

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Pelayanan dan Jaringan Malang).**

Liamatul Azizah
Djamhur Hamid
Heru Susilo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas BrawijayaMalang
Email: liamatulazizah@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Jumlah sampel responden dalam penelitian ini adalah 74 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05. Sedangkan untuk uji parsial, variabel X_1 nilai Sig. t $0,000 < 0,05$. Variabel X_2 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antarvariabel penempatan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Kata kunci: penempatan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220),

penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:71), penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Keberhasilan seorang karyawan dalam meraih prestasi yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penempatan saja. Motivasi juga sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan rangsangan berupa motivasi. Pemberian

motivasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Martoyo (2001:131), menyatakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Manullang (2004:150) motivasi adalah daya perangsang yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari kesenangan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja karyawan dan sebagainya.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan di Indonesia yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Saat ini listrik mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat pada umumnya, serta

mendorong peningkatan kegiatan ekonomi pada khususnya. Alasan penulis melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) adalah karena PT. PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan satu-satunya perusahaan penyedia listrik di negara ini, harus dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, pelaksanaan penempatan kerja yang tepat dan pemberian motivasi kerja perlu dilakukan dan diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penempatan Kerja

Tohardi (2002:220) berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hariandja (2005:156), penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Hariandja (2005:321)” motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau

lemah”. Menurut Siagian (2004:287), “motivasi adalah dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggotanya tersebut akan terpelihara pula”.

2.3 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:72) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002:72), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

2.4 Hipotesis

H₀: Tidak adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial variabel bebas penempatan kerja karyawan (X₁) dan motivasi kerja karyawan (X₂) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

H₁: Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial variabel bebas penempatan kerja karyawan (X₁), motivasi kerja karyawan (X₂) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

3. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2005:10) menyatakan bahwa *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesa.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian *explanatory* ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan (X₁), motivasi kerja karyawan (X₂) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel penempatan kerja karyawan (X₁) mempunyai rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 3,44. Hal ini berarti penempatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyetujui bahwa penempatan kerja di perusahaan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Jadi, dengan adanya penempatan kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya sehingga memicu semangat karyawan dalam bekerja, dengan begitu prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Pada item variabel motivasi kerja karyawan (X₂) juga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,30. Jadi, motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dengan adanya motivasi, karyawan akan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang .

Pada item variabel prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setujudan mempunyai rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,91. Dengan adanya mayoritas jawaban setuju berarti mayoritas karyawan sudah mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std error	Beta	t	Sig	Keterangan
Constant	-21.668	5,233		-4.140	0,000	Signifikan
X ₁	0,675	0,144	0,471	4,673	0,000	Signifikan
X ₂	0,344	0,115	0,301	2,989	0,004	Signifikan
R	= 0,672					
R Square	= 0,452					
F _{hitung}	= 29,232					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:
 $Y = -21.668 + 0,675 (X_1) + 0,344 (X_2)$

Keterangan:

Y = prestasi kerja karyawan

X₁ = penempatan kerja karyawan

X₂ = motivasi kerja karyawan

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta sebesar -21.668 menunjukkan jika variabel bebas penempatan kerja karyawan (X₁) dan motivasi kerja karyawan (X₂) diabaikan atau diasumsikan 0, maka besar Y adalah -21.668. Artinya, sebelum atau tanpa adanya variabel penempatan kerja karyawan (X₁) dan motivasi kerja karyawan (X₂) dalam perusahaan maka besarnya prestasi kerja karyawan (Y) adalah -21.668.
- Apabila diasumsikan bahwa variabel motivasi kerja karyawan (X₂) adalah konstan, maka setiap kenaikan variabel penempatan kerja karyawan (X₁) sebanyak satu satuan atau 1%,

maka prestasi kerja karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,675 satuan atau 67,5%.

- Apabila diasumsikan variabel penempatan kerja karyawan (X₁) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel motivasi kerja karyawan (X₂) sebesar satu satuan atau 1%, maka prestasi kerja karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 atau 34,4%.
- Nilai *R Square* sebesar 0,452 menunjukkan kontribusi variabel penempatan kerja karyawan (X₁) dan motivasi kerja karyawan (X₂) terhadap variabel terikat Prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,452 atau 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

- 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 H₀ ditolak, karena H₀ ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel penempatan kerja karyawan (X₁) dan motivasi kerja karyawan (X₂) secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang
- 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 (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.

4.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas $t < \alpha$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika probabilitas $t > \alpha$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Uji parsial penempatan kerja karyawan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,000 dibawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh penempatan kerja karyawan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- b. Uji parsial antara motivasi kerja karyawan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,004 dibawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Variabel penempatan kerja karyawan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,675, variabel motivasi kerja karyawan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,344. Jadi, variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah penempatan kerja karyawan (X_1) karena memiliki koefisien regresi paling besar yaitu 0,675.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel penempatan kerja karyawan (X_1) sebesar 3,44, variabel motivasi kerja karyawan (X_2) sebesar 4,30 dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,91 yang berarti bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan sudah baik, motivasi kerja karyawan juga sudah tinggi dan prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang juga sudah baik.
- b. Berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel penempatan kerja karyawan (X_1) yang ditunjukkan melalui nilai koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,471, nilai t tertinggi yaitu 4,673 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja karyawan (X_1) pada PT. PLN (Persero) Distribusi

- Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- c. Secara simultan antara variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,452.
 - d. Secara parsial variabel penempatan kerja karyawan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,675 dan motivasi kerja karyawan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
 - e. Diantara variabel bebas yaitu variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2), maka variabel penempatan kerja karyawan (X_1) memiliki koefisien regresi lebih besar yaitu 0,675 dibandingkan dengan koefisien regresi variabel motivasi kerja karyawan (X_2), yaitu sebesar 0,344. Jadi variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel penempatan kerja karyawan (X_1).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran serta masukan yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk dapat dijadikan pertimbangan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penempatan kerja karyawan (X_1) lebih berpengaruh dibandingkan dengan motivasi kerja karyawan

(X_2). Maka hendaknya pihak perusahaan dapat mempertahankan keefektifan dalam proses penempatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- b. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, kesehatan kerja dan sistem kompensasi karena diduga kemungkinan adanya pengaruh antara variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, kesehatan kerja dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____,2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hariandja,Marihot Tua Efendi.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT.Grasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang,dan Marihot Amh Manullang.2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Martoyo,susilo.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Keempat.Yogyakarta:BPFE.
- Siagian,Sondang.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono.2005.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:CV alfabeta
- Tohardi, Ahmad.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manuusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabeta.