

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

GHIFARI AKHSAN PRASETYO

B 100160025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

GHIFARI AKHSAN PRASETYO

B 100160025

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si)

NIK 646

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar)**

**Oleh :
GHIFARI AKHSAN PRASETYO
B 100160025**

**Telah dipertahankan di deppan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

**Muhammad Solahuddin, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**

()


**Nur Achmad, S.E., M.Si
(Sekretaris Dewan Penguji)**

()

**Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota Dewan Penguji)**

()

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**


**(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)
NIP 195702171986031001**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Juli 2020

Penulis



GHIFARI AKHSAN PRASETYO
B 100 160 025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia
Cabang Karanganyar)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 47 pegawai yang bekerja di kantor cabang Karanganyar dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Teknik analisis data menggunakan analisis persamaan struktural/SEM-Partial Least Square menghasilkan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, variabel penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja. Penempatan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, penempatan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work placement on employee work performance with work discipline as an intervening variabel at PT. Bank Rakyat Indonesia Karanganyar Office. The sample used in this study there were 47 employees working in the Karanganyar office using a questionnaire to collect data. The sampling technique uses convenience sampling, which is a sampling technique based on the availability of elements and the ease of getting it. Data analysis techniques using structural equation analysis SEM-Partial Least Square produce test of validity, reliability, classic assumption test using multicollinearity tests and hypothesis testing. The result of this study indicate that work motivation has a significant effect on work performance, work motivation has a significant effect on work discipline, work placement does not have a significant effect on work performance, work placement has a significant effect on work discipline, work discipline has an effect on work performance. Work motivation variable has a significant effect indirectly on work performance through work discipline. Job placement has an indirect significant effect on work performance through work discipline.

Keywords: work motivation, work placement, work discipline, work achievement.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda kelangsungan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan didalam suatu perusahaan sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang memadai dan kompeten. Jika sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tentu saja kesempatan untuk mencapai tujuan didalam perusahaan akan dengan mudah terwujud. Berbagai macam teknologi, perkembangan informasi, dan modal memadai sekalipun tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia. Tidak hanya itu, aspek penting seperti motivasi kerja pegawai juga penting untuk diperhatikan atau ditingkatkan agar sumber daya manusia dapat mencapai tujuan kerja mereka didalam perusahaan. Menurut Henry Simamora (2004) dalam (Zahari, 2015) motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting bagi kelangsungan kerja suatu pegawai di sebuah perusahaan. Karena motivasi kerja merupakan salah satu pedoman yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan. Akan tetapi saat ini masih banyak pegawai yang belum sadar akan pentingnya motivasi kerja karena kurangnya kesadaran diri dari pegawai itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Dewi & Wibawa, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang dipakai peneliti dalam mengolah data penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk skala numberik, namun dalam statistik semua data harus dalam berbentuk angka. Menurut Sugiyono dalam (Kumarawati dkk, 2017) bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yang berjumlah 120 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil dari total hubungan antara penempatan kerja dan prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening disajikan pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Pengaruh Total Hubungan Antara Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

<i>Indirect Effects</i>	Besar Pengaruh	<i>t Statistics (Ts)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Penempatan Kerja → Prestasi Kerja	0,233	1,675	0,095	Tidak Signifikan
Penempatan Kerja → Disiplin Kerja	0,426	2,953	0,003	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja	0,474	3,044	0,002	Positif Signifikan
Penempatan Kerja → Disiplin Kerja → Prestasi Kerja	0,202	2,051	0,041	Positif Signifikan

Sumber: data diolah, 2020

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh total antara Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening adalah sebagai berikut.

Berdasarkan gambar dan tabel dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel penempatan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 2,953. Kemudian hubungan yang tidak signifikan terjadi pada variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 1,675. Dan yang terakhir adalah hubungan yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai 3,044. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut termasuk *fully mediation* karena ada satu hubungan variabel independen dengan dependen yang tidak signifikan, dengan kata lain pengaruh signifikan harus melalui variabel intervening.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil penelitian dari pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Berdasarkan karakteristik responden, menurut klasifikasi jenis kelamin diketahui rata-rata jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 33 orang atau 70,2% kemudian pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 29,8%.

Berdasarkan klasifikasi usia, responden diketahui sebagian besar rata-rata berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang atau 38,3% kemudian responden yang berusia sekitar 31-40 tahun sebanyak 17 responden atau 36,2% dan responden yang berusia diatas 41 tahun berjumlah 12 orang atau 25,5%. Mayoritas usia responden didominasi oleh pegawai yang masih muda dan belum lama meniti karir di perusahaan tersebut.

Kemudian untuk selanjutnya adalah berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan pegawai. Diketahui jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 44 orang atau 93,6%. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau 4,3%. Dan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Untuk klasifikasi pegawai atau responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan. Untuk pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 12 orang atau 25,5%. Durasi lama bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 17 orang atau 36,2% kemudian untuk durasi lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 6 orang atau 12,8%. Yang terakhir adalah durasi lama bekerja diatas 15 tahun sebanyak 12 orang atau 25,5%.

3.2.1 Pengaruh penempatan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai di Bank Rakyat Indonesia cabang Karanganyar

Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia cabang Karanganyar. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,953 atau $>2,015$ maka pengaruhnya positif signifikan dan nilai P Value sebesar 0,003 atau $< 0,05$ yang berarti penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Isyani (2013) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai terhadap disiplin kerja berpengaruh kearah yang cukup kuat. Adanya penempatan kerja di suatu perusahaan baik itu penempatan dalam rangka pegawai baru, kenaikan jabatan, atau mutasi tentu saja akan memberikan kesan yang

baru terhadap pegawai. Karena tentu saja lingkungan kerja akan berubah dari sebelumnya, bahkan mungkin ada aturan-aturan yang berbeda dengan kantor yang lama.

3.2.2 Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di Bank Rakyat Indonesia cabang Karanganyar

Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia cabang Karanganyar. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 0,221 atau $<2,015$ maka pengaruhnya negatif tidak signifikan dan nilai P Value sebesar 0,825 atau $>0,05$ yang berarti penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Fitrianda (2016) dan Paat (2016) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Penempatan kerja dapat meliputi penempatan pegawai baru, peningkatan jabatan, mutasi kerja, atau demosi.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening dengan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, maka dapat disimpulkan: Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja pada pegawai dengan t statistic sebesar 3,016 dan P Values 0.003. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin mudah juga suatu disiplin kerja dapat dicapai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja pada pegawai menghasilkan t statistic sebesar 2,356 dan P Values 0,019. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin besar juga peluang untuk dapat meraih prestasi kerja.

4.2 Saran

Penelitian ini penting bagi pegawai atau perusahaan untuk dapat memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia atau karyawannya. Berikut disampaikan beberapa

saran penelitian dari penulis: Penelitian ini hanya melibatkan satu obyek perusahaan untuk diteliti. Bagi peneliti kedepan diharapkan dapat menggunakan lokasi obyek penelitian yang sama agar dapat digunakan untuk membandingkan. Apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis, sebaiknya menambah jumlah variabel independen menjadi lebih dari dua variabel. Dan tentunya dalam menentukan judul harus memilih variabel yang cocok. Adanya hasil yang menunjukkan pengaruh langsung antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tidak signifikan. Maka hal ini dapat dipertimbangkan untuk menjadi bahan penelitian untuk bisa dianalisis ulang lebih lanjut. Didalam hasil penelitian menyebutkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh sangat kuat pada disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu jika motivasi kerja pegawai meningkat secara signifikan dan bagus, tentu akan berdampak baik untuk pegawai maupun perusahaan dalam mencapai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 39–59. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Nelwan, O., Kawet, L., & Montolalu, R. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1318–1329.