



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.RIAU ANDALAN JAYA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Digunakan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ILSAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2026

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NAMA : Devi Mayanti
NIM : 12070120788
PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Msdm
FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
SEMESTER : XI (Sebelas)

JUDUL : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**


Dr. Putriana, SE, MM
NIP. 19691120 2007 01 2023

MENGETAHUI


DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL
Dr. Deaini Miftah, S.E., MM., Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

Ketua Program Studi S1
Manajemen

Susnaningsih Mu'at, S.E., MM, Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : Devi Mayanti
Nim : 12070120788
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 09 Januari 2026

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Julina, SE.,M.Si
NIP. 19730722 199903 2 001

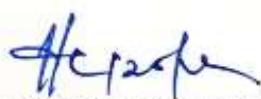


Sekretaris

Meri Sandora, SE.,MM
NIP. 19790505 200710 2 001

Pengaji 1

Dr. Hariza Hasyim, SE., M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003



Pengaji 2

Dr. Putriana., SE., MM
NIP. 19691120 2007 01 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Devi Mayanti
NIM : 12070120708
Tempat/Tgl Lahir : Pekanbaru/22-12-2001
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan kerja Terhadap kinerja karyawan
Dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada
PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga:

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



NIM. 12070120708

* Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.RIAU ANDALAN JAYA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Oleh Devi Mayanti

Nim: 12070120788

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Penempatan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, namun (4) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi perantara penting dalam menjembatani pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan tidak hanya memperhatikan penempatan karyawan secara tepat, tetapi juga membangun motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Influence of Job Placement on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru, Riau Province

Oleh Devi Mayanti

Nim: 12070120788

This research aims to examine the influence of job placement on employee performance, with work motivation as an intervening variable at PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru. The study uses a quantitative descriptive approach and data analysis was conducted using SmartPLS software. The results of the study show that: (1) Job placement has a positive and significant effect on work motivation, (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, (3) Job placement does not have a direct significant effect on employee performance, but (4) Job placement significantly affects employee performance through work motivation as an intervening variable. These findings indicate that work motivation plays an important role in mediating the effect of job placement on performance. Therefore, the company is advised to not only focus on proper job placement, but also to continuously foster employee motivation in order to improve performance.

Keywords: *Job Placement, Employee Performance, Work Motivation.*

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya penulis skripsi yang berjudul “PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.RIAU ANDALAN JAYA PEKANBARU PROVINSI RIAU” dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.S i , A k , C A selaku rektor UIN SUSKA Riau.
2. Ibu Dr.Hj. Desrir Miftah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E.,M.M.,Ph.D selaku ketua jurusan S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Putriana., SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Staff program studi manajemen dan staf akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajarkan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Mamak terkasih, Sudarman dan Suri Yanti, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang di ambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini. Semoga allah SWT memberikan keberkahan didunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orang tua terbaik dan sempurna bagi penulis.
8. Terimakasih untuk adik saya Muhammad Fadli dan Salsabila Anggraini yang selalu memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk sahabat saya Mega Gustiani, Salsabila Wardana dan Putri Ayuni yang telah banyak membantu penulis mulai dari awal skripsi sampai dengan selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 26 september 2025

Penulis,

DEVI MAYANTI

12070120788

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Penempatan Kerja	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.4 Motivasi Kerja	27
2.5 Pandangan Islam.....	32
2.6 Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel.....	35
2.7 Penelitian Terdahulu.	40
2.8 Kerangka Berfikir	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian.....	47
3.3 Sumber Data	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Populasi dan Sampel	49
3.6 Teknik Analisis Data	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	55
4.1 Sejarah Singkat PT. Riau Andalan Jaya	55
4.2 Visi Dan Misi PT. Riau Andalan Jaya	56
4.3 Struktur Organisasi	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Hasil Penelitian	58
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
5.3 Analisis Data Inferensial.....	67
5.4 Analisis Pengujian Hipotesis	85
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	93
6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	99

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.	3
Tabel 1. 2	Penempatan Karyawan Pada PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau Berdasarkan kualifikasi Pendidikan	4
Tabel 2. 1	Penelitian terdahulu.....	40
Tabel 2. 2	Konsep operasional	45
Tabel 3. 1	Skala Likert	49
Tabel 5. 1	Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 5. 2	Umur Responden.....	59
Tabel 5. 3	Tingkat Pendidikan Responden	60
Tabel 5. 4	Lama Bekerja Responden	60
Tabel 5. 5	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 5. 6	Skor Angket Untuk Variabel Penempatan Kerja (X).....	63
Tabel 5. 7	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)	66
Tabel 5. 8	Nilai <i>Outer Loading</i> Penempatan Kerja (X).....	69
Tabel 5. 9	Nilai <i>Outer Loading</i> Motivasi Kerja (Z).....	72
Tabel 5. 10	Nilai <i>Outer Loading</i> Kinerja (Y)	75
Tabel 5. 11	Nilai <i>Discriminant Validity</i> Variabel Penempatan Kerja (X)	78
Tabel 5. 12	Nilai <i>Discriminant Validity</i> Variabel Motivasi Kerja (Z)	78
Tabel 5. 13	Nilai <i>Discriminant Validity</i> Variabel Kinerja (Y)	79
Tabel 5. 14	Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	80
Tabel 5. 15	Nilai <i>Composite Reliability</i>	81
Tabel 5. 16	Nilai <i>Crobanck Alpha</i>	82
Tabel 5. 17	Nilai <i>R Square</i> (R^2)	83
Tabel 5. 18	<i>Result For Inner Weight</i>	86
Tabel 5. 19	<i>Specific For Inner Weight</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4. 1 struktur organisasi PT. Riau Andalan Jaya	57
Gambar 5. 1 Hubungan Variabel Penempatan Kerja (X) Indikatornya Sebelum Run	72
Gambar 5. 2 Hubungan Variabel Penempatan Kerja (X) Indikatornya Setelah Di Run	72
Gambar 5. 3 Hubungan Motivasi Kerja (Z) Indikatornya Sebelum Run	74
Gambar 5. 4 Hubungan Motivasi Kerja (Z) Indikatornya Setelah di Run	75
Gambar 5. 5 Hubungan Kinerja (Y) Indikatornya Sebelum Run	77
Gambar 5. 6 Hubungan Kinerja (Y) Indikatornya Setelah di Run	77
Gambar 5. 7 Nilai Cross Loading Setiap Indikator Variabel Laten	80
Gambar 5. 8 Model Struktural	86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.4. Latar Belakang

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.

Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Pada umumnya, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang pegawai yang memiliki hasil kerja atau karya yang dihasilkan tinggi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau. PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru merupakan perusahaan swasta berskala internasional yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang dalam bidang jasa distributor *crane*, produk mekanisasi dan permesinan kelapa sawit, produk *industri* agrobisnis dan permesinan, teknik mekanik, sistem hidrolik, suku cabang alat berat, dan kontruksi. Perusahaan ini telah melakukan bisnisnya sejak didirikan pada tahun 2014. Terletak di Jln. Tuanku Tambusai, Jl.Abdii No.05, Labuh Baru Payung Sekaki, Kota Pekanbaru- Riau, 28292.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dan keahlian pegawai dilatar belakangi oleh penempatan pegawai dan beban kerja yang diimbangi oleh pegawai (Sinambela, 2017). (Diamantidis & Chatzoglou, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja yang dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja dan dukungan manajemen telah optimal.

Berikut data kinerja karyawan di PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau :

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Tahun	Jumlah Karyawan	Aspek/ Kriteria	Penilaian Kinerja					
				Sangat Baik		Baik		Cukup	
				Jumlah	Rata-Rata	Jumlah	Rata-Rata	Jumlah	Rata-Rata
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	2020	70	Tanggung Jawab	38	54,29%	24	34,29%	8	11,43%
			Kualitas Kerja	30	42,86%	28	40,00%	12	17,14%
			Loyalitas	25	35,71%	39	55,71%	6	8,57%
	2021	68	Tanggung Jawab	35	51,47%	26	38,24%	7	10,29%
			Kerja Sama	30	44,12%	28	41,18%	10	14,71%
			Loyalitas	27	39,71%	30	44,12%	11	16,18%
	2022	59	Tanggung Jawab	34	57,63%	20	33,90%	5	8,47%
			Kualitas Kerja	20	33,90%	34	57,63%	5	8,47%
			Loyalitas	25	42,37%	29	49,15%	5	8,47%
	2023	65	Tanggung Jawab	39	60,00%	21	32,30%	5	7,69%
			Kualitas Kerja	21	32,31%	39	60,00%	5	7,69%
			Loyalitas	25	35,38%	35	53,85%	7	10,77%

Sumber : PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau,2024

Berdasarkan Tabel 1.1 berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2023. Penilaian “Sangat Baik” tertinggi untuk tanggung jawab, menunjukkan peningkatan konsistensi dan disiplin kerja pada tahun terbaik 2023. Pada kualitas kerja terdapat penurunan dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Loyalitas karyawan paling tinggi di tahun 2022 bisa jadi dipengaruhi oleh stabilitas kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau motivasi yang makin positif saat itu. Kerja sama cukup tinggi di tahun 2021 dan bisa dipertimbangkan untuk ditinjau kembali di tahun-tahun berikutnya.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. (Ardana,2012) juga mengemukakan bahwa penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap instansi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Reza, 2017) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, penempatan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Berikut data penempatan karyawan di PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau :

Tabel 1. 2 Penempatan Karyawan Pada PT. Riau Andalan Jaya

**Pekanbaru Provinsi Riau Berdasarkan kualifikasi
Pendidikan :**

Klasifikasi Jabatan	Kualifikasi Pendidikan Yang Dibutuhkan	Realisasi	Syarat Minimal Pengalaman	Realisasi
---------------------	--	-----------	---------------------------	-----------

© Hak Cipta State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Klasifikasi Jabatan	Kualifikasi Pendidikan Yang Dibutuhkan	Realisasi	Syarat Minimal Pengalaman	Realisasi
Direksi	S1	S1	9 Tahun	5 Tahun	
Manager	S1	SMA 2 Orang	8 Tahun	4 Tahun	
Staff	S1	SMA 4 Orang	4 Tahun	2 Tahun	
Marketing	S1	SMA 2 Orang	9 Tahun	8 Tahun	
Mekanik	STM	SMA 10 Orang	6 Tahun	7 Tahun	
Gudang	SMA	S1	5 Tahun	3 Tahun	
Supir	SMA	SMA	12 Tahun	15 Tahun	
OB	SMA	SMA	2 Tahun	2 Tahun	

Sumber : PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1.2 klasifikasi jabatan dan kualifikasi pendidikan yang ditetapkan perusahaan, posisi marketing mensyaratkan pendidikan minimal (S1). Ketentuan ini dinilai relevan mengingat perusahaan bergerak sebagai distributor *crane*, produk mekanisasi dan pemesinan kelapa sawit, serta berbagai produk industri agrobisnis dan pemesinan yang berkaitan dengan teknik mekanik dan sistem hidrolik. Bidang usaha tersebut menuntut pemahaman yang memadai mengenai spesifikasi teknis produk, kebutuhan konsumen industri, serta kemampuan analisis dalam menawarkan solusi yang tepat kepada pelanggan.

Namun, berdasarkan data realisasi, jabatan marketing pada perusahaan ini masih ditempati oleh karyawan dengan tingkat

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan SMA sebanyak dua orang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan yang ditetapkan dengan latar belakang pendidikan karyawan yang menempati posisi tersebut. Pada konteks perusahaan dengan produk yang bersifat teknis dan spesifik, tingkat pendidikan yang lebih rendah berpotensi membatasi kemampuan karyawan dalam memahami karakteristik produk, menjelaskan keunggulan teknis kepada konsumen, serta menyusun strategi pemasaran yang efektif.

Dengan kata lain penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti 22 April 2025 pada PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam motivasi dan penempatan kerja karyawan yang masih belum maksimal. Hasil observasi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya penurunan, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, tidak serius dalam menanggapai sanksi yang diberikan perusahaan. Karyawan baru dan karyawan kontrak yang diperpanjang masih banyak tidak menaati absensi kerja sehingga berpengaruh terhadap kontrak. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah yang lebih dalam terkait motivasi kerja. Beberapa karyawan terlihat kurang antusias dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan cenderung menunda pekerjaan hingga mendekati tenggat waktu. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga tampak kurang efektif, di mana karyawan jarang menyampaikan ide atau masukan untuk kemajuan perusahaan. Ketika ditanyakan mengenai tujuan karir jangka panjang, sebagian karyawan tidak memiliki rencana pengembangan diri yang jelas di perusahaan. Inisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek baru juga terlihat minim.

Motivasi kerja menurut (Siagian, 2009: 40) juga bisa dipengaruhi oleh penempatan karyawan itu sendiri, karena penempatan yang tepat bagi seorang karyawan bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik. Menurut (Mangkunegara, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa menikmati pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut penulis berpendapat bahwa masalah mengenai motivasi kerja ada hubungannya dengan penempatan pegawai, bila

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penempatan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai tersebut maka motivasinya pun akan menurun.

Dalam penelitian ini motivasi digunakan sebagai variable intervening. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Karyawan yang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahliannya akan menciptakan tingginya motivasi karyawan dan membuat kinerjanya dalam bekerja meningkat juga. Penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya di perusahaan tersebut. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Seperti halnya motivasi kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik karena penempatan kerjanya, maka sangat baik dan akan mendorong karyawan untuk dapat

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Penelitian ini menggunakan *Grand Theory* yaitu Teori penelitian ini mengacu pada Teori Kinerja Karyawan (*Performance Theory*) oleh *Campbell* yang telah diperluas dalam (Ashkanasy & Dorris, 2017) menyatakan bahwa kinerja kerja mencakup perilaku yang relevan secara langsung dengan tujuan organisasi, kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kemampuan, dan pengalaman, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan penempatan tugas yang tepat. Selain itu, motivasi juga dapat membangun kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Gagasan ini menekankan bahwa motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. tingkat usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras pegawai akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (George & Jones, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.

Kemudian penulis ingin membuktikan terkait hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian (Lambey et al., 2020), penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian (Saleh et al., 2023) penelitian ini menunjukkan Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian (Rohman et al., 2024) penelitian ini menunjukkan Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau”**.

1.5. © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk memperjelas pemahaman tentang permasalahan yang diangkat di penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau ?
4. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau ?

1.6. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut.

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.
3. Untuk mengatahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.
4. Untuk mengatahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

7. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati penempatan dan Motivasi karyawan sudah sesuai dengan kinerja PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan penelitian ini diharapkan dapat menambah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

referensi di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada jurusan Manajemen.

1.8. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematik meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah, perumusa masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

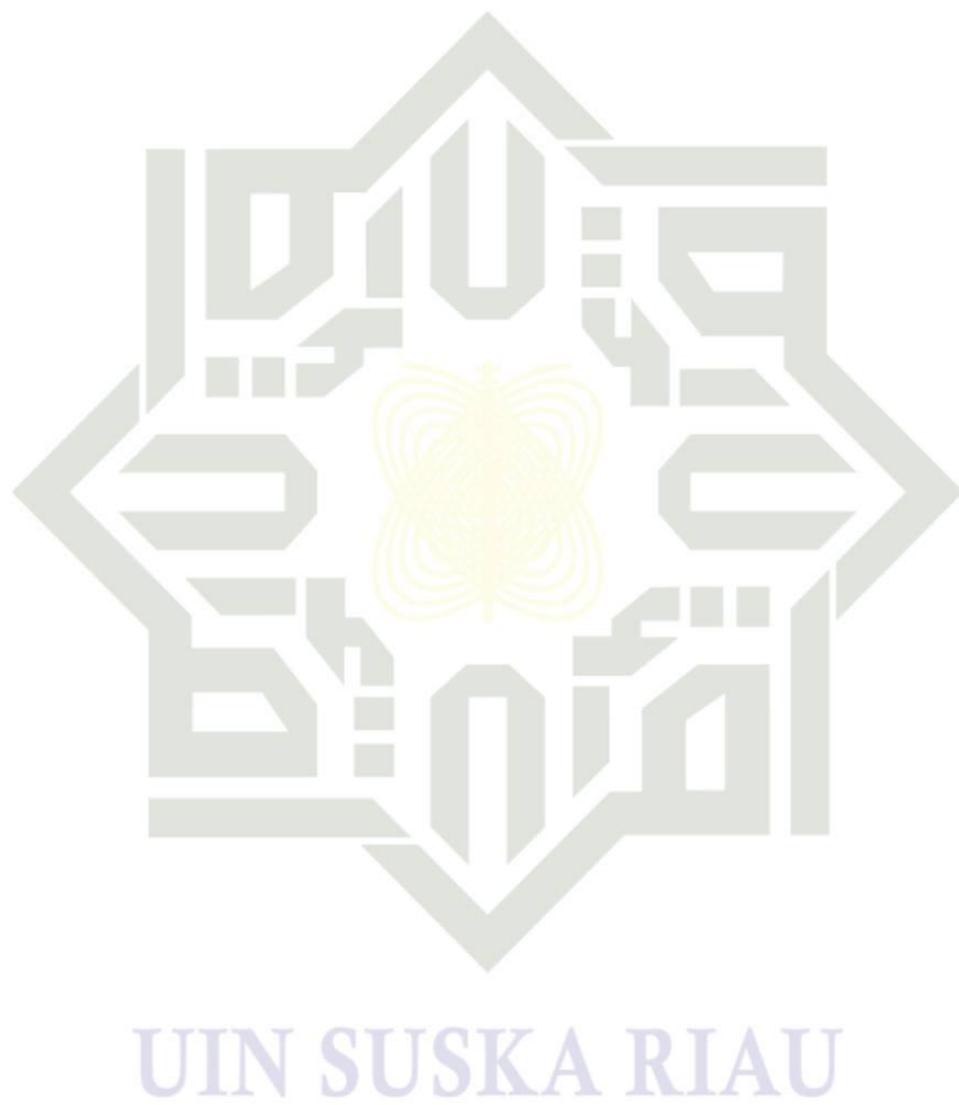
Pada bab ini penulis menjelaskan singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang memaparkan hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengumumkan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat dikembangkan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi,2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efesien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Hasibuan,2017:10) dalam Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Bangun 2017:6)

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh (Hasibuan, 2018) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena perencanaan berarti awal penentuan program

untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu dimulai dari menyusun visi dan misi perusahaan serta mengatur karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Tugas dari perencanaan yaitu membuat target, membuat rencana kegiatan yang dibutuhkan untuk pencapaian target, mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya, dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah dan cepat. Untuk meraih tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan masing-masing. Pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan

3. Penggerak (*Actuating*)

Dalam melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien yang telah direncanakan, tidak mungkin penggerak dilakukan oleh manajer itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan adanya penggerak (*actuating*) dari manajer dengan cara mendeklegasikan kepada bawahan yang diberikan tanggung jawab atau wewenang menurut *job* dan bidang tugas masing-masing. uraian tugas masing-masing.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah mengatur kegiatan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai yang telah direncanakan, disamping itu pengawasan berfungsi untuk mengendalikan dan mencari jalan keluar sebuah permasalahan apabila dalam pelaksanaan kegiatan terjadi hambatan.

2. Penempatan Kerja

2.1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut (Sari et al., 2024) menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah penugasan tugas atau jabatan berdasarkan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu berdasarkan kebijakan yang diambil oleh pemimpin instansi. (Ardana, 2012) juga mengemukakan bahwa penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap instansi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Reaza W.P., 2017) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya.

2.2. Metode Penempatan Kerja

Berikut ini adalah metode penempatan menurut (Gomes, 2003:122) yaitu :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
3. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
4. Pengadaan.
5. Menyiapkan daftar dari patra pelamar yang berkualitas.
6. Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas.
7. Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar.
8. Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas.

2.2.3. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan.

Factor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut (mangkuprawira, 2011)

1. Pertumbuhan perusahaan.

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik memalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial ekonomi politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi.

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan kerja, dan program pensiun dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.

3. Kecenderungan ekonomi umum.

Satu komsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, sekaligus bagi pencari kerja. Reaksi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran sebaiknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

4. Atrisi

Pengurangan laryawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambatan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4. Indikator Penempatan

Indikator Penempatan (Sari et al., 2024) yaitu:

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang Pendidikan menjadi indikator yang penting khususnya dalam penempatan tenaga kerja agar tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja, Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai dibandingkan tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya karena sudah memiliki pengetahuan dari kehidupan sebelumnya.

3. Kesehatan Fisik

Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia saat menugaskan karyawan, apabila perihal ini tidak diperhatikan maka akan terjadi faktor fisik yang harus diperhitungkan. Dengan hati-hati, maka hal itu akan merugikan perusahaan. Penempatan kerja Tugas dan aktivitas tertentu perlu disesuaikan dengan kondisi fisik setiap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Usia

Dalam pengalokasian tenaga kerja perlu diperhatikan faktor usia tenaga kerja yang lolos seleksi. Karena didalam pekerjaan yang sesuai dengan usia harus dilakukan untuk menghindari hilangnya produktivitas kerja.

2.3. Kinerja Karyawan.**2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.**

Menurut (Kasmir,2016) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap organisasi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kerja sevara umum (silaen, 2021).

Menurut (hasibuan, 2008:94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. (Khaeruman et al., 2021).

2.3.2. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai memalalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dikemukakan Leon C. Mangginson A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut: “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang di gunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Penilaian merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penetuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Menurut (Hasibuan, 2002), yang dikutip oleh Astutik Mardi Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu :

- a) Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b) Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c) Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d) Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/ karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e) Kecakapan

Kecakapan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f) Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai/karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya (Austik,Mardi, 2016).

2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas,

autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017:16)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator Kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

f. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargain, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, menurut (Bangun, 2017) motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Sunyoto, 2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya.

2.4.2. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*) Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan manusia berbuat dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini berfokus pada perhatian atas faktor-faktor dalam diri manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a) Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan 5 level kebutuhan, sebagai berikut:
 1. Kebutuhan Fisiologis adalah yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup, antara lain makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
 2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yaitu rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk berteman, berinteraksi, dicintai, mencintai, dan diterima dalam pergaulan pekerja dan masyarakat di lingkungannya.
 4. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan harga diri dari karyawan dan masyarakat sekitar.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Aktualisasi diri adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong diantaranya:

- a) Teori Harapan (*Expectancy*) ini dikemukakan oleh *Victor Vroom* yang mendasarkan teorinya pada 3 konsep penting, yaitu:
 1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan, hal ini terjadi karena perilaku manusia.
 2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai arti atau martabat tertentu (daya atau nilai yang memotivasi) bagi masing-masing individu tertentu.
 3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b) Teori Keadilan merupakan kekuatan penggerak yang memotivasi semangat kerja individu. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Teori Pengukuhan, teori ini berdasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Susilo et al.,2023) motivasi seorang pekerja untuk berkerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

1. Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, puji dan serta, pekerjaan itu sendiri.

Selain itu banyak faktor yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, hal tersebut tidak hanya berasal dari diri sendiri namun juga berasal dari luar atau faktor eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut harus diperhatikan secara baik oleh setiap pimpinan agar setiap karyawan semakin termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Menurut (Siagian,2004:294) "faktor motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain:

2. Faktor Internal

- a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) harga diri
- c) harapan pribadi
- d) kebutuhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) keinginan
 - f) kepuasan kerja
 - g) prestasi yang dihasilkan
3. Faktor Eksternal
 - a) jenis dan sifat pekerjaan seseorang
 - b) kelompok kerja dimana seseorang bergabung
 - c) organisasi tempat orang bekerja
 - d) situasi lingkungan kerja pada umumnya
 - e) sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

2.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2017:101) indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman,bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.5. Pandangan Islam.

2.5.1. Pandangan islam terhadap penempatan kerja

Manusia diciptakan oleh Allah SWT adalah untuk mengabdi kepadanya, sebagaimana tercantum dalam Al Quran Surat Adz Dzariyaat ayat 56. Mengabdi artinya menghambakan diri kepada Allah SWT. Penghambaan itu dilakukan dengan ibadah. Ibadah seperti kita ketahui ada ibadah mahdah yang berkaitan dengan ibadah kepada Allah SWT dan ibadah ‘ammah atau muamalah yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungannya. Jadi apabila seorang pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar hal itu merupakan suatu ibadah dimata Allah SWT.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْأَنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونَ ٦٥

Artinya : “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku.”

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَرَسُولَ وَتَخُونُوا أَمْانَتِكُمْ وَآتَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٦٦

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah SWT dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi dalam proses penggeraan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaiannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

2.5.2. Pandapangan islam mengenai Motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam QS Az-Zumar ayat 39 yaitu:

قُلْ يَقُومِ اعْمَلُوا عَلَى مَكَانِتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٦٧

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “Katakanlah, “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengatahui. (QS Az-Zumar:39). ”

Ayat - ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja, dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seseorang muslim harus bekerja dengan niat dan ikhlas karena Allah SWT.

2.5.3. Pandapangan islam mengenai kinerja.

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut (Toto Tasmara, 2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Kinerja dan upaya mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberikan bonus atau intensif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah dicapai agar kinerja yang dicapainya bisa lebih meningkat dari sebelumnya.

Dalam surat An-Nahl ayat 97 dijelaskan (Ahmad Toha Putra, 1998):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثِي وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْسِنَنَّهُ حَيْوَةً طَيِّبَةً وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِإِحْسَنٍ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl : 97)

2.6. Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel

Menurut (sugiono, 2012) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang mengarah jalannya penelitian yang belum final dan masih perlu pembuktian akan kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada faktor-faktor yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

2.6.1. Pengaruh penempatan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z)

Setiap manager didalam perusahaan harus memperhatikan proses pelaksanaan penempatan. Penempatan yang sudah dilaksanakan dengan baik dan tepat akan mendorong motivasi karyawan yang lebih tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja menurut (Siagian,2009: 40) juga bisa dipengaruhi oleh penempatan karyawan itu sendiri, karena penempatan yang tepat bagi seorang karyawan bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang responsif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa mental karyawan yang responsif dan positif terhadap situasi kerja pada posisi yang ditempatinya itulah yang akan memperkuat serta meningkatkan motivasi karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Penelitian sebelumnya (Saleh et al.,2023), (Saing dan Hidayat (2022,) menunjukan bahwa variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dengan demikian prosedur penempatan yang karyawan harus dilakukan secara baik dan benar agar karyawan tidak mengalami kendala dalam melaksanakan tugas. Salah menempatan akan berdampat pada tidak efektifnya pelaksanaan tugas tugas karyawan, sehingga hasil kerja yang diharapkan tidak akan sesuai dengan diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

2.6.2. Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2004:191). Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efisien dan efektif sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula. (Buhler, 2004:191), mengartikan motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan karyawan bersedia melakukan usaha yang lebih besar apabila usaha tersebut berdampak positif bagi karyawan serta berdampak pada penilaian kinerja dan bahwa penilaian kinerja akan berdampak bagi diri karyawan itu sendiri dengan memperoleh promosi jabatan maupun kenaikan gaji.

Hal ini didukung dengan penelitian (Sugiarto, 2020) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Hasugian,2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan untuk selalu diperhatikan, karena motivasi kerja merupakan salah pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Maka dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

2.6.3. Pengaruh penempatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut (Hasibuan,2017:65) bahwa penempatan (*placement*) pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya, serta mengandalkan *authority* kepada orang tersebut, dengan demikian calon pegawai akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dijabatan bersangkutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasyim, 2024) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian (Sari et al., 2024) dalam jurnalnya menyatakan ada pengaruh yang signifikasi dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Sumarno et al., 2023) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

2.6.4. Pengaruh penempatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai variabel intervening karena merupakan variabel yang memediasi atau menjembatani hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa motivasi kerja seseorang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja atau hasil akhir yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasugian,2018) yang menyatakan bahwasanya penempatan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat penempatan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun baik.

Berdasarkan deskripsi teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

2.7. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Penelitian/publikasi	Hasil	Variabel	Perbedaan
1. © Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. (Hasugian, 2018)	Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	X1= penempatan karyawan Y=kinerja karyawan Z=motivasi kerja	1. Objek penelitian
2. © Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Yamaha Musical Products Indonesia (Rohman E.P, 2024)	Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja karyawan.	X1= penempatan karyawan X2=Disiplin Kerja Y=kinerja karyawan Z=motivasi kerja	1. variabel x2 2. objek penelitian
3. © Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (majid et al., 2020)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.	X1= Lingkungan Kerja X2= Kebijakan Pimpinan Y=kinerja karyawan Z=motivasi kerja	1. variabel x1 2.variabel x2 3. objek penelitian
4. © Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Pengaruh Penempatan	Hasil dari penelitian	X1= Penempatan	1. varia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No @ Hak cipta milik UIN Suska Riau	Penelitian/publikasi	Hasil	Variabel	Perbedaan
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang . (Putri et al., 2021)	menemukan bahwa Penempatan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Dibuktikan dengan nilai sig (0,031) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan Ha diterima untuk variabel penempatan karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Penempatan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).	Karyawan X2= Pengembangan Karir Terhadap Y=Kepuasan Kerja Z=motivasi kerja	1. bel X2 2. varia bel Y 3. obje k penel itian
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Peranan Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang VOL.2(1)	berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	X1= Penempatan Karyawan X2=Pengembangan Karir Y=kinerja karyawan Z=motivasi kerja	1. varia bel X2 2. obje k penel itian

No	Penelitian/publikasi	Hasil	Variabel	Perbedaan
6.	(Nofritar & Mahmudin, 2023), Pengaruh Seleksi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo) VOL.5, Issue 1 (Saleh et al.,2023)	variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel penempatan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	X1= Seleksi X2= Penempatan X3= Lingkungan Kerja Y=kinerja karyawan Z=motivasi kerja	1.Variebel X1 2.Objek penelitian 3.variabel X3
7.	Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Kpu Kota Malang) (Nur Hidayat Wahid Musthofa, 2023)	Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kinerja karyawan KPU kota Malang melalui motivasi.	X1= Pelatihan X2= Penempatan Kerja Y=Kinerja Karyawan Z= Motivasi	1.Variebel X1 2.Objek penelitian
8.	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. zulfahmi,susi hendriana,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja, terhadap Kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh	X1= Penempatan Kerja X2= Pengalaman Kerja Y= Loyalitas Karyawan Z= Kepuasan Kerja	1. variabel X2 2. variabel Y 3. objek penel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian/publikasi	Hasil	Variabel	Perbedaan
9 © Hak cipta milik UIN Suska Riau	(2020), VOL.10.NO.2	penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.		itian
10 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar Putra & Pratiwi, (2024), VOL.2.NO.1	Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.	1.X1=Penempatan Kerja X2= Lingkungan Kerja Y=Kinerja Karyawan Z= Kepuasan Kerja	1. variabel x2 2. objek penelitian
	Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Gtt Pusat Oleh-Oleh Kediri Anggraheni et al., (2023), vol.1. no.10	Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan	X1= Pengalaman Kerja X2= Penempatan Kerja X3= Lingkungan Kerja Y= Loyalitas Karyawan	1.Variebel X1 2.Objek penelitian 3.variabel X3 4.variabel Y

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Hasugian,2018)) menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh

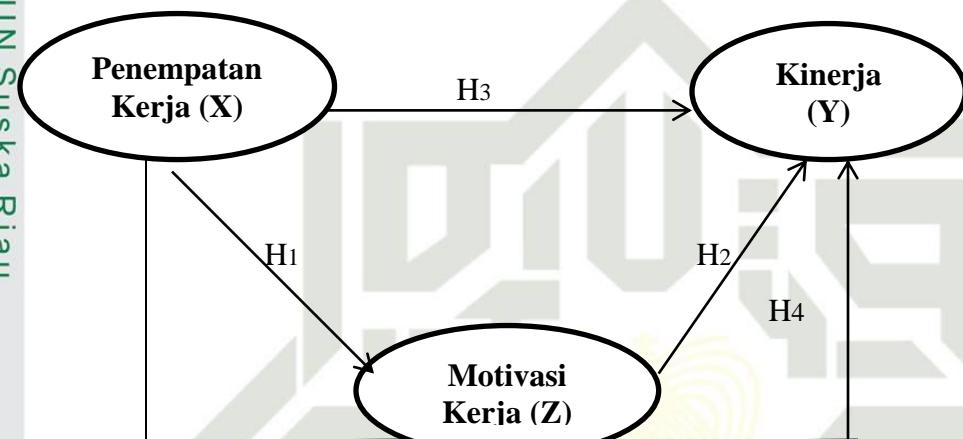
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : (Hasugian, 2018)

Keterangan :

→ : hubungan secara parsial

X = Penempatan Kerja

Y = Kinerja

Z = Motivasi Kerja

2.9. Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU

Tabel 2. 2 Konsep operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Penempatan kerja (XI)	Menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah penugasan tugas atau jabatan berdasarkan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu berdasarkan kebijakan yang di ambil oleh pemimpin instansi. (Sari at al., 2024)	1. Latarbelakang pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Kondisi kesehatan fisik karyawan 4. Usia karyawan (Sari at al., 2024)
2.	Motivasi kerja (Z)	Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara, (2017) ,	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri Mangkunegara, (2017) ,
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Bawa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. (Kasmir, 2016)	1. Kualitas (Mutu). 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

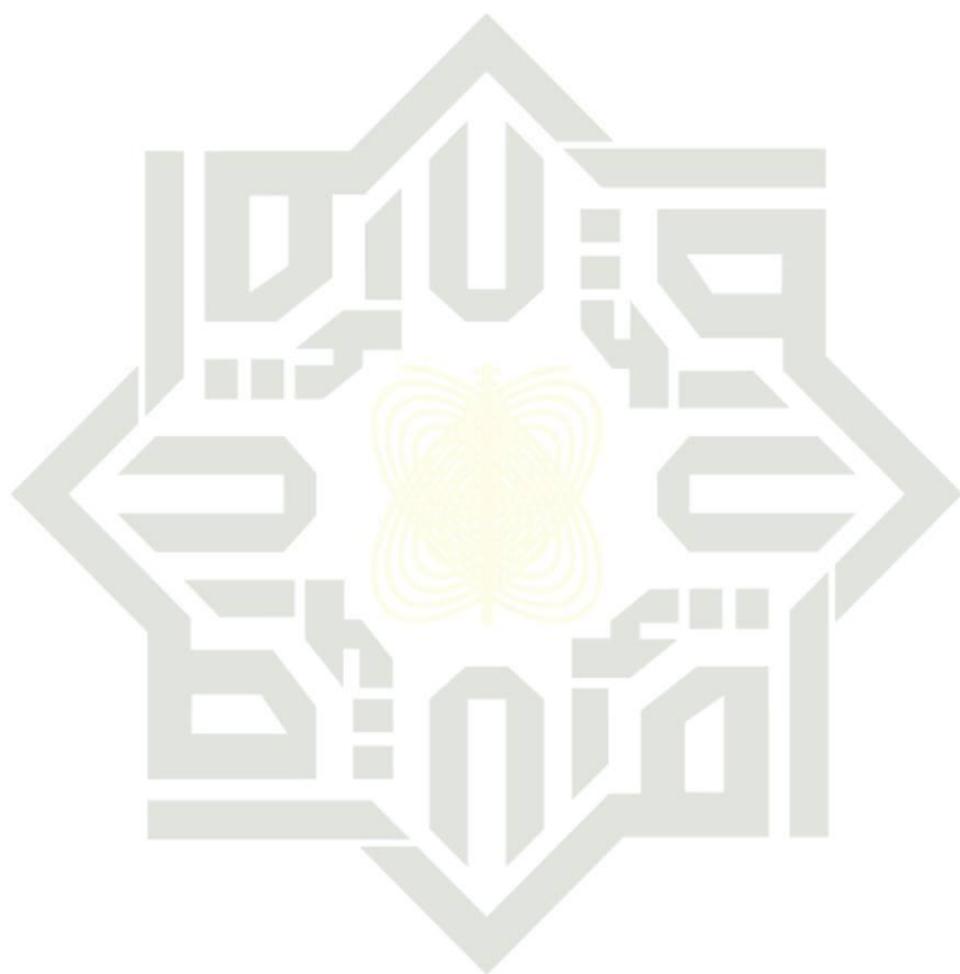
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No © Hak cipta milik UIN Suska Riau	Variabel	Definisi	Indikator
			karyawan (Kasmir, 2016)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (sugiono, 2012). Penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan, yang mana didapatkan melalui analisis data berupa angka-angka untuk mencapai sebuah kesimpulan.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT.Riau Andalan Jaya. Alamat perusahaan di Jln. Tuanku Tambusai, Jl. Abadi No.05, Labuh Baru Payung Sekaki, Kota Pekanbaru-Riau.

3.3 Sumber Data

3.1.1. Data Primer

Data primer (*primary data*), adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan.

3.1.2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu (Rosady Ruslan, S.H., 2006).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, penulis melakukan beberapa cara mengumpulkan data yaitu dengan:

3.1.3. Wawancara (*interview*).

Data yang diperoleh dengan cara mewawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada HRD/Humas *manager* perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data atau yang menjadi objek penelitian.

3.1.4. Pertanyaan (*quationare*).

Menurut (Sugiono,2003) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam hal ini, penelitian menyebar angket dengan menyediakan empat alternative jawaban berdasarkan model skala likert dengan skor masing-masing sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Kriteria Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (Ss)	5
2	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (Cs)	3
4.	Tidak Setuju (Ts)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Populasi dan Sampel

3.1.5. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiono, 2012:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Riau Andalan Jaya yang berjumlah 65 orang.

3.1.6. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiono, 2012:91). Pengertian sampel yang lain adalah bahwa sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang menggambarkan dan

dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian yang dianggap mewakili (*representative*) gambaran yang benar terhadap populasi. Pada penulisan ini sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang berjumlah 65 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (sugiono, 2011:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS). Menurut (Supriyanto dan Maharani, 2013:94) *partial least square* (PLS) merupakan metode yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antara variabel laten. Dalam (Ghozali dan Latan, 2015) terdapat lima tahapan untuk menganalisis *partial least square* (PLS), yaitu :

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritma yang ditentukan

3. Metode *resampling* yang ditentukan
4. Menggambarkan diagram jalur
5. Mengevaluasi model

3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, yang disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifesnya. Fungsi dari model pengukuran (*outer model*) yaitu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui nilai dari jawaban responden, apakah jawaban tersebut tepat atau sebaliknya pada pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

a. Pengujian validitas indikator reflektif

a) *Convergent Validity*

Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$ tetapi nilai loading diatas $0,5$ masih dianggap valid.

b) *Discriminat Validity*

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada

konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingan dengan nilai loading konstruk yang lain.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Mengukur variabel laten apakah telah mewakili indikator – indikatornya. Kriteria pengukuran validitasnya apabila nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$, maka dinyatakan valid.

b. Pengujian reliabilitas indikator reflektif

a) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk menguji reliabilitas indikator terhadap konstruk. Suatu kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai composite reliability $> 0,7$ (Solimun dan Fernandes, 2017).

b) *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha merupakan ukuran yang sering digunakan untuk melihat reliabilitas kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.6.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Structural model (*inner model*) menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Pada uji structural model (*inner model*) menggunakan bantuan prosedur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bootstrapping dan *Blindfolding* dalam SmartPLS. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.

a. *R-Square*

digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,67 menunjukkan kuat, nilai *R Square* sebesar 0,33 menunjukkan kekuatan sedang, dan nilai *R Square* sebesar 0,19 menunjukkan kekuatan lemah.

b. *Prediction Relevance (Q – Square / Q²)*

Uji Q^2 dilakukan untuk menilai model struktural setiap variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai Q^2 merupakan uji goodness fit model yang dirumuskan dengan $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (R_n^2)$. Kriteria *goodness of fit indeks* menyatakan model struktural memenuhi syarat apabila nilai $Q^2 > 0$ yang artinya nilai yang telah diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dan model sudah memiliki relevansi prediktif.

c. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Penilaian *Goodness of Fit Index (GoF)* dengan cara membandingkan nilai GoF dengan angka standar. Kriteria nilai $GoF \geq 0,1$ kategori *small*, $GoF \geq 0,25$ kategori *medium* dan $GoF \geq 0,38$ kategori *besar*. Nilai GoF harus dicari secara manual dengan rumus $GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$ (Solimun dan Fernandes, 2017).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.3. Pengujian Hipotesisx

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk *alpha* 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Riau Andalan Jaya

PT. Riau Andalan Jaya merupakan perusahaan swasta berskala internasional yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang dalam bidang jasa distributor *crane*, alat mekanisme perkebunan dan pertanian. Perusahaan telah melakukan kegiatan bisnisnya sejak didirikan pada tahun 2014. Perusahaan didirikan pada tanggal 18 Maret 2014 di kota pekanbaru berdasarkan akta notaris nomer 16 yang dibuat dihadapan Megawati SH.Mkn, notaris di kota pekanbaru. Berdasarkan surat keputusan tertanggal 02 Mei 2014 Nomor : AHU-07257.40.10.2014.

PT. Riau Andalan Jaya saat ini beroperasi diberbagai kota besar di wilayah indonesia yang terbagi kedalam 1 kantor pusat (Kota Pekanbaru) dan kantor cabang (Di Sampit,Samarinda) meliputi seluruh wilayah indonesia (Sumatra,Jawa,Kalimantan,Sulawesi Dan Papua).

PT. Riau Andalan Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak didalam distributor *crane*, distributor alat-alat mekanisasi perkebunan dan pertanian, sudah lebih dari 10 tahun berkarya dan berperan aktif dalam membantu dan mempermudah pekerjaan sumber daya manusia dalam pengelolaan angkutan sawit di indonesia. ini merupakan pencapaian yang tidak mudah bayak pengalaman dan proses pembelajaran yang telah dilewati dari tahun ketahun yang membawa perusahaan tumbuh dan berkembang sesuai rencana dan strategis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Kepercayaan dari berbagai pihak yang diberikan dari pemerintah, swasta dan perorangan yang telah menciptakan berbagai karya yang telah diproduksi oleh anak bangsa membuat indonesia semakin maju dan jaya.

Komitmen PT. Riau Andalan Jaya memberikan pelayanan terbaik yang telah dipercaya tidak terlepas dari peran karyawan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan kontribusi dengan berbagai manajemen yang efektif dan efisien serta memperhatikan standart K3 (keselamatan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja. Kiprah PT.Riau Andalan Jaya dalam merampung karya-karya produksi juga tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dan kerja sama yang baik dengan seluruh mitra kerja perusahaan (penyuplai material, sub-kontraktor, pihak perbankan dan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi. Sebagai wujud dari rangkaian proses pembelajaran dan pengalaman perusahaan melalui manajemen teknologi dan metode produksi yang efektif dan efisien, kami siap untuk memberikan pelayanan jasa yang terbaik dalam menciptakan karya produktifitas yang lebih nyata.

4.2 Visi Dan Misi PT. Riau Andalan Jaya

4.2.1. Visi perusahaan

Reliable And Trusted Agribusiness Partner Mitra Agrobisnis "
andalan dan terpercaya " Perusahaan yang dapat menjadi mitra andalan dan terpercaya, dapat memberikan solusi terbaik dan dapat memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

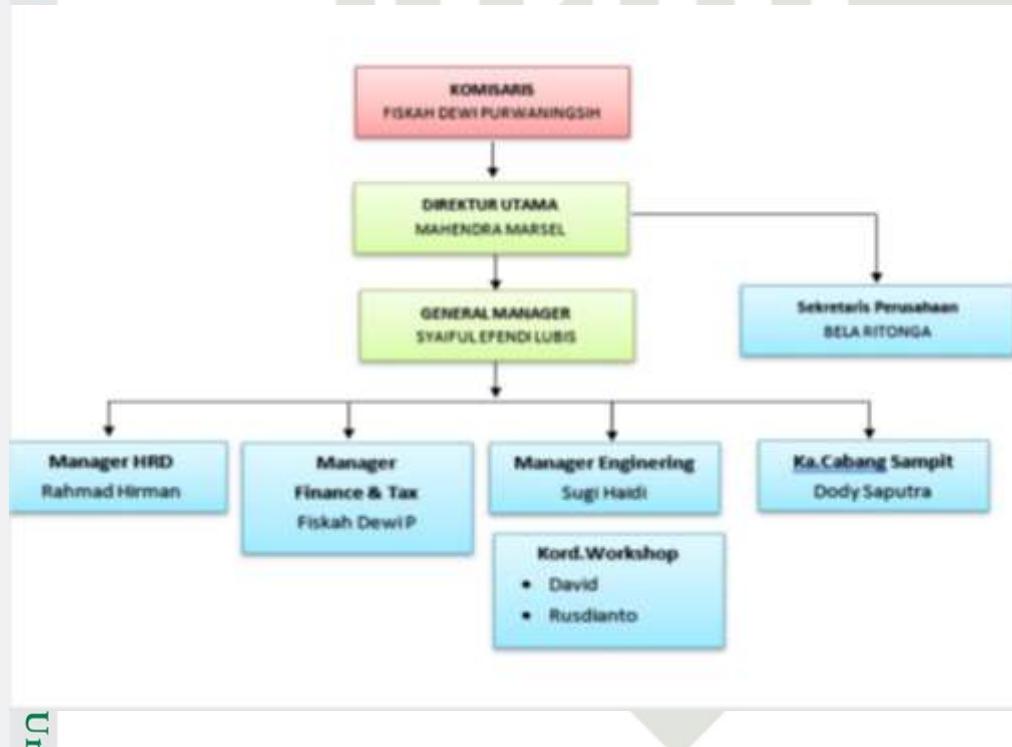
kepuasan mitra usaha dalam bidang pertanian, kehutanan, dan perkebunan.

4.1.2. Misi perusahaan

Memberikan dukungan terbaik dengan produk yang berkualitas sesuai kebutuhan mitra usaha untuk dapat tercapai keberhasilan dan kesuksesan bersama.

4.2 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 struktur organisasi PT. Riau Andalan Jaya



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan *SmartPLS* 4 sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.
3. penempatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.
4. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran berikut:

- a. Bagi perusahaan

Kepada PT.Riau Andalan Jaya perusahaan disarankan untuk tidak hanya menempatkan karyawan berdasarkan kebutuhan jabatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semata, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penempatan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan perlu diiringi dengan pemberian dukungan motivasional, seperti kejelasan tugas, peluang pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penempatan kerja yang dilakukan dapat benar-benar mendorong meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang lebih baik.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan maupun memodifikasi model, agar dapat diperoleh hasil yang dapat menggambarkan peningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Toha Putra. (1998). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. CV Asy Syfa,.
- Anggraheni, R. E. Sutapa, H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Gtt Pusat Oleh-Oleh Kediri. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(10), 40–50. <http://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/362>
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). *Emotions in the Workplace*. 67–90.
- Austik,Mardi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 No 2.
- Benny dame, et. a. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 11(2), 77–84.
- Dewi, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, Vol. 2, No.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). actors Affecting Employee Perfomance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Perfomance Management*, 72(3), 1-24 doi:10.1108/IJPPM-01-2018-0012.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Hardono, I. Hartati, Y. (2019). *The Effect Of Placement And Work Loads On Work Motivation And Its Impact On Employee ' S Work Achievement*. 8(1), 28–43.
- Hasibuan,Melayu, Sp. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasugian, D. L. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Great Java Mountain Outlet Java Dancer Coffee Roaster Malang) [brawijaya]. In *Skripsi Universitas Brawijaya*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasyim, N. (2024). “ Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir .” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 585–602.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- K.O.Muaja., Adolfina., L. O. H. D. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2193.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV.AA RIZKY.
- M-Habibur Rohman E.P. (2024). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Yamaha Musical Products Indonesia*. Universitas Islam Malang.
- Maqid Et Al. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Economics, Management, And Business Research (Jember)*, Vol 1, No.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *manajemen sumber daya manusia strategik*. ghalia indonesia.v.
- Muntu, R. R. Kawet, R. C. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), Tbk KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245.
- Ningtias, et. al. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, vol.3 no.2(2), 86–96. <https://doi.org/10.53812/jmb.v10i2.58>
- Nofritar, N., & Mahmudin, Y. (2023). Peranan Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i1.114>
- Hidayat Wahid Musthofa. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Kpu Kota Malang)*. Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Paa, B. M. O.Pengalaman, P. (2017). the Effect of Work Experience and Job Placement on Employees Performance on Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*,

- © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Putra, H. D., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 2761–2770.
- Putri, D. A. Zefriyenni. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang. *Jurnal Ekobistek*, 10(2), 28–41. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i2.56>
- Reaza W.P. (2017). pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan terhadap kinerja pada PT.Bank riau kepri cabang teluk kuantan. *JOM FEKON*.
- Rohman et al. (2024). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yamaha Musical Products Indonesia*. 13(02), 221–232.
- Rosady Ruslan, S.H., M. M. (2006). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Rajawali Pers.
- Saleh, T. B. C. Yakup, Y. (2023). Pengaruh Seleksi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 60–79. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1330>
- Sari at al. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Tello Kota Makassar. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntasi*, 10(2).
- Sari, N. Kordiana Sambara'. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 814–825. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2112>
- Silaen, Et Al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiono. (2012a). *Memahami Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2012b). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sumarno Marayuni. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(2), 41–55.

Zulfahmi,Susi Hendriana, Eka Armas Pailis. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10 no 2, 159–167.
<https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai PT.Riau Andalan Jaya Pekanbaru Provinsi Riau

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Devi Mayanti (12070120788) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen UIN SUSKA RIAU.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Devi Mayanti

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom kuesioner.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

Isilah bagian ini dengan baik dan benar.

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Umur (Tahun) : _____
3. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat D3 S1 S2 S3
 Lainnya
4. Lama Bekerja : \leq 1 Tahun 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 \geq 10 Tahun

B. VARIABEL PENELITIAN

1. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan.						
2	Saya merasa pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan.						
3	Saya memastikan hasil kerja saya tidak banyak kesalahan.						
4	Dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan						
5	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.						
6	Merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja						
7	Melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan						
8	Dengan adanya pengawasan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan						
9	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.						

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penempatan Kerja (X)

No	Pertanyaan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang saya jalani saat ini menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan yang saya miliki.						
2	Dalam menjalankan pekerjaan, saya merasa latar belakang pendidikan saya belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab jabatan						
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam bidang ini.						
4	Pengalaman kerja saya membantu saya menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.						
5	Pengalaman kerja saya membantu saya mengatasi masalah saat bekerja.						
6	Saya dalam kondisi fisik yang baik untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari.						
7	Kondisi kesehatan saya tidak mengganggu kinerja saya di tempat kerja.						
8	Saya jarang absen karena masalah kesehatan.						
9	Usia saya tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.						
10	Saya tetap produktif meskipun usia saya terus bertambah.						
11	Usia saya tidak menghambat saya untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan.						

3. Motivasi Kerja (Z)

No	Pertanyaan	Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasa tempat kerja saya menyediakan fasilitas dasar yang memadai (makanan, air minum, istirahat).						
2	Saya tidak merasa kelelahan berlebihan saat bekerja.						
3	Saya merasa aman dengan jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan.						
4	Saya merasa tenang dan tidak cemas selama bekerja.						
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja saya.						
6	Perusahaan sering mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan						
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan.						
8	Saya percaya diri dengan kemampuan kerja saya.						
9	Saya merasa bisa berkembang di pekerjaan ini.						

Lampiran II : Tabulasi Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran III : Hasil Olah Data

Outer Loadings

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Penempatan Kerja X	Kinerja Y.	Motivasi Kerja Z.
X1	0.714		
X10	0.803		
X11	0.774		
X2	0.867		
X4	0.754		
X7	0.759		
X8	0.842		
X9	0.708		
Y1		0.817	
Y3		0.844	
Y4		0.933	
Y5		0.830	
Y6		0.816	
Y7		0.871	
Z2			0.852
Z3			0.854
Z4			0.773
Z5			0.893
Z6			0.842
Z7			0.855
Z9			0.732

Validitas Dan Reliabilitas Konstruk

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.907	0.914	0.925	0.608
Y1	0.925	0.930	0.941	0.728
Z1	0.924	0.927	0.939	0.689

R-square

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	R-square	R-square adjusted
Y1	0.901	0.899
Z1	0.786	0.783

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

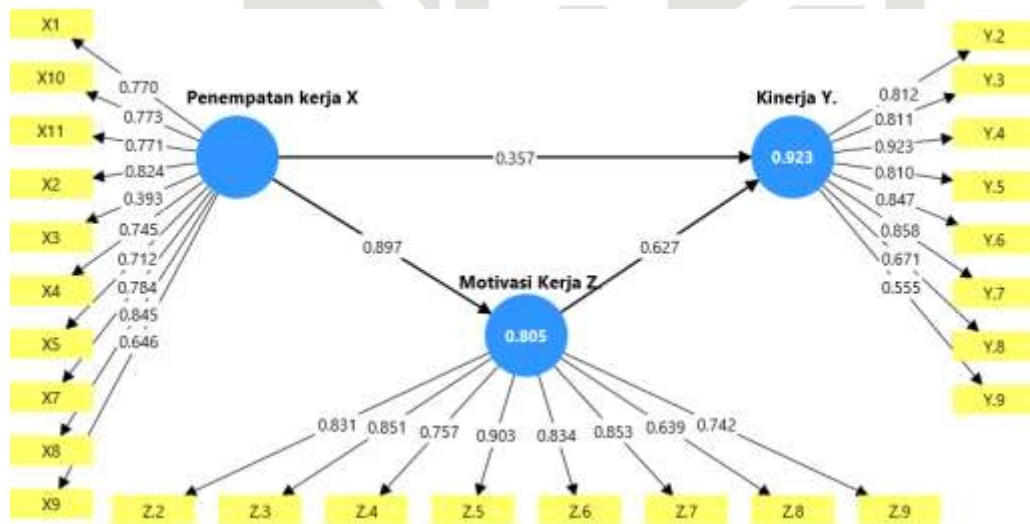
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

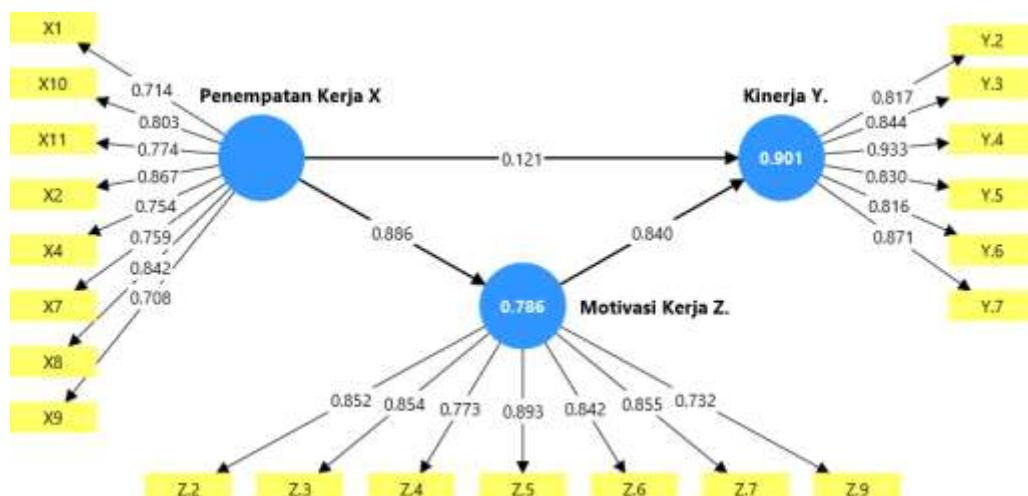
Cross loading

© H	Kinerja Y.	Motivasi_Kerja Z.	Penempatan_Kerja X
X1	0.699	0.663	0.714
X10	0.807	0.893	0.803
X11	0.631	0.656	0.774
X2	0.666	0.711	0.867
X3	0.689	0.663	0.754
X7	0.667	0.605	0.759
X8	0.695	0.700	0.842
X9	0.472	0.556	0.708
Y2	0.817	0.772	0.719
Y3	0.844	0.801	0.647
Y4	0.933	0.918	0.826
Y5	0.830	0.699	0.639
Y6	0.816	0.782	0.822
Y7	0.871	0.855	0.762
Z2	0.845	0.852	0.752
Z3	0.752	0.854	0.808
Z4	0.744	0.773	0.720
Z5	0.807	0.893	0.803
Z6	0.770	0.842	0.640
Z7	0.871	0.855	0.762
Z9	0.706	0.732	0.649

Gambar Analisis Weight Sebelum di Run


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar Analisis Weight Sesudah di Run


Lampiran IV : Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengujikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skripsi ini ditulis oleh Devi Mayanti, lahir di Pekanbaru, 22 Desember 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Sudarman dan ibu Suryanti. Penulis berasal dari Dusun Terang Bulan. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 004 Salo, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Salo dan selanjutnya ke jenjang SMKN 01 Kuok dan tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di RS Awal Bross dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukadamai, Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensif* pada hari Jum'at tanggal 09 Januari 2026 dengan judul skripsi “PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.RIAU ANDALAN JAYA PEKANBARU PROVINSI RIAU”. Dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (SM).

UIN SUSKA RIAU