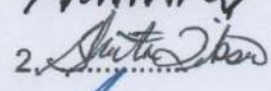


NIZAR SABRI H. BOSSA

A021191118

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 31 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E.,M.Si.	Ketua	1. 
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.	Sekretaris	2. 
3.	Prof.Dr.H.Abdul Rahman Kadir, S.E.,M.Si,CIPM.,CWM	Anggota	3. 
4.	Romi Setiawan, S.E.,MSM.	Anggota	4. 



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA., M.Phil.
NIP. 19770510200604 1003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nizar Sabri H. Bossa
NIM : A021191118
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERKASA

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 3 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



NIZAR SABRI H. BOSSA

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat-Nya sehingga rangkaian skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam yang tiada pernah terputus sampai kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi pemimpin paling bijaksana bagi umat islam.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. XLA CIPTA PERKASA”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sebagai bahan masukan sehingga berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Pada kesempatan ini, penulis akan mencoba menyampaikan rasa terimakasih yang teramat sangat kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengakui dalam penyusunan skripsi ini banyak kendala dan kesulitan yang terjadi. Namun, berkat rahmat Allah SWT melalui petunjuk, arahan, dan bantuan moril dan materi dari berbagai pihak, semua kendala dan kesulitan itu bisa terselesaikan dengan baik. Berikut penulis akan mencoba menggambarkan satu persatu rasa terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Hamzah Syafar dan Ibunda Farah Milayani yang selalu memberikan kasih sayang tiada henti, membantu dari segala aspek kebutuhan dan keperluan penulis dan yang tidak kalah penting dukungan semangat dan doa yang tiada henti.
2. Saudaraku, Kakak Io, Fira, dan Naynay yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si. selaku pembimbing utama dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt. selaku pembimbing pendamping yang

telah berkenan memberikan waktu, ilmu dan tentunya solusi untuk setiap masalah yang dihadapi oleh penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

4. Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, S.E.,M.Si.,CIPM.CWM dan Bapak Romi Setiawan, S.E.,MSM selaku dosen penguji yang telah memberikan ilmu dan masukan terhadap penelitian ini.
5. Ibu Dr. Nurdjannah Hamid, S.E.,M.Agr. selaku dosen pembimbing akademis yang membantu penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan ilmu yang sangat penting dan berguna bagi penulis selama menjalani masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang dengan sabar selalu membantu dan memfasilitasi penulis dalam hal administrasi hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Untuk “adek” Siti Nisrina Nabilah Puteri Sulfi Yudo yang dengan tulus selalu mencintai, menyayangi, mengasihi, menemani, membantu, memotivasi, dan menghibur penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh rekan seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2019 Universitas Hasanuddin yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik

dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar- besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 3 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,

NIZAR SABRI H. BOSSA

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTA PERKASA

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND MOTIVATION ON WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES AT PT.XLA CIPTA PERKASA

Nizar Sabri H. Bossa
Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si
Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E,M.Mgt.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. XLA CIPTA PERKASA baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner melalui *google form*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. XLA CIPTA PERKASA yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Motivasi, Efektivitas Kerja

This study aims to determine the effect of job placement and motivation on the effectiveness of employees at PT. XLA CIPTA PERKASA both partially and simultaneously. This research uses quantitative research methods. The data source used is primary data in the form of distributing questionnaires through the Google form. The sample used in this study were all employees at PT. XLA CIPTA PERKASA totaling 35 people. The results of this study indicate that job placement and motivation have a positive and significant effect on work effectiveness, both partially and simultaneously.

Keywords: Job Placement, Motivation, Work Effectiveness

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
1.5 Sistematis Penulisan	5
BAB II	6
2.1 Tinjauan Teoritis	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Penempatan Kerja.....	10
2.1.4 Motivasi Kerja	11
2.1.5 Efektivitas kerja.....	13
2.2 Tinjauan Empirik.....	15
2.3 Hubungan Penempatan Kerja dengan Efektivitas Kerja	17
2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja	18
2.5 Kerangka Konseptual	18
2.6 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Tempat dan Waktu	20
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.3.1 Populasi	21
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4.1 Jenis Data.....	21
3.4.2 Sumber Data.....	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5.1 Penelitian Lapangan (<i>field research</i>)	22
3.5.2 Penelitian Kepustakaan (<i>library research</i>).....	23
3.6 Variabel penelitian dan Definisi Operasional	24
3.6.1 Variabel Independen	24

3.6.2 Variabel Dependen	24
3.6.3 Definisi Operasional	24
3.7 Instrumen Penelitian.....	27
3.8 Analisis Data.....	28
3.8.1 Uji Validitas dan Realibilitas	29
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.8.3 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV.....	33
4.1 Gambaran Umum PT. XLA CIPTA PERKASA	33
4.2 Deskripsi Data	34
4.2.1 Deskripsi Data Penelitian	34
4.2.2 Karakteristik Responden	34
4.2.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin :	35
4.2.2.2 Berdasarkan Lama Bekerja :	35
4.3 Analisis Deskriptif	36
4.3.1 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X1)	36
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	37
4.3.3 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja	37
4.4 Uji Validitas.....	38
4.5 Uji Realibilitas	39
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
4.7 Uji Parsial (Uji t).....	41
4.8 Uji Simultan (Uji F)	42
4.9 Uji Koefisien Determinansi (R^2)	42
4.10 Pembahasan	43
BAB V.....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran	46
5.3 Keterbatasan Penelitian	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3. 2 Contoh Pedoman Pemberian Skor Skala Likert	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	35
Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban	36
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Penempatan Kerja	36
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	37
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Efektivitas Kerja.....	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (t)	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F).....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji R2	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	18
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah bagi kumpulan orang untuk bekerja sama dalam meraih tujuan organisasi. Organisasi terdiri atas minimal dua orang yang memiliki kesamaan visi. Selain itu, organisasi juga memiliki kemampuan dalam menggabungkan tugas, wewenang, serta tanggung jawab, sehingga dapat digerakkan sebagai satu kesatuan agar tercapainya tujuan tertentu. Manusia sebagai unsur utama organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan bersama dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia ini disesuaikan dengan fungsi dan tugas masing-masing anggota yang telah disepakati bersama (Utami, Hadiyanto, Syahril, & Susanti, 2021)

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia yang mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi sangat memerlukan

sumber daya manusia agar terciptanya efektivitas kerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Efektivitas kerja adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi (Steers, 2015). Efektivitas dalam suatu organisasi memiliki peran penting, karena melalui efektivitas suatu organisasi dapat memberikan gambaran keberhasilan pencapaian tujuannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, seperti penempatan kerja dan motivasi kerja.

Penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang dalam posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman pada prinsip "Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Sedangkan, motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi sendiri bisa berasal dari dalam maupun luar diri seorang karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja, sementara motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan efektivitas kerja. Kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja, akan tetapi pada penerapannya masih banyak perusahaan yang tidak menghiraukan pentingnya penempatan kerja dan motivasi kerja.

PT. XLA CIPTA PERKASA merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi, pembangunan infrastruktur dan properti. Terletak di Jalan RSI Faisal XVI No.74, Kota Makassar dan didirikan pada tahun 2001. Tercatat pada tahun 2022 PT. XLA CIPTA PERKASA memiliki pegawai sebanyak 34 orang yang berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan.

PT. XLA CIPTA PERKASA senantiasa terus berinovasi untuk menjadi perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia Timur. Akan tetapi, untuk

mencapai tujuan tersebut, perusahaan ini terkendala dengan efektivitas pegawai. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga membuat kurangnya efektivitas dalam pekerjaannya. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan ini merupakan salah satu konsekuensi dari penempatan kerja yang tidak sesuai dan kurangnya motivasi kerja dari pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Perusahaan PT. XLA CIPTA PERKASA”**. Tujuannya untuk melihat dampak akibat penempatan kerja dan motivasi kerja para pegawai terhadap efektivitas nya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, dilakukannya penelitian ini juga bisa memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan PT. XLA CIPTA PERKASA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. XLA CIPTA PERKASA?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. XLA CIPTA PERKASA?
3. Apakah penempatan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan pada efektivitas kerja karyawan PT. XLA CIPTA PERKASA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tentukan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karawan PT. XLA CIPTA PERKASA.
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. XLA CIPTA PERKASA.
3. untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT. XLA CIPTA PERKASA.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini maka penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terhadap manajemen sumber daya manusia terlebih pada pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja perusahaan sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan topik yang sudah maupun belum diteliti

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penulis

bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana dalam mengimplemntasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan khususnya tentang penempatan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas kerja.

2. Perusahaan

dapat memberikan pandangan, bahan pertimbangan, dan atau sumbangan pemikiran mengenai penempatan kerja dan motivasi

terhadap efektivitas kerja karyawan dalam menentukan strategi-strategi perusahaan kedepannya.

3. Universitas

Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai penempatan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas kerja

1.5 Sistematis Penulisan

Hasil dari penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik analisa data sehingga diketahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia juga banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Mortocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan *asset* yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan Armstrong dalam (Kadek & FoEh, 2019)

Selanjutnya menurut Dessler (2013) pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia sangat luas, berupa pengelolaan manusia dari pengadaan hingga pelepasan, dimana di dalamnya termasuk kegiatan pengembangan dan pemeliharaan manusia agar dapat dipertahankan dan berproduktifitas.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Menurut Werner dan DeSimone (2012) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama berhubungan langsung dengan pengadaan karyawan, memelihara, dan mengembangkan. Sementara itu fungsi pendukung berhubungan langsung dengan dukungan (*support*) yang diberikan pada aktivitas manajemen termasuk di dalamnya menentukan perubahan struktur organisasi yang dibutuhkan.

Lebih lanjut dijelaskan aktivitas masing-masing fungsi utama dan fungsi pendukung tersebut sebagai berikut:

1. Fungsi Utama

- a. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*), merupakan aktivitas memprediksi kebutuhan sumber daya manusia dalam mendukung kegiatan usaha organisasi. Aktivitas ini harus menyesuaikan dengan arah tujuan dan sasaran pasar serta diikuti dengan rencana program pengembangan mereka.
- b. Kesempatan dan kesetaraan (*equal employment opportunity*), aktivitas ini memastikan adanya kenyamanan antara tanggung jawab moral dan hukum dalam organisasi melalui tindakan mengantisipasi terjadinya diskriminasi dalam peraturan, prosedur maupun praktiknya. Di sini termasuk keputusan dalam aktivitas perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi (*staffing, recruitment and selection*), yakni proses menyangkut desain aktivitas untuk mengidentifikasi pelamar potensial termasuk memberikan penilaian lamaran, menyeleksi mereka sebelum pengambilan keputusan untuk penempatan.

- d. Kompensasi dan manfaaa (*compensation and benefits*), adalah kegiatan bertanggungjawab untuk pengadaan dan pemeliharaan kesetaraan balas jasa dalam struktur, pemberian paket manfaat yang bersaing, juga insentif untuk kinerja yang terbaik.
- e. Hubungan keKaryawanan (*employee / labor relations*), adalah aktivitas yang menyangkut penciptaan komunikasi di antara para karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan ataupun keluhan di antara mereka. Peran serikat pekerja juga dibutuhkan guna menjaga hubungan untuk membangun komunikasi di antara para karyawan.
- f. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja (*employee health, safety and security*), adalah aktivitas yang berkaitan dengan memastikan lingkungan kerja dalam keadaan layak, untuk mendukungnya berbagai kegiatan disiapkan seperti pelatihan tentang keselamatan kerja, program hidup sehat dan program pendampingan karyawan.
- g. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*), adalah kegiatan yang memastikan organisasi menyediakan program pengembangan karyawan untuk memenuhi kebutuhan keahlian dan kompetensi pada pekerjaan mereka saat ini dan untuk di masa depan.

2. Fungsi Pendukung

- a. Desain pekerjaan (*job design*), aktivitas ini berfokus pada desain pekerjaan untuk seluruh departemen yang ada dalam organisasi, termasuk mendesain jenis pekerjaan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Sistem penilaian kinerja manajemen dan karyawan (*performance management and performance appraisal systems*), aktivitas ini

digunakan untuk penilaian hasil kerja baik untuk kinerja karyawan maupun organisasi.

- c. Penilaian dan sistem informasi (research and information system), kegiatan ini menyangkut sistem informasi manajer sumber daya manusia untuk mendukung pengambilan keputusan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi Gibson dalam (Trang, 2013). Selanjutnya sedarmayanti dalam Munawirsyah (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan).

Mangkunegara dalam Hartati, Ratnasari, dan Susanti (2020) menambahkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dianggap sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai dan Sagala dalam (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut Kinicki dan Kreitner dalam Elnaga dan Imran (2013) Kinerja karyawan akan lebih baik pada karyawan yang senang dan puas dengan hasil kerjanya. Manajer juga lebih mudah memotivasi karyawan dengan kinerja baik

untuk mencapai target perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Dessler (2013) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas, produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan, pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan, kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan, ketersediaan adalah tingkat dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan, kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

2.1.3 Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang dalam posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Hal ini biasanya dilakukan oleh perusahaan atau agen penempatan kerja untuk membantu individu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman kerja mereka. Penempatan kerja dapat membantu individu menemukan pekerjaan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, serta membantu perusahaan menemukan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) *placement* atau penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi kerja yang sesuai. Penempatan sumber

daya manusia seharusnya dilihat sebagai proses pencocokan. Semakin baik pencocokan karyawan dengan pekerjaannya dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan karyawan. Cascio dalam Agustriyana (2015) mengatakan bahwa kepuasan karyawan pada suatu pekerjaan adalah tergantung pada penempatan kerja yang tepat dengan hasrat, kemampuan, dan pendidikannya. pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta apabila kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Selanjutnya Werther dan Davis dalam Agustriyana (2015) mengatakan bahwa *placement* atau penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan ke pekerjaan baru. Selanjutnya Werther dan Davis dalam Agustriyana (2015) menambahkan bahwa ada tiga jenis utama penempatan yaitu promosi, transfer, dan demosi. Ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Nurhasanah dan Hadli (2021) yaitu faktor pendidikan, pengetahuan, keahlian kerja, pengalaman kerja, dan faktor usia.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Sedangkan motivasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Dewi, Yulianto, dan Ruswanti (2022) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya guna menciptakan rasa puas dengan kinerjanya. Selanjutnya Brown dan Lent (2017) menambahkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Maslow dalam Jatmika dan Andarwati (2018) motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Maslow juga mengemukakan salah satu teori motivasi yaitu *Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Kebutuhan). *Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Kebutuhan) dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1849) yang menyatakan bahwa keperluan dan kepuasan seseorang yaitu keperluan bilogi dan psikologi yang berupa material dan nonmaterial. Adapun dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu keperluan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Ada beberapa macam keperluan, antara lain:

- 1) *Physiological needs* (keperluan fisik/bilogi) yaitu keperluan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi keperluan fisik ini merangsang orang untuk berperilaku dan bekerja giat.
- 2) *Safety and security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah keperluan akan keamanan dan keselamatan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) *Affiliation or acceptance needs* adalah keperluan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok rekan sekerja

dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan keperluan sosial.

- 4) *Esteem or status or egoistic needs* adalah keperluan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari rekan sekerja dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakan blazer untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.
- 5) *Self actualization* adalah keperluan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Keperluan aktualisasi diri berbeda dengan keperluan lain dalam dua hal yaitu: (1) keperluan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. (2) aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Keperluan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan karir seseorang.

2.1.5 Efektivitas kerja

Efektivitas kerja adalah ukuran seberapa baik seseorang atau suatu tim dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien. Menurut Robbins (2003) efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu “efektivitas” dan “kerja”. Menurut Steers (2015) efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan unit keluaran (*output*).

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selanjutnya Steers (1990) menambahkan bahwa efektivitas bisa digunakan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Mondy dan Mortocchio (2016) efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut O'reilly (2003) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

- a. Waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- b. Tugas, bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.
- c. Produktivitas, seorang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
- d. Motivasi, pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e. Evaluasi kerja, pimpinan dapat memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tuags terlaksana dengan baik atau tidak.

- f. Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.
- g. Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam, dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
- h. Perlengkapan dan fasilitas, adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja.

2.2 Tinjauan Empirik

Dapat dilihat dari tabel 2.1, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam menguji tentang efektivitas kerja yang dihubungkan dengan berbagai variabel independen.

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Sampel	Hasil Peneliitan
1.	Poniman (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan.	30 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja).
2.	Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Raharjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.	74 responden	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y

3.	Kezia K. Supit, Adolfina, Hendra Tawas (2016)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Efektivitas (Studi Pada Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT Telkom Manado).	77 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas (Y).
4.	Mulyati, Nur Laila Suci Rahayu Rais, Hasanah (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.	35 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y). Baik secara parsial maupun simultan.
5.	A.H. Rahadian (2016)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.	76 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Efektivitas Kerja (Y).
6.	Utami, Hadiyanto, Syahril, dan Susanti, (2021)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang.	55 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

7.	Nurhasanah dan Hadli Lidya Rikayana (2021)	<i>Factors of Job Placement, Self Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjung Pinang</i>	36 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Placement</i> (X_1), <i>Self Efficacy</i> (X_2), dan <i>Interpersonal Communication</i> (X_3), berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>Employee Performance</i> (Y).
----	--	--	--------------	--

2.3 Hubungan Penempatan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Penempatan kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja, menurut Utami, dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang” Penempatan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Selanjutnya, Nurhasanah dan Rikayana (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang*” mengatakan bahwa *job placement* (penempatan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun secara simultan jika disandingkan dengan variabel independen yang lain.

Dalam penelitian lain, Rampiandy (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djambi Waras” mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Djambi Waras.

2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja

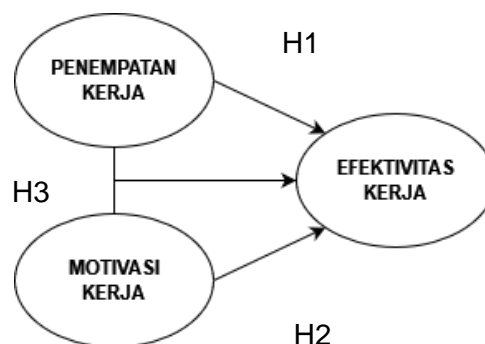
Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan efektivitas kerja, menurut Mulyati, dkk. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan” motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang.

Dalam penelitian lain, Sari, dkk. (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura” mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selanjutnya, Murti, dkk. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)” mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dirancang untuk memahami konsep penelitian mengenai pengaruh penempatan Kerja dan motivasi terhadap efektivitas kerja seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka konseptual di atas dan untuk menjawab rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. XLA CIPTA PERKASA.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. XLA CIPTA PERKASA.

H3: Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. XLA CIPTA PERKASA.