

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LARAS PRIMA SAKTI CABANG SELUMA

Erwin Mudzil Al Khaafidh⁽¹⁾ Marliza Ade Fitri⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Erwinlebong499@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on the importance of a sense of employee performance in achieving company goals. Factors that can affect employee performance include work placement, work environment, and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of work placement, work environment and work motivation on the performance of employees at PT. Laras Prima Sakti, Seluma branch. This study uses a quantitative approach. Quantitative research method is research that is systematic, structured, and composed from the beginning to the end of the research. The population in this study are employees of PT. Laras Prima Sakti Seluma branch and sampling using the Saturated Sample method.

Based on multiple linear regression, we get the form of the regression equation $Y=49.021+0.301X_1+0.462X_2+0.285X_3$ and the magnitude of this effect can be seen from the coefficient of determination or R Square (R^2) = 0.532, which is 53.2% while the remaining is 46.8%. influenced by other variables outside the research. Furthermore, work placement has a significant effect on employee performance. This is supported by the results of Multiple Linear Regression of 0.301, and the work environment has a significant effect on employee performance. This is supported by the results of Multiple Linear Regression of 0.462, and work motivation has a significant effect on employee performance. This is supported by the results of Multiple Linear Regression of 0.285.

Keywords: work placement, work environment, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting serta memiliki kontribusi yang paling dominan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam lingkup perusahaan atau organisasi sumber daya manusia yang unggul harus didukung oleh proses pengelolaan SDM yang juga baik, selain itu komitmen terhadap kepentingan karyawan juga harus dijaga dan diutamakan. Perusahaan harus menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja, pencapaian target serta performance yang luar biasa, tidak hanya semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan namun juga terletak pada kesejahteraan psikologis para karyawan itu sendiri dalam artian keseimbangan karyawan dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan diluar jam kerja juga harus diperhatikan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya

manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia aset perusahaan yang berharga adalah karyawan sehingga perusahaan harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, kemudian yang harus di perhatikan oleh perusahaan yaitu loyalitas karyawan karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, penuh tanggung jawab, dan mudah mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Dengan semakin majunya ilmu teknologi serta dengan adanya era bebas saat ini, maka persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Untuk itu salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam pencapaian kesuksesan perusahaan dalam pencapaian kesuksesan. Oleh Karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Setiap orang pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peningkatan sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu perusahaan. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk melihat kinerja karyawannya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi.

Menurut Hanggraeni, (2011) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor

paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Setiap orang pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh masing-masing individu dalam lingkungan yang berbeda dan tentunya dengan berbagai macam kondisi sosial yang bersifat unik sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda. Itulah kenapa dua orang individu yang hidup di suatu lingkungan yang sama tidak akan dapat menghasilkan kepribadian yang sama, bahkan pada orang yang lahir kembar sekalipun. Dari kepribadian yang berbeda - beda ini seseorang diharuskan untuk beradaptasi di lingkungan kerja sehingga untuk menyesuaikan diri seseorang harus menonjolkan kepribadian positifnya. Hal inilah yang akan menjadi penilaian perusahaan untuk melihat seberapa baik kepribadian seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan.

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Ahyari (2005) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari. Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (extrinsic maupun intrinsic), extrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil

yang optimal, pemberian motivasi merupakan salah satu tanggungjawab peminan untuk meningkatkan karyawannya, dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang mempunyai karyawan berjumlah 57 orang karyawan, yang terdiri dari 1 orang ASLAP, 1 orang KTU, 1 orang mandor satu, 3 orang mandor panen, 3 orang mandor perawatan, 1 orang krani Afdeling, 1 orang krani transport, 1 orang krani panen, 1 orang krani timbang, 1 orang mekanik, 4 orang sopir, 13 orang perawatan (semprot dan mupuk) , 15 orang pemanen, 10 orang security, 1 orang juru masak di PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat.

Berdasarkan hasil obserpasi yang peneliti lakukan di PT. Laras Prima Sakti cabang seluma, maka di temukan masalah yang berhubungan dengan penempatan karyawan di mana seorang karyawan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman tapi di tempatkan tidak sesuai dengan jabatan yang di duduki. Kurangnya motivasi berprestasi dari karyawan untuk dapat memberikan solusi dan inovasi dari setiap pekerjaan dan tugas-tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan job description yang telah ditetapkan dan kurangnya keseriusan dalam bekerja akibat pengawasan yang kurang, termasuk kurangnya lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga ada karyawan yang sering keluar masuk, selain itu dan tidak semua karyawan mendapatkan motivasi sehingga semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras lagi kurang, sehingga sebagian karyawan tidak mampu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, kinerja karyawan yang belum optimal melaksanakan setiap pekerjaan karna kurangnya motivasi yang di dapatkan oleh karyawan, maka karyawan jarang mendapatkan prestasi atas pekerjaan dan tugasnya. Dan terdapat karyawan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan pribadinya sehingga pencapaian target yang diberikan atasan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Laras Prima Sakti Cabang Seluma “.

METODE

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005 : 90). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti (Nursalam. 2003). Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Husaini Usman. 2006).

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo. 2005). Kemudian menurut Issac dan Michael didapatkan dari tabel penentuan jumlah sampel dengan taraf signifikan 5%, bila populasinya sebanyak 57 maka sampel sebanyak 20 orang. (Sugiyono. 2005) Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. (Notoatmojo, 2003) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto. 2002).

Menurut Neoloka (2014) populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Laras Prima Sakti yang sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses diperolehnya data dari sumber data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua cara, yaitu: Pengumpulan Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan melalui Observasi, Wawancara, Kuesioner.

Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tahap ini dilakukan penyebaran angket dengan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel Penempatan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata – rata

N = Jumlah skor

$\sum x$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

$$I = \left[\frac{5-1}{5} \right] = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.
Skala Interval

No	Rentang Interval	Skala
1	4,40 – 5,40	Sangat Baik
2	3,40 – 4,30	Baik
3	2,20– 3,30	Cukup Baik
4	1,10 – 2,10	Kurang Baik
5	1 – 1,00	Sangat kurang Baik

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependen) yang disebabkan variabel lain (variabel Independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

I = produksi)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen (penempatan kerja, lingkungan kerja & motivasi kerja)

e = error / variabel pengganggu

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen (perputaran modal kerja, struktur modal dan ukuran perusahaan) dalam menjelaskan variasi-variabel dependen (profitabilitas) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

- $H_0 : b_i = 0$ Variabel-variabel bebas (penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- $H_1 : b_i < 0$ Variabel-variabel bebas (penempatan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- $H_2 : b_i > 0$ Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

- d. $H_3 : b_i > 0$ Variabel-variabel bebas (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):
1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan nilai t tabel Apabila t tabel $>$ t hitung, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Apabila t tabel $<$ t hitung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% (derajat kepercayaan = 5%).
 2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006: 91). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya variabel independen (penempatan kerja, lingkungan kerja & motivasi kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- b. $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya variabel independen (penempatan kerja, lingkungan kerja & Reward System) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Disamping dengan membandingkan F hitung dengan F tabel untuk menentukan H_0 diterima atau tidak dapat dengan melihat nilai signifikasinya apakah lebih atau kurang dari 5% (Bawono, 2006: 92).

HASIL

Persepsi Responden Terhadap Variabel Penempatan kerja (X_1)

Variabel penempatan kerja (X_1) terdiri dari 4 (lima) item pernyataan atau indikator, yang telah diuji sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu dan setiap item pernyataan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert berjenjang 1-5. Skala likert akan menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pada tabel 4.9 berikut ini menyajikan persepsi responden terhadap variabel Penempatan kerja (X_1) mendapatkan nilai 5,98 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori sangat baik (4,40 – 5,40). Pada hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma memiliki Penempatan kerja yang baik dalam bekerja. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada penempatan kerja (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar sebesar 4,14 termasuk kategor baik, yang artinya walaupun terkadang penempatan kerja tidak sesuai di dalam pekerjaan namun para karyawan ternyata masih memahami bahwasanya mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 4,03 termasuk kategori baik, artinya PT. Laras Prima Sakti masih harus mempertimbangkan penempatan kerja karyawan agar mereka juga dapat bekerja dengan optimal.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Selanjutnya, untuk Penempatan kerja (X_2) terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan atau indikator. Pilihan jawaban menggunakan skala likert berjenjang 1-5. Skala likert ini akan menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pada tabel 4.10 berikut ini akan menyajikan persepsi responden terhadap Lingkungan kerja (X_2) mendapatkan nilai 4,63 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori sangat baik (4,40 – 5,40). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma mendapatkan Lingkungan kerja yang cukup baik. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel Lingkungan kerja (X_2), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu

sebesar 4,66 termasuk kategori sangat baik. Artinya, Lingkungan kerja di PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma telah sesuai dan memberi kenyamanan terhadap karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 4,28 meskipun termasuk kategori baik namun pihak perusahaan harus tetap menciptakan kenyamanan Lingkungan kerja baik sesama karyawan dan juga sama atasan.

Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Selanjutnya, untuk motivasi kerja (X_3) terdiri dari 4 (tiga) item pernyataan atau indikator. Pilihan jawaban menggunakan skala likert berjenjang 1-5. Skala likert ini akan menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Persepsi responden terhadap variabel Motivasi kerja (X_3) mendapatkan nilai 5,29 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori sangat baik (4,40 – 5,40). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma mendapatkan Motivasi kerja yang baik. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel motivasi kerja (X_3), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,19 termasuk kategori baik. Artinya, Motivasi kerja di PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma telah sesuai. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 3,87 meskipun termasuk kategori baik namun pihak perusahaan harus tetap terus memberikan motivasi terhadap karyawan baik motivasi karyawan itu sendiri maupun motivasi dari perusahaan.

Persepsi Responden Terhadap Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 5 (empat) item pernyataan atau indikator. Setiap item pernyataan juga memiliki 4 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert berjenjang 1-5. Skala likert menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai 4,42 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori sangat baik (4,40 – 5,30). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Laras Prima Sakti memiliki Kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator variabel Kepuasan Kerja (Y), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,19 termasuk kategori baik. Artinya karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma memiliki Kinerja yang baik, sedangkan nilai rata-rata terendah hanya sebesar 4,03 meskipun termasuk kategori cukup baik, namun PT Laras Prima Sakti cabang Seluma masih harus meningkatkan Kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh antara variabel Penempatan kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Untuk mempermudah perhitungannya peneliti menggunakan bantuan SPSS for windows. Pada Tabel 4.12 berikut ini menyajikan hasil regresi linier berganda Penempatan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,021	18,922		2,591	0,012
	Penempatan kerja	0,301	0,114	0,312	2,648	0,011
	Lingkungan kerja	0,462	0,411	0,445	2,095	0,041
	Motivasi kerja	0,285	0,119	0,283	2,401	0,020

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 21 for windows, hasil penelitian 2023

Berdasarkan output SPSS for windows seperti yang ditunjukkan tabel diatas, maka secara matematis persamaanya yaitu sebagai berikut :

$$Y=49,021+0,301X_1+0,462X_2+0,285X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) nilainya sama dengan 0 maka variabel Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 49,021, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. $\beta_1 X_1 = 0,301$
 Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X_1) mempunyai makna bahwa apabila variabel Penempatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,301 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. $\beta_2 X_2 = 0,462$
 Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai makna bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu atau satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
4. $\beta_3 X_3 = 0,285$
 Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai makna bahwa apabila variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu atau satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,285 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu variabel Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dalam menerangkan variasi-variabel independen yaitu Kinerja karyawan (Y). Pada tabel 4.13 berikut ini menyajikan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) mengenai adanya pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	0,283	0,243	6,77901

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui koefisien determinasi berganda atau R^2 (R^2) = 0,532 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 53,2% terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji F.

Uji T

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 21 (Ghozali, 2012).

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika probabilitas (sig) < alpha 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
2. Jika probabilitas (sig) > alpha 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
3. Jika nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai signifikan t hitung < t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji t dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 21 for Windows. Hasil uji t pengaruh variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		Sig.
1	(Constant)	49,021	18,922		2,591	0,012
	Penempatan kerja	0,301	0,114	0,312	2,648	0,011
	Lingkungan kerja	0,462	0,411	0,445	2,095	0,041
	Motivasi kerja	0,285	0,119	0,283	2,401	0,020

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 21 for windows, Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas (sig) yaitu variabel penempatan kerja (X_1) memiliki nilai probabilitas (sig) $0,011 < \alpha 0,05$, lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai probabilitas (sig) $0,041 < \alpha 0,05$, dan motivasi kerja memiliki nilai probabilitas (sig) $0,020 < \alpha 0,05$. Diketahui variabel penempatan kerja (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 2,648 dan tabel sebesar 1,999. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($2,648 > 1,999$) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 2,095 dan ttabel 1,999 sebesar . Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($2,095 > 1,999$) dan variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai thitung sebesar 2,401 dan ttabel 1,999 sebesar . Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($2,401 > 1,999$). Yang berarti bahwa penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan(Y).

Uji F

Uji F dilakukan guna menguji hipotesis secara simultan (berama-sama) pengaruh antara variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa secara simultan variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Apabila nilai signifikan t hitung $> t$ tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Apabila nilai signifikan t hitung $< t$ tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Sama halnya dengan uji t, agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji F juga dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 21 for Windows. Hasil uji F pengaruh variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.
Uji Hipotesis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962,314	3	320,771	6,980	,000 ^b
	Residual	2435,616	53	45,955		
	Total	3397,930	56			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

Sumber : Output SPSS 21 for windows, Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0,05$. Diketahui nilai Fhitung sebesar 6,980 dan Ftabel sebesar 3,14. Maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($6,980 > 3,14$). Yang berarti bahwa variabel penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan karakteristik responden, uji T serta Uji F tentang pengaruh penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma, diketahui bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda, $Y=49,021+0.301X_1+0.462X_2+0.285X_3$ dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau R Square (R^2) = 0,532 yaitu sebesar 53,2% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengaruh penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan dinilai berdasarkan 13 (tiga belas) item pernyataan yang dikembangkan dari 4 indikator menurut Suwatno (2012:129) yaitu meliputi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma sudah sangat baik dengan nilai rata-rata 5,94 (sangat baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel penempatan kerja, nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 4,03 meskipun katagori baik perusahaan harus mempertimbangkan penempatan kerja karyawan agar mereka juga dapat bekerja dengan optimal. sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.14 termasuk kategori baik Artinya, walaupun penempatan sudah baik, perusahaan juga harus mempertimbangkan penempatan sesuai agar karyawan bekerja dengan optimal . Serta penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma dengan nilai probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$.

Semakin baik penempatan karyawan yang di berikan maka, semakin baik pula kinerja yang di miliki seorang untuk bekerja. Pendapat di atas selaras dengan pendapat Siswanto (1990:9) bahwa Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat,bakat,dan pendidikan pengalaman dan prestasi yang di miliki dengan persyaratan yang di butuhkan organisasi di jalankan secara kontuinitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah di tentukan dan di berikan serta, Mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi Atas tugas dan pekerjaan Wewenang dan tanggung Jawab tersebut.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dinilai berdasarkan 9 (sembilan) item pernyataan yang dikembangkan dari 3 indikator menurut Nitisemito (2012) yaitu meliputi suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan, hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma sudah baik dengan nilai rata-rata 4,63 (sangat baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel penempatan kerja, nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 4,28 meskipun kategori baik perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan agar mereka juga dapat bekerja dengan nyaman. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.66 termasuk kategori sangat baik Artinya, walaupun lingkungan kerja sudah sangat baik, perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas dan suasana kerja. Serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma dengan nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dinilai berdasarkan 13 (tiga belas) item pernyataan yang dikembangkan dari 4 indikator menurut Abraham Maslow (2017:101-102) yaitu meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma sudah baik dengan nilai rata-rata 5,29 (sangat baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel motivasi kerja, nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 3,87 meskipun kategori baik perusahaan harus mempertimbangkan motivasi kerja karyawan agar mereka juga dapat bekerja dengan optimal. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.19 termasuk kategori baik Artinya, walaupun motivasi kerja sudah baik, perusahaan juga harus terus memberiksn motivasi terhadap karyawan baik kepada atas maupun sesama karyawan. Serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma dengan nilai probabilitas (sig) < alpha 0,05.

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam meneggakan motivasi kerja dalam sebuah organisasi, motivasi kerja berperan penting. Motivasi kerja dapat berupa hasil sejumlah proses kerja bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melakukan kegiatan tertentu.

Pengaruh Penempatan kerja, Lingkungan kerja & Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan PT. diukur melalui 12 (dua belas) item pernyataan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan PT. Laras Prima Sakti memiliki kinerja karyawan yang baik dengan nilai rata-rata persepsi 4,42 (sangat baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variable kinerja karyawan, yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu hanya sebesar 4,03 meskipun termasuk kategori baik, namun PT Laras Prima Sakti masih harus memperhatikan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.19 termasuk dalam kategori baik. Artinya, karyawan PT. Laras Prima Sakti telah mencapai kinerja dengan baik, Serta penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti dengan nilai probabilitas $0.419 < \alpha 0.05$. Pendapat ahli yang melandasi hubungan penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah Simamora (2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas–tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Asri Nur Fadillah, dkk (2010) menyatakan bahwa guna meningkatkan kinerja karyawan di suatu tempat maka tidak cukup untuk melihat kemampuan. kompetensi dari suatu individu melainkan dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan nya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zuriah Wahidini (2021) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma
2. Terbukti bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma
3. Terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma
4. Terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti cabang Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Ahmad Rohani. 2004. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Ardhana, YM Kusuma. 2012. *PHP Menyelesaikan Website 30 Juta*. Jakarta: Jasakom.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja dan Insentif (Literature*

Review Manajemen Kinerja). 4(2), 199–214.

- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Daft, Richard, 2006. *Manajemen Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(1), 86. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i1.830>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan. (2022). *Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu Marliza*. 10(2), 1351–1356.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 36–45. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Lembaga, Y., Islam, P., Riau, U. I., Islam, F. A., Penempatan, P., Terhadap, K., Kerja, P., Kependidikan, T., Universitas, P., Riau, I., & Sandra, A. (2022). *Oleh : atika sandra npm : 182310426*. 1–105.
- Marliza. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 163–174.
- Fitri, M. A., Ilhami, M. D., & Herwan, M. D. K. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(1), 96-103. Mathis, R.L. & J.H.
- Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 1(3), 647–659.
- Mardiana, Lina. 2013. *Daun Ajaib Tumpas Penyakit*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mangkunegara, P.A.A. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan ketiga. Rosdakarya. Bandung. Hal 43-45, 161-163
- Nitisemito, 2012, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta

- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Prijati, I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (Btpn) Kcp Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 10(4), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3963%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3963/3974>
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Robbins. (2016). Kinerja Pegawai Tun Huseno.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Setiyawan, Y. (2017). *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Aneka bumi pratama(ABP) simpang kubu kandang Kec.Pemayung Jambi*. 1–14.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. Hal 7-12
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.