



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA *MUSICAL  
PRODUCTS* INDONESIA**

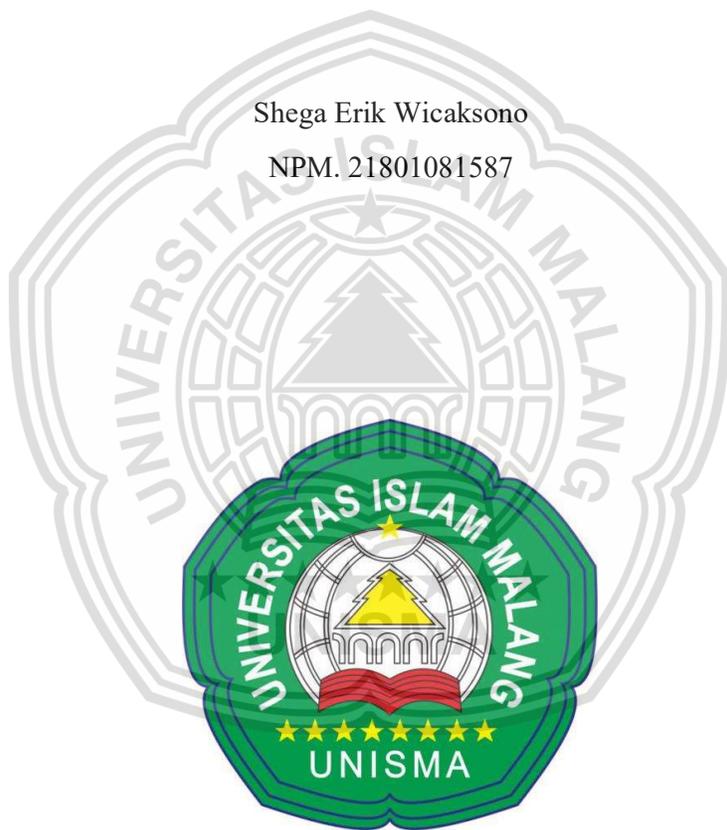
Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen

Oleh

Shega Erik Wicaksono

NPM. 21801081587



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia. Pandemi Covid-19 membawa banyak dampak di berbagai bidang, tak terkecuali penempatan kerja dan motivasi karyawan dalam perusahaan. PT Yamaha *Musical Products* Indonesia mengalami penurunan terkait absensi karyawan saat terjadinya pandemi Covid-19.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan metode analisis statistik menggunakan Uji Regresi Berganda. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, PT.YAMAHA  
*MUSICAL PRODUCTS* INDONESIA



## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work placement and motivation on the performance of employees of PT. Yamaha Musical Products Indonesia. The Covid-19 pandemic has had many impacts in various fields, including work placements and employee motivation within the company. PT Yamaha Musical Products Indonesia experienced a decline in employee absenteeism during the Covid-19 pandemic*

*The method used in this research is quantitative descriptive analysis method and statistical analysis method using Multiple Regression Test. the results of this study indicate a significant influence of work placement and employee motivation on employee performance. Partially, job placement has no effect on employee performance. Partially, employee motivation has an effect on company performance.*

Keywords: work placement, Motivation, Employee Performance, PT.YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dari perusahaan. SDM merupakan satu diantara aset perusahaan bahkan jika sumberdaya manusia itu hilang akan sangat mempengaruhi stabilitas dari organisasi tersebut. Kinerja SDM dapat dilihat dari pencapaian kerja yang sudah ditetapkan yang berhubungan langsung dengan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

Gibson dalam Kasmir (2015:182) menyatakan kinerja organisasi sebagai premis pelaksanaan individu yang sangat dipengaruhi oleh motivasi individu, karakteristik individu, penilaian, dan pengharapan yang dilakukan oleh manajemen terkait kemajuan pekerjaan individu. Kinerja sebagai fungsi dari kemampuan dan motivasi, jika dari kedua fungsi tersebut tidak mendapatkan hasil yang optimal maka kinerja itu dipengaruhi secara negatif. Hal ini menjadikan target atau tujuan yang menjadi pokok utama dalam sebuah organisasi.

Mathis dan Jackson (2016:5) menyatakan untuk mencapai tujuan atau target, perusahaan harus memperhatikan penempatan kerja dan motivasi kerja yang paling efektif dan efisien dalam pelaksanaan dilapangan. Perusahaan harus mempertimbangkan juga hal hal yang menjadi resiko dalam penanganan kasus Covid-19 pada perusahaan tersebut. Karena tidak bisa dipungkiri bahwa pandemi Covid-19 ini sangat mempengaruhi kegiatan dalam sebuah perusahaan. Peraturan pemerintah sangat berpengaruh dalam

hal ini, karena peraturan pemerintah bisa membatasi kegiatan/proses dalam suatu perusahaan. Adanya pembatasan karyawan yang masuk dan juga beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam menjaga protokol kesehatan.

Menurut Umam (2018:187) Pengambilan nilai pada kinerja karyawan berdasarkan hasil evaluasi yang sudah dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya dan biasa dilakukan oleh pihak manajemen. Penilaian tersebut biasanya sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Penilaian tersebut indikator terpenting adalah karyawan mampu menggapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak membuat pelanggaran yang sudah disepakati melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jadi seorang karyawan dapat dipromosikan untuk mengemban jabatan baru jika dirasa karyawan tersebut siap untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajiban yang lebih berat. Penempatan karyawan tersebut menjadi opsi untuk terus meningkatkan kualitas SDM. Namun tetap saja kinerja pegawai yang baru saja menempati pekerjaan barunya tersebut belum bisa bekerja secara optimal.

Sebagai langkah untuk selalu memajukan dan mengembangkan SDM yang ada, penempatan karyawan menjadi nilai positif agar karyawan memiliki skill dan pengetahuan yang lebih dalam perusahaan tersebut sehingga struktural organisasi dalam perusahaan bisa terus berkembang. Apalagi pada masa pandemi Covid-19 yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat menjaga kestabilan karyawan.

Cara yang paling efektif untuk menciptakan SDM yang berbakat dan dapat diandalkan membutuhkan pengaturan dalam menentukan pekerja yang memiliki pekerjaan di organisasi yang bersangkutan (Yuniarsih dan Suwatno,2013). Penempatan pegawai diatas merupakan hal yang mempengaruhi kinerja pada faktor kemampuan karyawan. Pada penempatan ini nantinya akan ada pedoman kerja yang dirancang sebagai dasar Tindakan dalam bekerja.

Selain penempatan karyawan yang berpengaruh dalam kinerja karyawan, motivasi karyawan juga harus diperhatikan dengan serius. Menurut Hafidzi (2019:52) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menghasilkan dorongan kerja karyawan supaya mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan semua daya upaya-nya agar menjadi kepuasan.

Menurut Hasibuan (2015:99) Motivasi dapat diberikan kepada karyawan dengan berupa Material atau pun non material. Pemberian berupa material seperti gaji, bonus, maupun penambahan tunjangan. sedangkan pada hal pemberian motivasi berupa non material seperti kenaikan jabatan, penghargaan hasil kerja, fasilitas kerja dan bahkan keselamatan kerja bisa menjadi motivasi non material. Ini dapat menjadikan karyawan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat.

PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia adalah satu diantara perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) di Kawasan Industri PIER yang terletak di Kab. Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki status Kawasan Berikat dan satu diantaranya anak

perusahaan Yamaha *Coorporation Japan* yang berada di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi alat musik tiup seperti saxophone, pianica, recorder, flute, clarinet dan venova. Sebagian besar produknya di ekspor dan sebagian kecil didijual ke dalam negeri.

Menyandang nama besar Yamaha karena merupakan anak perusahaan dari Yamaha, PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia harus bisa mengoordinasikan organisasi sebaik yang diharapkan dan fokus pada peningkatan organisasi yang layak serta terkoordinasi dengan bertumpu pada peranan SDM yang ada pada perusahaan.

Pada hal karyawan sering tidak masuk karena berbagai alasan, terdapat data yang menunjukkan tingkat absensi di perusahaan PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia pada periode sebelum pandemi dan saat terjadinya pandemi Covid-19. Sebelum pandemi, pengambilan data dimulai pada bulan Juli 2019 –Desember 2020 sebagai data absensi sebelum terjadinya pandemi yang akan ditunjukkan pada tabel 1.1, sedangkan data yang diambil pada bulan Juli 2020 – Desember 2020 sebagai data absensi saat terjadinya pandemi yang akan ditunjukkan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.1 Jumlah Absensi Periode Juli 2019 – Januari 2020**

Bulan	Tahun	Jumlah Absensi
Juli	2019	468 orang
Agustus	2019	403 orang
September	2019	319 orang
Oktober	2019	357 orang
November	2019	312 orang
Desember	2019	445 orang
Januari	2020	312 orang

Sumber : PT. Yamaha Musical Products Indonesia 2022

**Tabel 1.2 Jumlah Absensi Periode Juli 2020 – Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Absensi</b>
Juli	2020	730 orang
Agustus	2020	736 orang
September	2020	229 orang
Oktober	2020	219 orang
November	2020	184 orang
Desember	2020	314 orang

Sumber : PT. Yamaha Musical Products Indonesia 2022 `

Dari data diatas, jumlah karyawan di bulan Desember 2019 adalah 2013 karyawan sedangkan pada akhir Desember 2020 adalah 1531 karyawan, sehingga persentase orang yang tidak masuk di periode Juli 2019 – Desember 2019 adalah 19.07% dan untuk periode juli 2020 – Desember 2020 adalah 26.25%. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Yamaha Musical Products Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya mengambil judul penelitian “Pengaruh penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia”.



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diangkat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi penempatan kerja , motivasi karyawan dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19?
4. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mendeskripsikan penempatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis serta menjelaskan pengaruh penempatan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

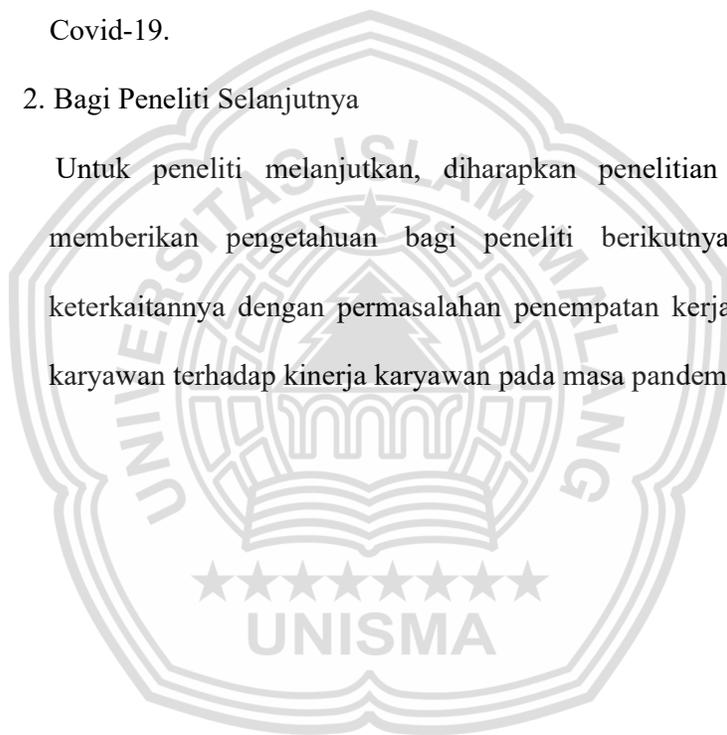
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak

#### 1. Bagi Perusahaan

Pada perusahaan yang diteliti diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait besar kecilnya pengaruh motivasi karyawan & penempatan kerja terhadap kinerja karyawan saat masa pandemi Covid-19.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti melanjutkan, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pengetahuan bagi peneliti berikutnya yang ada keterkaitannya dengan permasalahan penempatan kerja & motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.



## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian diatas maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Penempatan kerja dengan indikator penelitian yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap. Direfleksikan dengan indikator sikap melalui pernyataan mematuhi peraturan yang ada dengan skor 3,38.  
b. Motivasi karyawan dengan indikator penelitian yaitu lingkungan pekerjaan, pengakuan atas kinerja, kebutuhan individual. Direflesikan dengan indikator kebutuhan individual melalui pernyataan K3 dalam pekerjaan terjamin dengan skor 3,44.  
c. Kinerja karyawan dengan indikator penelitian yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu. Direfleksikan dengan indikator kualitas melalui pernyataan dapat meningkatkan kualitas seiring berjalanya waktu.
2. Penempatan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia.
3. Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia.
4. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Yamaha *Musical Products* Indonesia

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

### a. Bagi Perusahaan

1. Penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan guna menemukan strategi yang sesuai dari peningkatan motivasi karyawan serta penempatan kerja.
2. Bagi pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan penempatan kerja dan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal hal yang dapat diperhatikan seperti penghargaan ketika karyawan mencapai target perusahaan dan penempatan seorang karyawan sesuai latar belakangnya menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan seksama.
3. Perusahaan dapat memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan seperti kegiatan kegiatan kebersamaan guna meningkatkan koordinasi antar karyawan.

### a. Bagi peneliti selanjutnya

1. Disarankan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya keakuratan data lebih baik dan melakukan penambahan jumlah sampel untuk lebih menginterpretasikan kondisi yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aldy, H. L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 220-225.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 119-127.
- Anwar, R. (2014). Hal-Hal yang Mendasari Penerapan Kurikulum 2013. *Jurnal Humaniora*, 97-106.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-9.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta: Alih Bahasa.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 242-247.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Risky Nur Adha, N. Q., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 47-62.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 132-136.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarmigi, E. (2020). Analisis Pengaruh Covid-19 Terhadap Perkembangan UMKM Di Kabupaten Kerinci. *Jurnal Al-Dzahab*, 1-3.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 1-7.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Syiahhan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 16-30.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainun. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

