

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK CENTRAL ASIA
TBK CABANG KANWIL V MEDAN**

Srie Hartati

Sekretari, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6285286222002 *sriehartati@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan yang berjumlah 107 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel secara *random sampling* menggunakan rumus Slovin dengan taraf alpha 10%. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 10,147 + 0,584X_1 + 0,417X_2 + e$ yang menunjukkan penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $6,086 > t$ tabel 2,009 serta variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,807 > t$ tabel 2,009. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana diketahui nilai F_{hitung} untuk variabel penilaian prestasi kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) sebesar $86,438 > F$ tabel 3,19.

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,776, artinya secara bersama-sama penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 (60,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,3% variasi variabel terikat penempatan kerja dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Penempatan kerja, Motivasi kerja, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bebas pada saat sekarang ini, sebuah perusahaan dituntut untuk meningkatkan profitabilitas keuangan dalam jangka panjang. Kemampuan untuk menguasai pangsa pasar harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan keterampilan sumber daya manusia berada di urutan tertinggi. Memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, ketrampilan, setia pada perusahaan, bersemangat dalam tujuan perusahaan akan membuat perusahaan akan tetap mampu bersaing dalam era persaingan global.

Penempatan dan motivasi kerja kepada karyawan harus terus di tingkatkan. Ini dimaksudkan agar keterampilan, pengetahuan, sikap, loyalitas, semangat kerja dan komitmen pada perusahaan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah di selesaikan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat di pisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan prestasi karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang di milikinya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk menentukan penempatan karyawan di posisi yang sesuai dengan memberikan motivasi kerja atau dorongan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat di inginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang di capai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan dapat di tingkatkan melalui penempatan karyawan yang tepat dan memberikan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia, tetapi sumber daya manusia yang dibutuhkan setiap organisasi adalah sumber daya manusia yang dapat berperan aktif dalam jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan prestasi kerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses

menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu juga. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja dengan prestasi kerja yang tinggi. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sedini mungkin, termasuk dalam hal penempatan pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu salah satu penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja umumnya kegiatan dimana karyawan diposisikan pada jabatan tertentu untuk mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya guna membantu kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Penempatan kerja diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini agar jangan sampai karyawan menempati posisi jabatan tidak mengetahui secara baik akan pekerjaannya.

Selain faktor penempatan kerja faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Setiap karyawan tentunya akan bekerja dengan motivasi yang berbeda-beda. Hal ini dapat terjadi karena karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam mengerjakan pekerjaannya.

PT. Kerta Gaya Pusaka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa (*Expedisi*) pengiriman barang, memiliki tugas pokok mengatur dan mengkoordinir seluruh pelaksanaan pengangkutan/expedisi muatan darat, laut dan udara beserta pengudangan yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan dalam rangka pelayanan jasa pengiriman barang. Berdasarkan fenomena yang ada, bahwa prestasi kerja karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaksiapan karyawan dalam menyiapkan laporan baik itu bersifat minggu, bulan hingga tahunan. Selain itu pada umumnya setiap ada masalah yang terjadi karyawan cenderung untuk bertanya dan menunggu intruksi dari pimpinannya, padahal jika dilakukan secara individu karyawan tentunya mampu untuk menyelesaikan masalahnya. Sehingga tidak salah jika melihat prestasi kerja yang ada karyawan masih bekerja dibawah standar yang diharapkan perusahaan.

Penempatan kerja yang ada selama ini yaitu karyawan pada mulanya direkrut bukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, namun hanya berdasarkan orang titipan dari pimpinan perusahaan. Sering ditemukan bahwa terkesan seleksi perekrutan karyawan baru hanya sedekar formalitas belaka. Pada jika memang benar-benar dipilih dari sekian banyak calon karyawan baru akan sangat mudah untuk mendapatkan yang berkualifikasi sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Dengan sistem penempatan dan perekrutan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada, maka hal ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja pada karyawan lainnya. Menurunkan motivasi kerja pada karyawan dapat dilihat dari kurang respon atau daya tanggap karyawan dalam memberikan ide atau gagasan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:33): “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dan adapun prestasi kerja itu sendiri adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta

waktu”. Sedangkan Rivai (2011:5): “Prestasi kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu” Kemudian menurut Hasibuan (2012:72), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Sunyoto (2015:201) menjelaskan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. *Rating scale*. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
2. *Cheklis*. Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
3. *Field review method*. Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.
4. Tes dan observasi prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
5. Metode evaluasi kelompok. Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

Menurut Sunyoto (2015:199) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
3. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
5. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

Menurut Sutrisno (2009:153) mengatakan indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2012:32): “Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Sedangkan menurut Rivai (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Kemudian menurut Gomes didalam Sandi (2013:3): “Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Russel dalam Sandi et all (2013:3): Kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

1. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Ketrampilan

Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Robbins (2008:535) ketrampilan dibagi 3, yaitu:

- a) Ketrampilan Teknis

Merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialis.

- b) Ketrampilan Berhubungan

Merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

- c) Ketrampilan Konseptual

Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

3. Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada penelitian ini tidak digunakan faktor kemampuan, karena kemampuan bagian dari ketrampilan. Secara kenyataan orang yang memiliki ketrampilan pasti orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cekatan.

4. Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Hariandja (2009:157) menjelaskan indikator penempatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

2. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

3. Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal. Menurut Mangkunegara (2009:93): “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Kemudian menurut Hariandja (2009:320): “Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ”. Sedangkan menurut Wibowo (2013:379):“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Menurut Hariandja (2013:324), mengemukakan bahwa terdapat 4 macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan pengakuan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri

2. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

3. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- c. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut Hasibuan (2012:150): mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan (2012:150): mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.
2. Mengetahui kepentingan
Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.
3. Komunikasi Efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.
5. Fasilitas
Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan harus membentuk *Team Work* yang terkordinir baik yang biasa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Menurut Alfred Lateiner dalam Sidanti (2015:49) terdapat empat dimensi yaitu:

1. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi.
2. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama – sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok.
3. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua.
4. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:207): “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan yang berjumlah 107 orang pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dengan cara *random sampling*. Penentuan dengan teknik random sampling merupakan sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{107}{1 + (107 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{107}{1 + 1,07}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

n = 51,7 dibulatkan menjadi 52. Jadi penelitian ini mengambil 52 responden.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	0.861	0,273	Valid
Item 2	0.791	0,273	Valid
Item 3	0.818	0,273	Valid
Item 4	0.622	0,273	Valid
Item 5	0.746	0,273	Valid
Item 6	0.804	0,273	Valid
Item 7	0.861	0,273	Valid
Item 8	0.791	0,273	Valid
Item 9	0.861	0,273	Valid

Tabel V.5
Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	0.674	0,273	Valid
Item 2	0.509	0,273	Valid
Item 3	0.686	0,273	Valid
Item 4	0.439	0,273	Valid
Item 5	0.515	0,273	Valid
Item 6	0.457	0,273	Valid
Item 7	0.674	0,273	Valid
Item 8	0.509	0,273	Valid
Item 9	0.674	0,273	Valid
Item 10	0.674	0,273	Valid
Item 11	0.509	0,273	Valid
Item 12	0.686	0,273	Valid

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Alpha (0,05)	Keterangan
Item 1	0.789	0,273	Valid
Item 2	0.564	0,273	Valid
Item 3	0.712	0,273	Valid
Item 4	0.606	0,273	Valid
Item 5	0.789	0,273	Valid
Item 6	0.564	0,273	Valid
Item 7	0.789	0,273	Valid
Item 8	0.564	0,273	Valid
Item 9	0.712	0,273	Valid
Item 10	0.606	0,273	Valid
Item 11	0.789	0,273	Valid
Item 12	0.564	0,273	Valid

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari taraf alpha 0,273 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

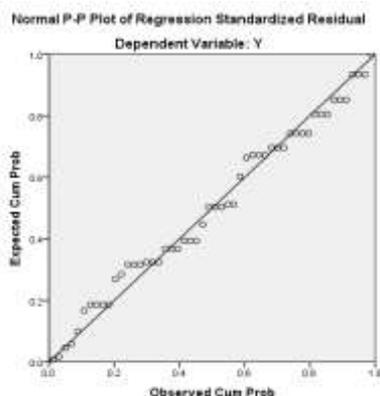
Tabel V.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Penempatan kerja	0,947	0.6	Reliabel
Motivasi kerja	0,883	0.6	Reliabel
Prestasi kerja	0,919	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	10.174	5.050		2.014	.049		
1.	X1	.584	.096	.559	6.086	.000	.962	1.039
	X2	.417	.087	.441	4.807	.000	.962	1.039

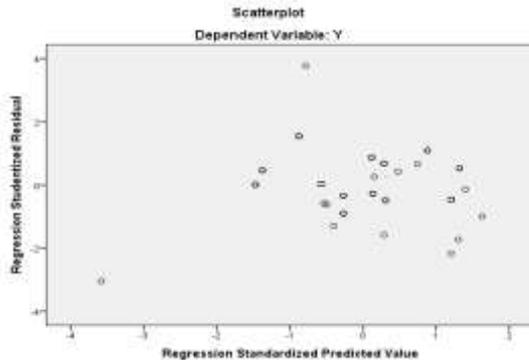
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh

melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

beriku adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.174	5.050		2.014	.049		
1 X1	.584	.096	.559	6.066	.000	.962	1.039
X2	.417	.087	.441	4.807	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 10,147 + 0,584X_1 + 0,417X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,147 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja tetap sebesar 10,147 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel penempatan kerja dan motivasi kerja tidak ditingkatkan, maka prestasi kerja masih sebesar 10,147 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,584 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan . Hal ini menunjukkan bahwa ketika Penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,584 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,417 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT.

Kerta Gaya Pusaka Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,417 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.10
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.174	5.050		2.014	.049		
	X1	.584	.096	.559	6.086	.000	.962	1.039
	X2	.417	.087	.441	4.807	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel penempatan kerja (0,000) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 6,086 > t \text{ tabel } 2,009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t \text{ hitung} = 4,807 > t \text{ tabel } 2,009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel V.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	680.415	3	226.805	86.438	.000 ^b
	Residual	246.646	94	2.624		
	Total	927.061	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = $86,438 > F \text{ tabel } 3,19$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=52-3=49$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel V.12

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.586	3.61189

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel V.13 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,776, artinya secara bersama-sama penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 (60,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,3% variasi variabel terikat penempatan kerja dan motivasi kerja pada model dapat menjelaskan prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satria et al (2013) dengan judul penelitian pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang) menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hal ketika karyawan dengan pengalaman dan pengetahuan yang baik diposisikan dengan jabatan yang sesuai, maka akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang maksimal. Dimana kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung variabel kesesuaian pengetahuan sebesar = 2,587 sedangkan nilai ttabel = 2,042 sehingga thitung > ttabel sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Hasil uji t nilai thitung variabel kesesuaian ketrampilan sebesar = 2,178 sedangkan nilai ttabel = 2,042 sehingga thitung > ttabel sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang berkontribusi dominan terhadap prestasi kerja yaitu kesesuaian sikap, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,496.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Liamatul et al (2013) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur menyimpulkan besarnya kontribusi variabel penempatan kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) dapat dilihat dari nilai R Square, yaitu sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Penempatan kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) bersama-sama memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebesar 45,2%, sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja (0,000) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,086 > t tabel 2,009 ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa

variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan

Penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2013) et all dengan judul penelitian pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ditolak, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,003, *C.R* sebesar 0,04, dan *probability* 0,968. Kemudian penelitian Sidanti (2015) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menyimpulkan hasil analisis pada tabel diketahui nilai *T* hitung sebesar 4,913. Sedangkan nilai tabel dengan tingkat signifikansi 5%, didapat angka 1,678. Oleh karena nilai *t* hitung < nilai *t* tabel ($4,913 > 1,678$) dengan tingkat signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 "ditolak". Artinya bahwa faktor disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD kabupaten Madiun

Sedangkan penelitian Liatatul (2013) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur menyimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) dapat dilihat dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) bersama-sama memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebesar 45,2%, sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari α 5% (0,05) atau *t* hitung = 4,807 > *t* tabel 2,009 ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.

Pengaruh Penempatan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liatatul (2013) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur menyimpulkan nilai *Sig F* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menyimpulkan bahwa nilai Statistik Uji *F* hitung sebesar 79,149 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai Statistik Uji *F* ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *F* tabel pada taraf signifikansi 5 %, yaitu 2,79. Sehingga *F* hitung > *F* tabel ($79,149 > 2,79$) menunjukkan bahwa H_0 "ditolak". Artinya ada

pengaruh antara faktor Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Dalam penelitian ini nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 86,438 > F tabel 3,19 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=52-3= 49$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Kerta Gaya Pusaka Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga ketika penempatan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga ketika penempatan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga ketika penempatan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 39,7% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel penempatan kerja sebaiknya terus ditingkatkan dengan berdasarkan pendidikan dan pengalaman karyawan. Hal ini agar karyawan yang menduduki posisi jabatan tertentu dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.
3. Variabel motivasi kerja harus ditingkatkan melalui pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan serta memberikan sanksi yang tegas dan jelas kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dibawah standar yang diminta perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Penerbit Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu*. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Liamatul Azizah, Djamhur Hamid, Heru Susilo. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Reflika Diatama. Bandung.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Gramedia. Jakarta.
- Rusiadi, et al. 2013. *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Penerbit USU Press, Medan.
- Satria Nuri Sandi, Mochammad Al Musadieq, Moehammad Soe'oad Hakam. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. 2013.
- Sidanti. Heny Gunthar, Riady. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. STIE Dharma Iswara Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53*.
- Situmorang, Syaprizal Helmi. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Edisi Dua. Penerbit USU Pers. Medan
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- , 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- , 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Center Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Depok.