

PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI

THE EFFECT OF PLACEMENT AND WORK LOADS ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE'S WORK ACHIEVEMENT

Indra Hardono¹, Herni Widiyah Nasrul², Yeni Hartati³

^{1,2}Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana, UNRIKA, Indonesia

³Prodi Manajemen, FE, UNRIKA, Indonesia

Email: indra5050hardono@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Batam baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan jumlah populasi 270 pegawai dan jumlah sampel sebanyak 161 orang dimana jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara Stratified Random Sampling. Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja. penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Batam.

Kata Kunci : Penempatan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of placement and workload on work motivation of the Batam Department of Manpower both simultaneously and partially. With a population of 270 employees and a total sample of 161 people where the number of samples was obtained based on Slovin formula, which was taken by Stratified Random Sampling. The data analysis equipment used is path analysis. The value of the correlation coefficient (R) in this study is 0.815 where with this value there is a relationship between the independent variable and the dependent variable at 81.5%. This means that the placement and workload of employees has a positive relationship with work motivation and an increase in the work performance of Batam's Manpower and Population Mobility Service staff. While the coefficient of determination (R^2) is obtained at 0.663, which means that 66.3% of changes in the dependent variable (work motivation and work performance) can be explained by factors in placement and workload. placement and workload can not only increase employee motivation, but also can improve employee work performance through work motivation. The results of statistical tests both partially and simultaneously show that placement, workload and work motivation can significantly improve the work performance of the Batam Manpower and Population Mobility staff.

Keywords: Placement, Workload, Work Motivation, Employee Work Achievement

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2015), karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Fenomena yang telah diamati pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana yang seharusnya.

Kebutuhan pegawai yang berkompoten sesuai dengan posisi jabatannya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh. Mengapa kecenderungan demikian bisa terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Faktor ketidaksesuaian penempatan posisi pegawai tersebut dengan beban kerja yang ada sehingga motivasi kerja menurun, ataukah karena distribusi pegawai pada unit kerja belum mengacu pada kebutuhan instansi yang sebenarnya sementara dalam hal sarana dan infrastruktur sudah sangat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi maka tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul **PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI.**

Rumusan Masalah

1. Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?
2. Apakah beban kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?
3. Apakah penempatan dan beban kerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?

5. Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?
6. Apakah beban kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?
7. Apakah penempatan dan beban kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?
8. Apakah penempatan dan beban kerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam?

Kajian Pustaka

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi kerja (Ratnasari, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas dari pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja.

Indikator-indikator prestasi kerja

Adapun dimensi dan indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kemampuan kerja
2. Penggunaan waktu kerja
3. Hasil yang diharapkan
4. Sikap ingin meningkatkan kemampuan

Penempatan Pegawai

Hariandja (2005) menyatakan bahwa: “Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan

yang berbeda”. Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Indikator Penempatan Karyawan

Suwatno (2003) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003).

Beban kerja (Ratnasari, 2017) adalah kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator Beban Kerja

Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003) menggunakan indikator-indikator, antara lain:

1. Jam kerja efektif
2. Latar Belakang Pendidikan

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Motivasi Kerja

Robbin (2003) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2005).

Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland's dalam Brantas (2009) dipengaruhi oleh 3 faktor utama, bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 3 jenjang kebutuhan yaitu :

1. Motif
2. Harapan
3. Insentif

Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
2. Terdapat pengaruh beban kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
3. Terdapat pengaruh penempatan dan beban kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
4. Terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

5. Terdapat pengaruh beban kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
6. Terdapat pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
7. Terdapat pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Penempatan (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Prestasi Kerja Pegawai (Z).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yaitu 270 orang untuk pegawai PNS yang terbagi ke dalam 11 bidang.

Sampel dalam penelitian ini tidak termasuk tenaga honorer atau tenaga kontrak. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel secara acak yang dilakukan berdasarkan bidang kerja. Metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner atau daftar pertanyaan secara tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini yang disebarkan kepada sampel penelitian yang mewakili dari seluruh pegawai pada Kantor Dinas Tenaga kerja Kota Batam.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert (*Likert Scale*), yang akan dimulai dengan skala sangat rendah (nilai skala 1) sampai dengan skala sangat tinggi (nilai skala 5).

Operasional Variabel

1. Prestasi Kerja

Variabel dependen yang digunakan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai yang juga merupakan suatu sikap unjuk kerja dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, meliputi aspek-aspek seperti: kemampuan kerja pegawai, penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil yang diharapkan, serta sikap ingin meningkatkan kemampuan (Mangkunegara, 2000).

2. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain; pendidikan yang mencakup pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif, pengetahuan kerja, keterampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial), dan pengalaman kerja. Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi (Suwatno, 2003).

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisis beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan (Permendagri No. 12 tahun 2008).

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau semangat untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang mencakup aspek-aspek : (a) motif diantaranya adalah upah (uang) yang adil dan layak, perasaan aman, mengembangkan potensi diri, program pelatihan, hubungan kerja antar karyawan, (b) harapan yang merupakan rasa tanggung jawab, posisi jabatan berdasarkan persoalan, mampu memberi sikap simpatik, kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir, dan (c) insentif yaitu penuh rasa tanggung jawab untuk memperoleh imbalan, senang dengan tunjangan yang

diberikan, sistem pemberian bonus kerja, serta kesempatan untuk dipromosikan (Siagian, 2007).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur kehandalan atau valid suatu data terhadap kuisioner yang diajukan. Apabila data yang diteliti menunjukkan valid berarti data tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation Matrix*, dimana data dikatakan valid bila data yang diteliti memiliki nilai korelasi $> 0,3$. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat reliabilitas masing-masing data dengan menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Arikunto (2006) mengatakan bahwa suatu data dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih dari 0,50.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis statisti dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2005).

Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari:

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal,
2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat dinyatakan dengan fungsi sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = \rho_{YX_1} Y X_1 + \rho_{YX_2} Y X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \text{Substruktural 1}$$

$$Z = \rho_{ZX_1} Z X_1 + \rho_{ZX_2} Z X_2 + \rho_{ZY} Z Y + \epsilon_2 \dots \dots \dots \dots$$

Substruktural 2

Dari persamaan diatas dapat diformulasikan rumus sebagai berikut :

$$Z = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y + e$$

Z = Prestasi Kerja Pegawai

Y= Motivasi Kerja

X1= Penempatan

X2= Beban Kerja

b1= Koefisien variabel Penempatan

b2= Koefisien variabel Beban Kerja

b3= Koefisien variabel Motivasi Kerja

α = Konstanta (*Intercept*)

e= Kesalahan Pengganggu (*error term*)

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan dua cara uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (Uji t).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dari hasil penelitian terhadap 161 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dapat dijelaskan bahwa terdapat pegawai pria sebanyak 96 orang atau 59.6% dan pegawai wanita sebanyak 65 orang atau 40.4%, sehingga dalam penelitian ini responden pria lebih dominan, dengan mayoritas responden berpendidikan terakhir Sarjana (S-1) sebanyak 108 orang (67.1%), dan selebihnya adalah responden berpendidikan D-3 dan S-2 dengan jumlah masing-masing sebanyak 37 orang (23%) dan 16 orang (9.9%). pegawai yang paling lama bekerja adalah selama 15 tahun dengan jumlah sebanyak 69 orang (42.8%).

Jika dilihat dari pendapatan rata-rata pegawai maka yang memiliki pendapatan paling banyak adalah Rp 3.000.000 per bulan dengan jumlah pegawainya sebanyak 62 orang (38.5%).

Pengujian Validitas

Dalam pengujian validitas digunakan *Pearson Correlation Matrix*, dimana item yang mengukur sub variabel atau variabel dikatakan valid apabila nilai korelasinya diatas 0,3 (> 0,3) atau valid. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada taraf kepercayaan 95 % adalah signifikan yaitu diatas 0.3.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai skewness dan nilai kurtosis adalah lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) yang dapat dinyatakan bahwa distribusi data adalah normal. Atau dapat juga dijelaskan dengan cara lain yaitu nilai skewness = $- 0,344/0,191 = - 0,180$ sedangkan nilai kurtosis = $0,654/0,380 = 1,721$.

Nilai skewness dan nilai kurtosis berada pada -2 dan +2 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pengujian penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda digunakan uji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen.

Tabel 1 Hasil Analisis Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,601	0,361	0,353	0,39991

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 60,1%, artinya setiap 100% dalam perubahan (perbaikan) variabel penempatan dan beban kerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebesar 60,1% dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap konstan.

Koefisien determinasi dari data di atas adalah 0,361 atau setara dengan 36,1%, artinya bahwa perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja-Y) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor variabel bebas yaitu penempatan (X1) dan beban kerja (X2) sebesar 36,1%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 63,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebutSelanjutnya dilakukan uji secara simultan (Uji-F).

Tabel 2 Hasil Uji F Pengaruh penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Nama Variabel	Standardized Coefficients	thitung	Sig
	Beta		
Penempatan (X ₁)	0,135	2,698	0,008
Beban kerja (X ₂)	0,194	3,586	0,0001
Motivasi kerja (Y)	0,646	1,150	0,0001
R	= 0,815		
RSquare	= 0,663		
Fhitung	= 103,172		
Ftabel	= 3,05		
Sig.	= 0.0001		

Berdasarkan hasil penelitian seperti ditunjukkan pada tabel 2 diatas bahwa secara simultan variabel penempatan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini ditandai oleh nilai F hitung > F tabel (103,172 > 3,05) pada tingkat signifikansi 0.0001.

Pengaruh Secara Parsial Penempatan dan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 3 Pengujian Hipotesis

Nama Variabel	Koefisien	t-Sig	Keterangan
	Beta		
Penempatan (X ₁)	0,135	0,008	Ho ditolak
Beban kerja (X ₂)	0,194	0,0001	Ho ditolak
Motivasi kerja (Y)	0,646	0,0001	Ho ditolak
R	= 0,815		
RSquare	= 0,663		

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikannya yang sebesar $0,002 < 0,05$ ($0,002\% > 5\%$). Untuk variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Kota Batam. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan $0,0001 > 0,05$ ($0,0001\% > 5\%$).

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan $0,0001 < 0,05$ ($0,1\% < 5\%$). Pada penelitian ini tidak ada variabel intervening, maka tidak ada analisis untuk hubungan tidak langsung, semuanya adalah hubungan langsung.

Kesimpulan

Dari hasil beberapa uji analisis baik secara parsial maupun simultan yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel penempatan terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yang ditunjukkan oleh hasil uji analisis secara parsial (Uji-t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,201 > 1,654$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai koefisiennya $3,31\%$ menunjukkan besarnya pengaruh penempatan terhadap motivasi kerja.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang ditunjukkan oleh hasil uji analisis secara parsial (uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,610 > 1,654$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai koefisiennya $4,85\%$ menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
3. Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara simultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai koefisien determinasi $3,61\%$ yang menunjukkan besarnya pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara parsial (uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,698 > 1,654$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai koefisiennya $1,35\%$ menunjukkan

besarnya pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

5. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara parsial (uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,586 > 1,654$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai koefisiennya 1,94% menunjukkan besarnya pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
6. Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara simultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai koefisien determinasi 6,63% yang menunjukkan besarnya pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
7. Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja yang dibuktikan oleh hasil uji analisis secara simultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ terhadap prestasi kerja dan secara parsial (uji t) variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yaitu t_{hitung} sebesar $11,150 > t_{tabel} 1,654$

Saran-saran

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Batam untuk terus menjaga dan mempertahankan motivasi pegawai yang sudah tinggi dan meningkatkannya lagi dengan terus memberikan peluang yang lebih terbuka untuk berprestasi dan kenyamanan kondisi lingkungan kerja.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, maka yang harus dilakukan oleh pimpinannya adalah menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat sesuai dengan bidang kemampuannya
3. Kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Batam yang berprestasi diharapkan untuk terus meningkatkan prestasinya dan tetap memotivasi rekan kerjanya untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cahyono, Dwi, Ghozali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Ferdinand, Augusty. 2005. *Structural Equation Modeling*. Semarang, CV. Indoprint.
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quartely* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Ghozali , Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Marihot, T. E. (2005). *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Irwansyah, 2005, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Profesional Sistem Informasi, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 14.
- Kadir, dan Ardiyanto Didik, 2003, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan Untuk Berpindah, *Jurnal Bisnis dan Strategi*, Vol. 2.
- Kirk L. Rogga, 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, *Academy Of Management Review*, July, 619 – 644.
- Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Linz, Susan J., 2002, *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidson Institute Working Paper, Reseach Feelow Wlliam Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.

- Lok, Peter, dan Crawford, John, 2004, The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment, *The Journal of Management Development*, Vol. 23 No. 4.
- Lund, Daulatram B., 2003, Organizational Culture and Job Satisfaction, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18 No. 3.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Mathis, Robert. L. Dan Jackson, (2006). *Human Resources Management*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Molenaar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*, *Professional Safety* pp. 18-27
- Nasarudin, 2001, Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. *Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference* Kuantan Pahang pp. 270-276.
- Pool, Steven W., 1997 The Relationship of Job Satisfaction With Substitutes of Leadership, Leadership Behavior, and Work Motivation, *The Journal of Psychology*, Vol. 13, May
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmala Multimedia Press & Publishing
- Robins, P. Stephen. Dan Coulter, Mary, (2005). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian Sondang, P. (1997). *Bunga Manajemen Modern*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Soekidjo Notoadmojo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmala Multimedia Press & Publishing
- Samad, Sarminah, 2005, “Unraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction”, *The Business Review*, Vol. 4, December.



- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2