

DAFTAR ISI

- Revitalisasi Fungsi Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kota Makassar
Mursalim dan Faisal Alwi 142-157
- Hubungan Antara Pemanfaatan Sumber Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa
Anwar, Ratna Mutia, Munawarah, Hayati, Cut Nyakdhin dan Nurul Azmi 158-172
- Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang)
Sarboini, Zulfan Yusuf, Muhammad dan Mariati 173-188
- Jurnal Analisis Kohesi Gramatikal Dan Leksikal Pada Novel Kekang Karya Stefani Bella
Hema Wadhi, Christin Agustina Purba, Maria Agustina Sitanggang dan Nelvintin Waruwu 189-199
- Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Ips Terpadu Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik
Yenni Agustina, Rizka dan M. Fraja Yuda 200-212
- Improving English For Tourism In Indonesia: Knowing The Baduy Culture
Wawat Srinawati, Idun Suwarna dan Muhammad Usman 213-223
- Citra Wanita Dalam Novel Larasati Karya Pramoedya Ananta Toer
Yulsaffi, Erfinawati dan Yulinda Pasmida 224-237
- Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Dalam Novel Seperti Hujan Yang Jatuh Ke Bumi Karya Boy Candra
Wahyu Ningsih, Dwi Kusuma Wardhani, Mia Rafika Uzma, dan Prasti Ayuningtiyas 238-249
- Pengaruh Green Product Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Air Minum Di Kota Banda Aceh
Nelly, Rahmi, Nurfiani Syamsuddin, Samsul Ikhsar dan Muhammad Nawir 250-263
- Tradisi Budaya Dan Kearifan Lokal Manggotil Eme Pada Masyarakat Batak Toba Di Desa Sigapiton Kecamatan Ajibata Kabupaten Toba : Kajian Tradisi Lisan
Vero Risnawati Limbong, Robert Sibarani dan Jekmen Sinulingga 264-270
- Analisis Kesalahan Berbahasa Dalam Tataran Morfologi Pada Pengguna Facebook Siswa SMP
Widia Naibaho, Ronika Saragih, Cindy Theresia Naibaho dan Christin Agustina Purba 271-277
- Hubungan Motif Penggunaan Instagram Sebagai Media Pembentukan Citra dengan Presentasi Diri
Rina Marlina Fitriana, Ulfa Yuniati 278-293



**Binaan Pascasarjana Unpas
Universitas Pasundan Bandung**



Volume 2

Nomor 2

Edisi Nopember

Bandung 2021

Published By

Komunitas Dosen Penulis dan Peneliti Indonesia

<http://jsk.kodepena.org/index.php/jsk>

EDITORIAL TEAM
JURNAL SOSIOHUMANIORA KODEPENA

EDITOR IN CHIEF

Dr. Abubakar. M.Si, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia, Email:
abubakar@serambimekkah.ac.id

OJS MANAGER

Dr. Soetam Rizki, Ma Chung University Malang, Jawa Timur, Indonesia

WEB MANAGER

Munawir, ST., MT, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia E-mail :
munawir@serambimekkah.ac.id

EDITOR

1. Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum, E-Mail : ranisitifitriani@gmail.com.
2. Aay Fariyah Hesya, M.PdI. Bidang: Psikologi Pendidikan Islam, Email:
prodipai16@gmail.com
3. Andrew Shandy Utama, SH, MH., Bidang: Ilmu Hukum, Email:
andrew.fh.unilak@gmail.com
4. Prima Andreas Siregar, S.E., M.Si, Bidang: Manajemen Pemasaran, Manajemen
Strategik, Email: primapas@gmail.com atau prima.andreas@lecturer.unri.ac.id
5. Suleman Samuda. S.Sos. MPA., Bidang: Manajemen dan Kebijakan Publik, Email:
suleman.samuda@kemitraan.or.id
6. Reyneldus Rino S.IP., Bidang: Ilmu Pemerintahan, Email:
reynelpemerintahan015@gmail.com
7. Joshua Fernando, S.I.Kom., M.I.Kom., Bidang: Ilmu Komunikasi, Email:
joshuafernandosaty@gmail.com
8. Sukarddin, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Sejarah, Email:
sukarddinsejarah@gmail.com
9. Mahlianurrahman, M.Pd., Bidang: Pendidikan Dasar, Email: Rahmanklut@gmail.com
10. Suryanti, S. Pd., M. Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Email:
suryanti042516@gmail.com
11. Hj. Nurlina, M.Si., Bidang: Manajemen Pendidikan, Email: dikatakbir@yahoo.co.id
12. Iksan, M. Pd., Bidang: Manajemen Pendidikan, Email: iksan687@gmail.com
13. Ilham A. Lambaga, S.Si., M.Pd., Bidang: Pendidikan Sains, Email:
ilhamlambaga@gmail.com
14. Endang Lifchatullaillah, S.E, M.M., Bidang: Manajemen Keuangan, Email:
endanglilif@gmail.com
15. Sri Mulyono, SE., M.M., Bidang: Manajemen Pemasaran, Email:
srimulyono63@gmail.com
16. Refika, Bidang: Manajemen Pendidikan Islam, Email: refika2017@yahoo.com
17. Sawaluddin Siregar, S.Fil.I., MA., Bidang: Kajian Islam, Email:
lisyasiregar@gmail.com
18. Kosilah, M.Pd., Bidang: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Email:
kosilah81@gmail.com
19. Mohammad Solihin, S.Sos., M.A., Bidang: Ilmu Komunikasi dan Media, Email:
mas.mohammadsolihin@gmail.com

20. Wawat Srinawati, S.Pd,M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: wawatsrinawati@gmail.com
21. Sri Zulfida, M.A., Bidang: Pendidikan Bahasa Arab, Email: zulfida@stainkepri.ac.id
22. Ramlan, S.Pd., M.Hum., Bidang: Applied English Linguistics, Email: ramlan@unigha.ac.id
23. Nursidrati, M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika, Email: nursidrati@gmail.com
24. Machsun Rifauddin, S.Pd.I., M.A., Bidang: Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Email: machsunnr@gmail.com
25. Haeril, S.Or., M.Kes. Bidang: Pendidikan Jasmani dan Kesehatan Olahraga. Email: hhaeril8@gmail.com
26. Ulfa Yuniati, S.I.Kom., M.Si. Bidang: Media Massa, Komunikasi, Email: ulfa.yuniati@gmail.com

REVIEWER

1. Desi Sommaliagustina, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Hukum Perdata, Hukum Bisnis dan Hukum Perlindungan Konsumen., Email: desisommalia@umri.ac.id
2. Dr. M. Syukri Azwar Lubis, M.A., Bidang: Bimbingan Konseling Islami, Email: msyukriazwarlubis@gmail.com
3. Dila Novita, S.Sos., M.Si., Bidang: Kebijakan Publik, Komunikasi Publik, Inovasi Pelayanan Publik, Smart City., Email: dilanovitapasca@gmail.com
4. Andre Prasetya Willim, S.E., M.M., Bidang: Manajemen Keuangan dan Pasar Modal, Email: andre_willim@yahoo.co.id
5. Dr. Dian Aswita. S.Pd., M.Pd, Bidang: Pendidikan Biologi., Email. aswita_dian@yahoo.com
6. Dr. Muhsyanur, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa dan Sastra, Email: muhsyanursyahrir85@gmail.com
7. Hasrul Sani, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: hasrulsaniharking@gmail.com
8. Merita Ayu Indrianti, S.P., MP. Bidang: Sosial Ekonomi Pertanian, Email: ayusutarto@umgo.ac.id
9. Jeremia Alexander Wewo, SH,MH. Bidang: Ilmu Hukum, Email: jeremiawewo92@gmail.com
10. Dr. Adjil Suradji Muhammad., Bidang: Administrasi Publik, Email: suradji@umrah.ac.id
11. Nirmala Sari, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Email: nirmalabungas@gmail.com
12. Dr. H. Muhammad Alfatih Suryadilaga, S.Ag. M.Ag., Bidang: Studi Agama Islam, Email: muhammad.suryadilaga@uinsuka.ac.id
13. Ratih Puspasari, M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika, Email: ratih.puspasari@stkipggritlungagung.ac.id
14. Dr. Arfriani Maifizar, S.E, M. Si., Bidang: Sosiologi, Email: arfrianimaifizar@utu.ac.id
15. Dr. Petrus Jacob Pattiasina, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Bahasa Indonesia, Email: pattiasinaethus@gmail.com
16. Dina Merris Maya Sari, M.Pd, Bidang: Pendidikan Bahasa Inggris, Email: merrisdina1@gmail.com
17. Mister Candra, S.Pd., M.Si., Bidang: Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah, Email: mister.candra@gmail.com

18. Dhyani Ayu Perwiraningrum, SKM., MPH., Bidang: Public Health, Health Promotion, Nutrition, Email: dhyani@polije.ac.id
19. Dr. Nuning Yudhi Prasetyani, S.S, M.Hum., Bidang: Applied Linguistik, Email: nuningyudhi@fbs.unipdu.ac.id
20. Dr.Ir. B.M.A.S. Anaconda Bangkara, MT., MSM., Bidang: knowledge share, knowledge management, cross-cultural communication, Email: anaconda@president.ac.id
21. Taufiqurrachman, M.Soc.Sc., Bidang: Media, Culture, & Tourism, Email: taufiqurrachman@umrah.ac.id
22. Ibnu Hajar Ansori, M.Th.I., Bidang: Ilmu Hadis, Email: ibnuhajar93@iainkediri.ac.id
23. Erwin Ubwarin, Bidang: Ilmu Hukum, Email: eubwarin@gmail.com
24. Ahmad Nurun, S.H., M.H., Bidang: Ilmu Hukum, Email: ahmadnurun3@gmail.com
25. Agus Nurofik, S.Kom., M.M., Bidang: Manajemen Pemasaran, Email: agsnin@gmail.com
26. Dr. Lutfi Yondri, M.Hum., Bidang: Kajian Budaya dan Arkeologi, Email: yondrilutfi@gmail.com
27. Wilhelmus Labobar, S.Pd., M.Pd., Bidang: Pendidikan Matematika dan Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran (Pedagogik), Email: wlabobar@iaknambon.ac.id
28. Dr. Nopriadi Saputra, S.T., M.M., Bidang: Strategic Management, Email: nopriadisaputra@gmail.com
29. Shinta Desiyana Fajarica, S.IP., M.Si., Bidang: Ilmu Komunikasi, Kajian Komunikasi Kebencanaan, Manajemen Krisis, Email: shintadesiyana.f@unram.ac.id
30. Dr. Arif Setyawan, S.Hum., M.Pd., Bidang: Ilmu Sastra, Filologi, Pendidikan, Email: setyawan161087@gmail.com
31. Wandu Abbas, S.IP., M.Hub. Int., Bidang: Hubungan Internasional, Email: wandiabbas13@gmail.com

Bandung, 06 Mei 2020

Ketua Umum,



Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M.Hum.

Foreword

Alhamdulillah... the Jurnal Sosiohumaniora (JSK) Kodepena is almost two years old, at this young age, JSK continues to improve itself with all the support from Kodepena members throughout Indonesia.

JSK's presence is deeply felt in our hearts, especially in collaboration with wider publications, with open collaborations that will make it easier for writers to publish their work quickly around the world, thereby increasing citations and h index.

The publications in this edition are the result of the work of the Kodepena team, especially those involved in journal editorials, both acting as editors and as reviewers. We need to appreciate the results of their work by saying "*thank you very much*", hopefully what they do gets a reward from Allah SWT.

Furthermore, thanks to the General Chair of Kodepena Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum. who are passionately encouraging and fostering for the progress of all of us, thank you also to the Graduate School of Pasundan University, Bandung for the guidance and direction for the progress of this JSK journal, with the hope that this journal can be properly accredited in the future, Aamiinnn.

Bandung, Nopember 30, 2021

Ojs Manager

Ttd.

Dr. Soetam Rizky Wicaksono, S. Kom., MM

In-Chief Editor,

Ttd.

Dr. Abubakar Ajalil, M. Si

**PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 BANDA ACEH
UNIT LAYANAN PELANGGAN SABANG**

Sarboini¹, Zulfan Yusuf², Muhammad Surairi³, Mariati⁴ dan Muhammad⁵

¹Sarboini adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
Email : sarboinise@serambimekkah.ac.id

²Zulfan Yusuf adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
Email : zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

³Muhammad Surairi
Email : zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

⁴Mariati adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
Email : mariati@serambimekkah.ac.id

⁵Muhammad Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi Nasional, Lhokseumawe, Indonesia
Email : muhammadismailsyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perhubungan Aceh yang berjumlah 52 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Hal ini dibuktikan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil penelitian pada koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 37,0%. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,8%, artinya prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan variabel penempatan kerja dan motivasi kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,948 > 3,183$), artinya penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Sedangkan secara parsial penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

**Penempatan Kerja
Dan Motivasi**

Jurnal Sosiohumaniora
Kodepena

pp. 173-184



di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,165 dan 3,027 > 2,007).

Kata Kunci: penempatan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki banyak upaya yang mereka lakukan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2016:149) yang bekerja pada organisasi mereka, dengan harapan agar segala tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dimana fungsi manusia bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi demi meningkatkan prestasi kerja karyawannya diantaranya ialah penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Penempatan kerja yang dilakukan oleh organisasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Menurut Robbin (2008:44) Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Peningkatan prestasi kerja dapat tercapai apabila motivasi kerja karyawan juga meningkat. Pegawai yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi tentunya sangat mengharapkan untuk diperhatikan kebutuhan mereka, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaannya. Selain itu program penempatan kerja juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh organisasi.

Menurut Tohardi (2002:220), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, 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 kerja saja. Motivasi kerja 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 kerja.

Pemberian motivasi kerja 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. Sedangkan Manullang (2004:150) menyatakan bahwa 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 keterampilan 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.

Irene,dkk (2018) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fifgroup Cab. Manado, kemudian Rahman Akbar (2018) berjudul Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, selanjutnya Bustam dkk (2016) dengan judul Penelitiannya Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN Area Makassar Selatan

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tempat PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang 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.

Prestasi Kerja dan Penempatan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai definisi prestasi kerja adalah: Menurut Mangkunegara (2013: 221) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terdapat pula pendapat menurut Moenir (2011: 98) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan

Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah *placement* atau penempatan kerja. Karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Penempatan karyawan berasal dari istilah "*The Right Man On The Right Place*" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau *staffing* merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Selain itu menurut Siswanto (2012:162): "Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya". Menurut Yuniarsih (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan baik karyawan baru dan karyawan lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi karyawan dengan persyaratan jabatan, seorang karyawan juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung

jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang , siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2012:164) prosedur penempatan kerja adalah: “Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan *output* pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah”.

Motivasi Kerja

Hotgets dan Luthans dalam Susanto (2013: 144) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorioentasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorogan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan mengurangi atau menghentikan dorongan.

Menurut Maslow dalam Waluyo (2013:65) teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda. Teori tentang tingkat kebutuhan menurut Maslow dalam Waluyo (2013:65) adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja tentunya akan sangat baik juga, jika kepuasan kerja setiap pegawai tinggi maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau produktifitas yang baik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan

kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari beberapa teori tersebut, teori yang diungkapkan oleh McClelland sangat relevan jika diimplementasikan pada kasus di Dinas Perhubungan Aceh. Teori yang diungkapkan oleh McClelland mencakup teori motivasi kebutuhan khususnya yang timbul dari dalam diri setiap individu pegawai yang dapat dijadikan solusi dalam memecahkan masalah pada PT Dinas Perhubungan Aceh.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Peneliti mengadakan penelitian langsung pada kantor PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang yang beralamat di Jln Cut Nyak Dhien, Aneuk Laot Sukakarya Kota Sabang, sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penempatan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang yang berjumlah 52 orang.

Menurut Arikunto (2011:173) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan sampel atau contoh adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2011:174). Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Arikunto (2011: 112) apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau lebih. Untuk lebih jelas jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1
Populasi Karyawan PT PLN (Persero) UP3
Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang

No	Unit Kerja	Jumlah
----	------------	--------

		Populasi
3	Teller	7
4	Customer Service	7
5	Marketing Finding	8
6	Marketing Landing	8
11	Legal	2
12	Bagian Umum	5
13	Satpam	6
14	Office Boy	4
15	Driver	5
Jumlah Total		52

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, (2020)

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang dengan jumlah 52 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini melakukan serangkaian kegiatan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Mempelajari Dokumentasi

Penulis melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi yang disediakan dan sesuai dengan topik penelitian. Adapun data dokumentasi yang diperlukan seperti: data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi. Disamping itu penulis juga mempelajari tentang perusahaan listrik negara yang disediakan di perpustakaan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2011: 89). Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam menghimpun data primer. Kuesioner dibuat dalam bentuk daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu penempatan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

Pertanyaan dibagi ke dalam dua kelompok yaitu kelompok pertama untuk mengetahui data karakteristik responden dan kelompok kedua yang berkaitan dengan variabel. Daftar pertanyaan tersebut diedarkan kepada responden yang telah ditentukan, yaitu sesuai dengan populasi yang ada. Jumlah

pertanyaan untuk kelompok satu disajikan sebanyak lima pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pertanyaan kelompok dua sebanyak 23 pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian. Setiap pertanyaan telah disediakan jawaban dalam bentuk pilihan yaitu dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju (1 hingga 5).

Alasan mengapa peneliti menggunakan metode angket di dalam penelitian ini antara lain:

- a. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar.
 - b. Responden memiliki kemampuan untuk menyatukan keinginan yang diinginkan dalam angket.
 - c. Hemat waktu, tenaga dan biaya.
3. Interview/Wawancara
- Yaitu teknik pengambilan dan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab serta komunikasi langsung dengan beberapa pimpinan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, yaitu dalam rangka melengkapi data yang diperlukan dalam kegiatan penulisan skripsi ini.
4. Observasi
- Di sini penulis melakukan observasi langsung pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, khususnya mengenai pelaksanaan tugas oleh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Observasi ini dilakukan selama tiga hari pada kantor PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Setelah melakukan observasi ini penulis lebih mudah memahami tentang kondisi yang ada pada organisasi tersebut.

Peralatan Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data. Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel penempatan kerja dan motivasi kerja (dependen) dan prestasi kerja karyawan (independen) adalah model regresi linier berganda.

Model analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dan bermanfaat untuk mengetahui dan menggunakan nilai-nilai variabel dependen dan independen untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono 2012: 79). Adapun formulasi regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
 α = Konstanta

- β_1 = Koefisien Regresi Penempatan Kerja
 β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
 X_1 = Penempatan Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja
 ε = Kesalahan pengganggu (*error*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Menurut Sugiyono (2012:184) suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 52$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,279$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,279) tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=52)	Keterangan
1	Prestasi kerja (Y)	P1	0,579	0,279	Valid
		P2	0,605	0,279	Valid
		P3	0,547	0,279	Valid
		P4	0,582	0,279	Valid
2	Penempatan kerja (X_1)	Pk1	0,772	0,279	Valid
		Pk2	0,562	0,279	Valid
		Pk3	0,559	0,279	Valid
		Pk4	0,569	0,279	Valid
3	Motivasi kerja (X_2)	Mk1	0,769	0,279	Valid
		Mk2	0,840	0,279	Valid
		Mk3	0,662	0,279	Valid
		Mk4	0,630	0,279	Valid
		Mk5	0,764	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas sebelumnya, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel Prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian validitas untuk variabel prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dilambangkan dengan kode item P1, hingga P4 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,547, angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel}

($n=52$) sebesar 0,279. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid.

2. Variabel Penempatan kerja (X_1)

Hasil pengujian validitas untuk variabel penempatan kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Pk1 hingga Pk4 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,562, angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=52$) sebesar 0,279, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penempatan kerja dinyatakan valid.

3. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Mk1 hingga Mk5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,630, angka ini lebih besar sama dengan nilai r_{tabel} ($n=52$) sebesar 0,279, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian sebelumnya, jelaslah bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan dan variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja dinyatakan valid, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa ada kesalahan. Menurut Ghazali (2011:48) pengukuran reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* (α) > 0.60. Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Prestasi kerja (Y)	4	0,637	Handal
2	Penempatan kerja (X_1)	4	0,629	Handal
3	Motivasi Kerja (X_2)	5	0,791	Handal

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas bahwa *Cronbach alpha* untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu prestasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,637, variabel penempatan kerja (X_1) diperoleh nilai Cronbach

alpha sebesar 0,629 dan variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,791. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai *Cronbach Alpha* >0.60.

Hasil Analisis Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang maka perlu mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah ini,

Table 4
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,506	,490		3,075	,003		
Penempatan Kerja	,351	,084	,470	4,165	,000	,969	1,031
Motivasi Kerja	,296	,098	,342	3,027	,004	,969	1,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebagai fungsi dari penempatan kerja dan motivasi kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,506 + 0,351 X_1 + 0,296 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar sebesar 1,506 artinya jika penempatan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang adalah sebesar 1,506 pada satuan skala likert

2. Koefisien regresi penempatan kerja (X_1) sebesar 0,351 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel penempatan kerja, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 35,1% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin sesuai pemberian penempatan kerja yang diberikan pada karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,296 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 29,6% pada taraf signifikansi 0,004 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pengelolaan motivasi kerja yang diterapkan pada karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang akan semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.
4. Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa dari ke dua variabel bebas yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja ditemukan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel dibawah.

Table 5
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,394	,370	,298

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,628 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,8%. Artinya penempatan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang

Berdasarkan Tabel diatas, juga dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R^2 adalah sebesar 0,370. Hal ini berarti 37,0% variasi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 63,0%, artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Nilai konstanta (α) sebesar 1,506 artinya jika penempatan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang adalah sebesar 1,506 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien penempatan kerja (X_1) sebesar 0,351, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel penempatan kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebesar 35,1%, maka semakin tinggi penempatan kerja maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Sedangkan hasil koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,296, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebesar 29,6%, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,628 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,8%, artinya prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan penempatan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,370,

artinya penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang sebesar 63,0%, dan sisanya sebesar 69,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya kemampuan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan, disiplin kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irene, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fifgroup Cab. Manado, memiliki kesimpulan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan penempatan kerja yang tepat oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya prestasi kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dea, dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember, memiliki kesimpulan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada prestasi kerja. Sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,948 > 3,183$), Artinya semakin besar pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,165 > 2,007$). Artinya semakin baik pelaksanaan penempatan kerja maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,027 > 2,007$). Artinya semakin baik pengelolaan motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,8%, artinya penempatan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang mempunyai hubungan yang erat dan

positif dengan prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370, artinya sebesar 37,0% perubahan dalam variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam penempatan kerja dan motivasi kerja. Sisanya yaitu sebesar 69,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya kemampuan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta :Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Liberty
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.1, No.1 Tahun 2009
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit:PT. Bumi Aksara.
- Jackson, J.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2011. *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Moenir. 2011. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- RiVai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P Judge, Timothy. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba
- Sarboini, 2016. Performance of Employees And Impact on Promotion of Position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. Vol. 4, No. 1: Hal. 103-114.

- Sarjono Haryadi, dan Julianita Winda. 2011. *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R &D*. Bandung. Alfabeta
- Susanto. A.B. et al. 2013. *Strategi Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata
- Yuniarsih. T dan Suwatno, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta