

Peranan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang

Sonia Okta Amalia¹, M. Afuan², Della Amaria Putri³
^{1,2,3} Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail: dellaasmariaputri03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang penempatan karyawan dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 40 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Semen Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil yang didapat Penempatan Karyawan yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Padang.

Kata Kunci: Penempatan Karaywan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to ifnd out about employee placemet and career development's influence on employee performance through employee work motivation as an inttervening variable at PT. Semen Padang using primari data obtained by distributing questionnaires to 40 employees as respondents, namely PT. Semen Padang. In this research, Strustural Equiation Modelling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results obtained by employee placemet are signigicant for work motivation. There is a significant influence of career development on work motivation. There is a significant influence of employee placement on employee performance through work motivation at PT. Semen Padang.

Keywords: Employee Placemet, Career Development, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut (**Nurasia, 2022**) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dn kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pendapat peneliti kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung unutmencapai hasil kerja. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut (**Suparman et al., 2023**) kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja yang diraih oleh seseorang saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, investasi waktu yang diberikan, dan kepemilikan pengalaman yang sudah dimiliki sebelumnya.

Penempatan Karayawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta mampu bertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenangn, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik (**Christin Andini Naibaho et al., 2022**).

Penempatan Merupakan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan (**Karlina, 2020**).

Menurut (**Toreh et al., 2022**) menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia. Sedangkan menurut pendapat (**Dwiyanti & Jati, 2019**) pengembangan karir adalah dorongan motivasi untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Menurut (**D. Susanto & Lindawati, 2022**) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu (**Wijaya et al., 2023**).

Sebagai karyawan pada PT. Semen Padang, Karyawan menyadari bahwa keunggulan bersaing salah satunya tergantung dari bagaimana mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk dapat menciptakan karya- karya yang inovatif dan memuaskan kepada masyarakat permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan penempatan karyawan dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang penempatan karyawan dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Padang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

METODE

Populasi adalah sekumpulan suatu analisis yang di dalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui (**Lukitaningsih & Lestari, 2023**). Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitiannya signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Semen Padang yang berjumlah 40 karyawan.

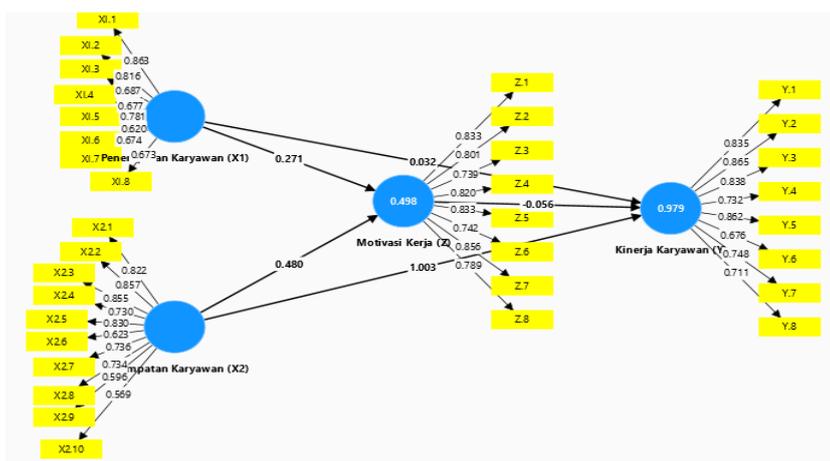
Sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi (**Lukitaningsih & Lestari, 2023**). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan dibidang sumber daya manusia di PT. Semen Padang yang berjumlah 40 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten ekosogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 1. Structural Model

Model stuktural diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

1. Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- a) $\text{Motivasi Kerja} = \beta_1 X_1 + \beta_2 + e_1$.
- b) $\text{Motivasi Kerja} = 0,271 X_1 + 0,480 + e_1$.

2. Persamaan II, merupakan gambar besarnya pengaruh kosntruk Penempatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$.

- a) $\text{Kinerja Karya} = 0,032 X_1 + 1,003 X_2 + 0,056 Z + E_1$.
- b) $\text{Kinerja Karyawan} = 0,380 \text{ Motivasi Kerja} + 0,446 \text{ Pengembangan Karir} + 0,041 \text{ Kinerja Karyawan} + e_1$.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten endogen tertntu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-satisitk /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-satisitk /t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha direrima. Berikut output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Penempatan Karyawan -> Motivasi Kerja	0.271	0.138	1.960	0.050	Hipotesis Ditolak
Pengembangan Karir-> Motivasi Kerja	0.480	0.210	2.,286	0.022	Hipotesis Diterima
Penempatan Karyawan ->Kinerja Karyawan	0.017	0.039	0.443	0.658	Hipotesis Ditolak
Pengembangan Karir->Kinerja Karyawan	0.976	0.032	30.835	0.000	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja ->Kinerja Karyawan	-0.056	0.057	0.991	0.321	Hipotesis Ditolak
Penempatan Karyawan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.015	0.019	0.791	0.429	Hipotesis ditolak
Pengembangan Karir-> Motivasi Kerja ->Kinerja Karyawan	-0.027	0.044	0.607	0.544	Hipotesis ditolak

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
6. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
7. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.

Saran

1. Bagi PT. Semen Padang
Lebih memperhatikan kepemimpinan dan mengayomi karyawan agar karyawan mengukir prestasi yang lebih baik lagi didalam organisasi terutama dalam aspek membagi tugas antar karyawan, memberikan solusi atas kendala yang dihadapi karyawan serta mendorong karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja pada PT. Semen Padang. Lebih meningkatkan pengembangan karir dengan cara melalui peningkatan Profesional, Integritas, Inovasi karyawan di dalam PT. Semen Padang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel – variabel yang relevan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat

yang jauh lebih besar. Sehingga kantor walikota solok dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun – tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Abraham Manu, I., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Alpasha, M. F. (2022). Pengantar Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 24–78.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Vol. 7, No. 1, September 2023 P-ISSN*, 7(SEPTEMBER), 1–23.
- G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., Barens Maramis, J., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). the Effect of Employee Placement and Career Development on Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. *1891 Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, 2(6), 494–498
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisipin*, 1(3), 717–732.
- Firdaus, B., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan koperasi. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 481.