

**PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA IKLIM ORGANISASI
DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA SELATAN-BANGKA BELITUNG.**

Oleh:

Emelda

STIE Rahmadiyah Sekayu

email:emeldaodirman@yahoo.com

ABSTRACK

The purpose of the study was to determine the effect and motivation of employee work on the performance of PT. Sucofindo (Persero) South Sumatra Region - Bangka Belitung. The problem is what is meant by work placement and motivation and corporate climate simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Sucofindo (Persero) South Sumatra Region - Bangka Belitung. The sample in this study were 101 people. The results of the study show that simultaneously and partially there are contributions to the placement, motivation and climate of the organization on the performance of the employees of PT. Sucofindo (Persero) South Sumatra Region - Bangka Belitung.

Keyword: work placement, motivation, corporate climate, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan- Bangka Belitung. Permasalahan adalah apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan motivasi serta iklim organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan- Bangka Belitung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan- Bangka Belitung.

Kata kunci: penempatan kerja, motivasi, iklim organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, dilihat dari besarnya perhatian berbagai pihak pada perkembangan manajemen sumber daya manusia tersebut. Fokus terhadap SDM ditunjukkan oleh berbagai pihak yaitu politisi, pengusaha, pimpinan media massa, biokrat di lingkungan pemerintahan maupun para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu sosial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan mengelola atau mengendalikan dan mengatur sumber daya manusia dan diartikan juga sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi, pelatihan dan penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintergrasian, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan organisasi. Wibisono (2006), mengatakan bahwa saat ini hampir seluruh perusahaan di dunia berusaha untuk membangun nilai yang berbeda dan berkelanjutan dengan cara meningkatkan aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*).

Terdapat mutualisme yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan dalam perusahaan. Secara teori terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (kepuasan kerja) dan hubungan dengan hasil yang dicapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67).

Kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Siswanto (2007:24) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Pelaksanaan penempatan karyawan juga sebaiknya memperhatikan prinsip efisien, yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan yang dimiliki karyawan. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu, faktor prestasi akademik (tingkat pendidikan), faktor pengalaman (keterampilan), faktor kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor situasional, faktor motivasi dan faktor kesempatan.

Peningkatan kinerja karyawan perlu faktor adanya yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, yaitu motivasi (Sutrisno, 2011:109). Manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan banyak hal yang tidak terbatas adanya. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. (Lunerburg, 2011:88). Motivasi sangat penting ada dalam diri seorang karyawan, dengan motivasi seorang karyawan diharapkan mau bekerja keras dan antusias mencapai produktivitas kerja tinggi. Selain penempatan kerja dan motivasi, dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi iklim organisasi yang kondusif. Suatu kondisi yang dapat menimbulkan perasaan senang dan berkualitas dalam diri seseorang.

PT. Sucofindo (persero) wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung memberikan jasa inspeksi, supervisi pengkajian dan pengujian dalam bidang *agriculture sector, cutomer dan industrial product sector, financial and investment sector, oil and gas sector*. Keanekaragaman jasa-jasa PT.Sucofindo dikemas secara terpadu, jaringan kerja

laboratorium, cabang dan titik layanan PT. Sucofindo memahami pentingnya prinsip tata kelola perusahaan baik dalam pengelolaan perusahaan dalam menciptakan usaha bisnis yang bertanggungjawab dan berkelanjutan. Tata kelola perusahaan mempengaruhi tujuan perusahaan, kajian risiko dan optimalisasi kinerja karyawan (<http://www.sucofindo.co.id>).

Untuk membuktikan penelitian Boe (2014) berjudul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Suparno dan Sudarwati (2014) berjudul motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Dari uraian di atas maka perlu dilakukan kajian lebih mendalam melalui penelitian dengan judul: pengaruh penempatan kerja dan motivasi serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi serta iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu tujuan manajemen untuk membina sumber daya manusia (SDM) yang berada dalam lingkungan lembaganya. Perlu keahlian dan teknis tertentu seorang pimpinan dalam me-manage karyawan. Bagi pimpinan karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi lembaga.

Istilah performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2008:7).

Kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk istilah uang dan non uang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja juga dapat juga dikatakan sebagai hasil yang ditampilkan oleh Karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2011: 604).

Penempatan Kerja

Salah satu fungsi manajemen SDM untuk mengurus penempatan kerja (*Work Placement*). Penempatan kerja berarti mengalokasikan karyawan pada posisi tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. Bagi karyawan lama yang telah menduduki posisi atau jabatan tertentu sasaran penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain. Penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan karyawan berarti

mengalokasikan karyawan pada posisi tertentu (khusus karyawan baru). Penempatan kerja berlaku bagi karyawan lama yang telah menduduki pekerjaan atau jabatan tertentu sarasanya adalah mempertahankan kedudukan atau pindah pada posisi lain (Rivai, 2011:189).

Ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain, faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor situasional, faktor motivasi dan faktor kesempatan (Siswanto, 2007:89)

Motivasi

Motivasi asalnya dari kata motif (*Motive*) atau *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau niat (Hikmat, 2011:271) Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan.

Dipertegas Siswanto (2007) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lunenburg (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang. Kekuatan ini yang menstimulir, mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, demi proses pencapaian prestasi. Motivasi dapat mengacu karyawan bekerja keras sehingga mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Ada 3 sumber motivasi yaitu, 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, dan 3) apakah mereka merasa bangga menjadi bagian perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut: rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen (Lunenburg, 2011:89).

Iklm Organisasi

Plunkett dkk (2010) iklim organisasi adalah perasaan karyawan tentang pekerjaannya. Organisasi yang sukses sering memiliki iklim terbuka karena menumbuhkan energi kreatif individu dan mengambil keuntungan dari keinginan karyawan untuk berpartisipasi. Pendapat lain dinyatakan Wirawan (2008) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik. Berdasarkan definisi diatas Wirawan (2008) menyebutkan aspek-aspek dari iklim organisasi yang mengandung karakteristik tertentu yaitu:

- 1) Iklim organisasi berkaitan dengan unit besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu.
- 2) Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi daripada menilainya.
- 3) Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
- 4) Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota.

Iklim organisasi memiliki dimensi, menurut Muhamad (2011) dimensi iklim organisasi terdiri atas hal-hal berikut:

- 1) Rasa tanggung jawab
- 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- 3) Penghargaan atau reward
- 4) Rasa persaudaraan
- 5) Semangat tim.

Dalam suatu organisasi iklim organisasi tidak serta merta terbentuk dengan sendirinya, Muhamad (2011) menyatakan terdapat indikator yang berperan mempengaruhi pembentukan iklim organisasi:

- 1) Struktur
Struktur berkaitan dengan tugas menunjukkan derajat sampai sejauh mana penyelesaian tugas-tugas dilakukan dengan suatu metode tertentu. Juga memberikan kejelasan kepada pegawai bahwa sesuatu pekerjaan dan tugas dapat dikoordinir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas.
- 2) Tanggung jawab
Menunjukkan derajat bahwa pegawai dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya kepada atasan. Tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.
- 3) Penghargaan
Menunjukkan derajat para pekerja bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik dari pada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.
- 4) Risiko
Risiko dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai karena semua pekerjaan berdasarkan kebijakan pimpinan organisasi dan besar kecilnya resiko yang akan terjadi akibat penerapan kebijakan tersebut akan mempengaruhi kinerja.
- 5) Kehangatan/ keramahan
Perlakuan atau perhatian yang baik dari pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai merasa mendapatkan perlindungan dan pengayonan sehingga pegawai akan merasakan pula untuk berupaya memaksimalkan kinerjanya.
- 6) Dukungan
Dukungan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.
- 7) Standar

Kualitas merupakan tantangan bagi semua pegawai untuk melaksanakannya dengan menetapkan standar tersebut kinerja pegawai harus dapat menyesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

8) Konflik

Persaingan antar pegawai dalam satu organisasi dalam rangka mencari kemenangan atau keuntungan masing-masing dapat menimbulkan konflik internal, sehingga akan merugikan organisasi karena prestasi yang diraih oleh pegawai tidak maksimal. Konflik ini menimbulkan tekanan-tekanan dalam organisasi, menimbulkan rasa tidak aman dan berperasaan cemas pada sebagian dari anggotanya.

Iklm organisasi memiliki jenisnya, menurut Hoy dan Miskel (2011) iklim organisasi terbagi atas iklim organisasi terbuka dan tertutup yaitu:

1) Iklim Organisasi Terbuka

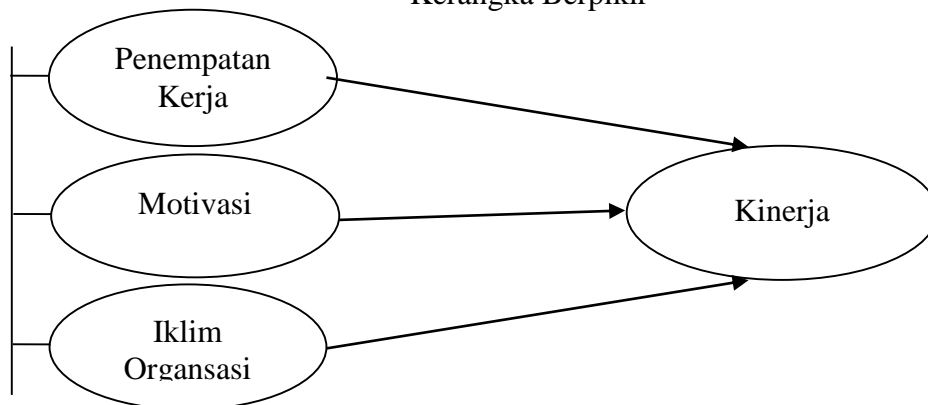
Iklim terbuka ditandai dengan kerjasama yang baik dan respek terhadap lingkungan secara nyata antara pimpinan dan karyawan.

2) Iklim Organisasi Tertutup

Iklim ini menunjukkan hal yang sebaliknya dengan iklim organisasi yang terbuka. Kegiatan di kantor hanya merupakan rutinitas pokok seperti melaksanakan tugas-tugas rutin.

Berdasarkan teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi dengan variabel terikat adalah kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Seluruh karyawan PT. Sucofindo 135 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 101 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Persamaan

Dalam menganalisis pengaruh penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS ditampilkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,401	0,401	
Penemp.Krj	0,347	0,129	0,354
Motivasi	0,238	0,099	0,233
Iklim Org.	0,513	0,065	0,365

Sumber: Hasil pengolahan data sekunder, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 maka estimasi fungsi regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,401 + 0,347X_1 + 0,238X_2 + 0,513X_3$$

Dari persamaan regresi berganda dapat digambarkan bahwa:

- Konstanta sebesar 1,401 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap ada meskipun tanpa penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi.
- Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,347 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap penempatan kerja (X_1) sebesar satu satuan skor maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya jika ada penurunan terhadap penempatan kerja (X_1) sebesar satu satuan skor, maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 0,347 satuan skor.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,238 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X_2) sebesar satu satuan skor, maka kinerja juga meningkat, sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X_2) sebesar satu satuan skor, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,238 satuan skor.
- Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,513 (positif) artinya jika ada peningkatan terhadap iklim organisasi (X_3) sebesar satu satuan skor, maka kinerja juga meningkat, sebaliknya jika ada penurunan terhadap iklim organisasi (X_3) sebesar satu satuan skor, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,513 satuan skor.

Hasil Uji Koefisien
Hasil Uji Determinan (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinan dilihat dari nilai *R Square* (R²). Dimana jika nilai *R Square* sama dengan nol, maka tidak ada sedikit pun pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Determinant

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,546 ^a	0,452	0,221	0,43319

Sumber: Hasil pengolahan data sekunder, 2018

Hasil pengujian determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,452 (45,2%) artinya variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 45,2% sisanya sebesar 54,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,994	3	0,998	5,319	0,002 ^a
Residual	18,086	97	0,188		
Total	21,081	100			

Sumber: Hasil Pengolahan data, Tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung (17,655) atau sig F (0,002) < Sig α (0,05) maka H₀ ditolak artinya penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (uji parsial)

Uji hipotesis t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi.

Tabel 4. Hasil Hipotesis Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,433	0,001
Penemp.Krj	2,334	0,021
Motivasi	1,790	0,043
Iklim org.	2,020	0,017

Sumber: Hasil pengolahan data sekunder, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien regresi pada Tabel IV.18. Variabel penempatan kerja diperoleh nilai sig t sebesar $0,021 < \text{sig } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja. Variabel motivasi diperoleh nilai sig t sebesar $0,043 < \text{sig } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel iklim organisasi diperoleh nilai sig t sebesar $0,017 < \text{sig } \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak artinya iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel penempatan kerja diperoleh nilai t hitung (2,564) atau sig t ($0,021 < \text{Sig } \alpha (0,05)$). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung. dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis penempatan kerja pada sudah cukup baik, ketidaksesuaian latar belakang akademis tidak terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan. Meskipun terdapat beberapa bidang yang dijalankan oleh karyawan yang latar belakang tidak sesuai namun mereka secara otodidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan karyawan dalam bekerja terhambat karena faktor pengalaman kerja, dilihat dari tanggapan responden $> 50\%$ menyatakan ketidaksetujuan atas pertanyaan terkait faktor pengalaman kerja. Menurut karyawan penempatan mereka pada suatu bidang tidak sesuai dengan pengalaman kerja. Karyawan menganggap pengalaman kerja sangat membantu, walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akademis. Hal itu menunjukkan bahwa selama ini ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan pada suatu bidang tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, justru karyawan membutuhkan pengalaman kerja. Berada dalam suatu bidang dalam waktu yang lama mampu membuat mereka menguasai pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akademis.

Penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan karyawan pada posisi tertentu (khusus karyawan baru). Penempatan kerja berlaku bagi karyawan lama yang telah menduduki pekerjaan atau jabatan tertentu sarannya adalah mempertahankan kedudukan atau pindah pada posisi lain. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor dalam penempatan karyawan antara lain: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor situasional, faktor motivasi dan faktor kesempatan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel motivasi diperoleh nilai t hitung (1,994) atau $\text{sig } t (0,043) \leq \text{Sig } \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung, dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis data motivasi sudah cukup baik namun masih terdapat hal-hal tertentu yang menyebabkan motivasi karyawan menjadi belum maksimal. Untuk mencapai karir puncak bukanlah hal mudah bagi karyawan, karena mereka tidak termotivasi mengikuti pelatihan dan meningkatkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Menurut karyawan hal tersebut terjadi karena tidak adanya kesempatan dari lembaga baik izin belajar maupun bantuan dana.

Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Motivasi juga merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi yang tinggi dalam diri dan karyawan dan pimpinan hendaknya mulai memberikan perhatian bagi karyawan yang selayaknya untuk di promosikan di lihat dari prestasi, usia, kemampuan dan masa kerjanya. Dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan karir. Jika memang mengharuskan karyawan juga hendaknya diakomodir untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, agar kemampuan akademis mereka mampu mendukung pekerjaan. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan hati dan tuntutan lembaga, sehingga mereka bekerja dengan kesadaran dan semangat yang tinggi dan meningkatkan kinerja.

Pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.

Berdasarkan hasil uji koefisien variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung (2,017) atau $\text{sig } t (0,017) < \text{Sig } \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung, dapat diterima.

Dalam membentuk kinerja karyawan iklim organisasi sangat berperan penting, karyawan butuh iklim yang kondusif dan nyaman. Iklim organisasi dapat diukur melalui rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing personil, dan bagaimana standar pekerjaan serta harapan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan membutuhkan adanya penghargaan untuk pengakuan atas hasil kerjanya, selain itu juga didukung oleh faktor lain yaitu rasa persaudaraan yang tinggi serta semangat tim dalam bekerja. Semakin baik iklim organisasi suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi secara simultan positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.
2. Penempatan kerja, motivasi dan iklim organisasi secara parsial positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Boe, Ismenia. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Negeri Sipil di Kantorb Kepresidenan Republik Timor Leste. *Ejurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.3 No.10. Hal: 559:580.
Diakses: ojs.unud.ac.id/index.php/EEB%/20/article/viewfile/960/7686
- Fadilah, Nur, Asri. Hakim, Abdul. Siswidiyanto.(2014) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi (JAP)* Vol.1 No.5 Hal: 847-852. Diakses: download.portalgaruda.org./article.php?..pengaruh%20penempatan%karyawan%20
- Gibson. (2006). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina 2007. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Handoko, T, Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan SDM*. (ed.2). Yogyakarta, Indonesia: BPFE
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. (cet.2). Bandung, Indonesia: Pustaka Setia
- Hoy, W,.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research, and Practice, Six edition*. New York: Random House.
- Iqbal, M. Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Intensif)* Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Istiqomah, Noer, Siti & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19 (1) hal: 89-97.
Diakses:download.portalgaruda.org/article.php?..pengaruh%20disiplin%20karyawan%20dan%20

- Karmita, Supartha, Priantini. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.4 (12). Hal: 947-974. Diakses: [https:// media.neliti.com/44791id.pengaruh.motivasi.kerjadanpenempatan.kr](https://media.neliti.com/44791id.pengaruh.motivasi.kerjadanpenempatan.kr)
- Lunenburg. Orstein. (2011). *Educational Administration*. Singapura: Wadworth
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2011). *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya
- Muhamad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers
- Plunkett, Warren R, Raymond F. dkk. (2008). *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectation*. USA: Thomson Corporation, Ninth Edition.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers
- Robert, L, Malthis. (2012), *Human Resources Management*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat
- Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cet.16). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. (cet.3) Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Suparno & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Volume 12 Nomor 01, hal: 12-14. Diakses: [journal .uniba.ac.id/index.php/PD/article/download/ 109/107](http://journal.uniba.ac.id/index.php/PD/article/download/109/107)
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. (ed.3). Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Widodo Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat