



Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Pengaruhi oleh Penempatan Kerja, Pelatihan, Loyalitas dan *Reward*

Desy Wulan Ramadhani¹, Sarah Imelda², Muller Tamba³

¹Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email: 2*Sarahimelda84@gmail.com

(*: corresponding Author)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja, pelatihan, loyalitas dan *reward* Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP 3 Medan sebanyak 135 orang dengan metode sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 101 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, loyalitas pelatihan, loyalitas dan *reward* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Pelatihan, Loyalitas, Reward, Peningkatan Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the increase in work performance influenced by job placement, training, loyalty and reward motivation at PT PLN (Persero) UP 3 Medan. In this study using associative research with a quantitative approach. The population in this study is permanent employees of PT PLN (Persero) UP 3 Medan as many as 135 people with the sample method using the slovin formula with the results of 101 samples. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the variables of work placement, training loyalty, loyalty and reward partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan.

Keywords: Job Placement, Training, Loyalty, Reward, Work Performance Improvement

1. PENDAHULUAN

Pegawai yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai perbedaan latar belakang yang tidak sama, sehingga perbedaan tersebut lazimnya dari berbagai segi seperti umur, latar belakang pendidikan, status ekonomi, pengalaman kerja, pola pikir dan sebagainya sehingga kondisi ini baik langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu, tidak semua pegawai dapat menjaga dan mempertahankan prestasi kerja yang telah pernah dicapainya sehingga kemungkinan terjadinya perubahan prestasi kerja dalam diri pegawai dapat terjadi tiap saat dan dikarenakan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang, dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi didorong oleh pengetahuan, kecakapan, dan wawasan yang dimiliki oleh setiap pegawai tujuan perusahaan dalam pencapaian laba maksimal tentunya dapat dicapai [1]

Perubahan prestasi kerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya penempatan kerja, pelatihan, loyalitas kerja dan *reward*. [2] mengemukakan bahwa penempatan kerja pegawai adalah bersangkutan dengan pencocokan pegawai dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian pegawai tersebut. Dari pengertian di atas dapat disampaikan bahwa penempatan kerja sangatlah penting bagi pegawai sehingga bila pegawai ditempatkan pada jabatan yang salah maka ini dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan baik segi material maupun non material sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain penempatan kerja, perubahan prestasi kerja dapat disebabkan oleh loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga loyalitas kerja ini sangat penting bagi seorang pegawai agar pegawai dapat memberikan kontribusi secara optimal ketika dirinya melakukan tugasnya. Indikator penempatan kerja menurut [2] 1. pendidikan 2. keterampilan 3. pengalaman kerja, 4. minat. Prestasi kerja dalam diri seorang pegawai juga dapat dipengaruhi sampai sejauh mana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan pemahaman kerja pada bidang tugas yang akan dikerjakannya.

Dengan diberikan pelatihan yang tepat sasaran dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, maka pegawai yang telah mengikuti pelatihan untuk jangka waktu yang



telah ditetapkan diharapkan akan dapat memberikan nilai tambah dan keterampilan kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat melakukan tugas besar dan tanggung jawab tinggi menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Selain faktor yang dikemukakan di atas, keberadaan prestasi kerja dalam diri pegawai juga dapat ditentukan oleh penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai. [3] mengemukakan bahwa *reward* bertujuan untuk menarik orang-orang yang memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat tergabung dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis, berikut ini dapat disajikan data mengenai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tetap selama periode 2020 – 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 1.1.
PT. PLN (Persero) UP 3 Medan
Data Prestasi Kerja Pegawai
Periode Januari 2020- Desember 2022

Periode	2020			2021			2022		
	Surat Perintah Kerja			Surat Perintah Kerja			Surat Perintah Kerja		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Januari	20	15	75,00	25	18	72,00	30	23	76,67
Februari	25	18	72,00	29	22	75,86	38	27	71,05
Maret	29	22	75,86	36	31	86,11	45	34	75,56
April	38	29	76,32	45	38	84,44	55	45	81,82
Mei	47	37	78,72	56	48	85,71	68	55	80,88
Juni	59	45	76,27	64	55	85,94	77	67	87,01
Juli	67	55	82,09	77	67	87,01	85	72	84,71
Agustus	75	54	72,00	86	65	75,58	98	74	75,51
Septembe	86	67	77,91	97	73	75,26	108	76	70,37
Oktober	98	71	72,45	116	85	73,28	129	97	75,19
Novembe	115	85	73,91	124	92	74,19	134	102	76,12
Desember	128	95	74,22	132	97	73,48	141	112	79,43

sumber: PT. PLN (Persero) UP 3 Medan

Berikut ini dapat disampaikan bahwa hasil kerja yang diberikan oleh pegawai selama tiga tahun menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai masih cukup jauh dari target yang diberikan, dimana pada tahun 2020 persentase realisasi sekitar 72% - 82,091%, sedangkan tahun 2021 persentase realisasi sekitar 72% - 87,01% dan tahun 2022 persentase realisasi pencapaian sekitar 70,37% - 87,01% sehingga terdapat selisih antara target dan realisi sekitar 12,99% - 29,63%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai dilapangan dalam melakukan tugasnya masih belum maksimal sehingga perlu diberikan perbaikan dan perubahan agar menjadi lebih baik. Rendahnya hasil kerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, ada sebagian pegawai lapangan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup dan memadai mengenai bidang tugas yang akan dikerjakan seperti cara dan prosedur melakukan perbaikan listrik yang bermasalah ataupun korslet atas tegangan listrik masyarakat, ada beberapa pegawai yang ditempatkan pada lapangan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya, perubahan hasil kerja dalam diri pegawai saat melakukan tugasnya karena telah berkurangnya loyalitas dalam diri pegawai pada pekerjaannya, terjadinya penurunan hasil kerja yang dikarenakan atasan menempatkan pegawai yang kurang terampil dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai kelistrikan dan pemeliharaannya dan penurunan hasil kerja pegawai juga dikarenakan kurangnya pemberian penghargaan (*Reward*) dari perusahaan kepada pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penulis adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan, beralamat di Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi yang digunakan adalah pegawai tetap pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan sebanyak 135 orang dengan menggunakan sample acak menggunakan rumus Slovin. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan koisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas sebagai uji kualitas data, kemudian dilanjutkan oleh uji asumsi klasik yang berisi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, kemudian regresi linear berganda.



2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini perhitungan sampel menggunakan rumus perhitungan slovin, berikut rumus slovin yang diterapkan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

E : Toleransi terjadinya kesalahan (5%)

Sehingga:

$$n = \frac{135}{1 + 135 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0.0025)} = 100,93 \text{ dibulatkan menjadi } 101$$

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Data

Berikut akan dilampirkan hasil uji kualitas data yang berisi uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner untuk masing-masing variabel yang diteliti memberikan hasil bahwa nilai koefisien r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,193), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid sehingga memenuhi asumsi validitas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standar	Simpulan
Penempatan Kerja_X1	.871	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja_X2	.877		Reliabel
Pelatihan Kerja_X3	.908		Reliabel
Reward_X4	.809		Reliabel
Prestasi Kerja_Y	.880		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS,2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja, penghargaan dan prestasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* Lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel.



3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		101
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std Deviation</i>	.7.93608607
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	0.45
	<i>Negative</i>	-.052
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>		.527
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.944

Sumber: Data olah SPSS, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,944 sehingga nilai signifikansi 0,944 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan Kerja_X1	.935	1.069
Loyalitas Kerja_X2	.798	1.253
Pelatihan Kerja_X3	.790	1.267
Reward_X4	.950	1.052

Sumber: Data olah SPSS, 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan penghargaan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.300	6.855		.336	.738
Penempatan Kerja_X1	.068	.084	.084	.803	.424
Loyalitas Kerja_X2	.010	.076	.015	.135	.893
Pelatihan Kerja_X3	.040	.053	.085	.751	.455
Reward_X4	.056	.074	.079	.760	.449

a. *Dependent Variable: Abs_RES*

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada Tabel 5 diatas dapat disampaikan bahwa untuk variabel penempatan kerja (nilai sig. 0,424), loyalitas kerja (sig. 0,455), pelatihan kerja (nilai sig. 0,455) dan *reward* (sig. 0,449) sehingga variabel



independen mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.046	2.871		4.508	.000
	Penempatan Kerja_X1	.521	.152	.218	3.658	.000
	Loyalitas Kerja_X2	.398	.169	.179	2.985	.012
	Pelatihan Kerja_X3	.289	.201	.239	3.125	.005
	Reward_X4	.475	.325	.185	2.469	.022

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja_Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 5,046 + 0,521 + 0,398 + 0,289 + 0,475$$

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa jika pada variabel-variabel bebas dianggap nol, maka prestasi kerja pegawai (Y) adalah 5,046. Jika terjadi peningkatan penempatan kerja pegawai sebesar 1(satu) satuan, maka prestasi kerja (Y) akan naik 0,521 (52,1%). Jika terjadi peningkatan loyalitas kerja pegawai sebesar 1(satu) satuan, maka prestasi kerja (Y) akan naik 0,398 (39,8%). Jika terjadi peningkatan pelatihan kerja pegawai sebesar 1(satu) satuan, maka prestasi kerja (Y) akan naik 0,289 (28,9%). Jika terjadi peningkatan penghargaan pegawai sebesar 1(satu) satuan, maka prestasi kerja (Y) akan naik 0,475 (47,5%).

b. Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	346.906	4	86.726	25.821	.001 ^a
	<i>Residual</i>	298.146	96	9.606		
	<i>Total</i>	645.052	100			

a. *Predictors (Constant):* Penempatan Kerja_X1, Loyalitas Kerja_X2, Pelatihan Kerja_X3 dan Penghargaan_X4

b. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja_Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada Tabel 7 pada penelitian ini jumlah sampel $n = 101$, dimana nilai $df(1) = k - 1 = 5 - 1 = 4$ dan nilai $df(2) = n - k = 101 - 5 = 96$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2.47$ pada signifikan 0.05. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 25.821$ pada signifikan 0.001. Dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan *reward* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dengan nilai $F_{hitung} 25.821$ lebih besar dari $F_{tabel} 2.47$ pada signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis penelitian H_5 diterima.



c. Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		Standardized		
		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		4.508	.000
	Penempatan Kerja_X1	.218	3.658	.000
	Loyalitas Kerja_X2	.179	2.985	.012
	Pelatihan Kerja_X3	.239	3.125	.005
	Reward_X4	.185	2.469	.022

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja_Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) dengan nilai t_{hitung} 3.658 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 pada signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima. Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) dengan nilai t_{hitung} 2.985 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 pada signifikan 0.012 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) dengan nilai t_{hitung} 3.125 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 pada signifikan 0,005 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima. Dan variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) dengan nilai t_{hitung} 2.469 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 pada signifikan 0.022 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima.

d. Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.605	1.26582

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja_X1, Loyalitas Kerja_X2, Pelatihan Kerja_X3 dan Reward_X4

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja_Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0.787$ artinya terdapat korelasi yang kuat antara penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan *reward* dengan prestasi kerja. Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0.605 artinya prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Medan dapat dijelaskan oleh penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan *reward* sebesar 60,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, intensif, pengembangan karir dan sebagainya.

4. PENGUJIAN

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN UP 3 Medan dengan nilai t_{hitung} 3.658 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.660 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa keberadaan penempatan kerja memberikan peranan penting bagi pegawai ketika dirinya diberikan jabatan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. Pegawai yang telah ditempatkan dengan baik dan benar maka hal ini dapat memperlancar pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga hasil kerja



yang diharapkan oleh atasan dari bawahan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Hal serupa disampaikan oleh [4], dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ditempatkan pada posisi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja maka ini dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja yang optimal dapat diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian [5] yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hasil yang sama juga terjadi pada penelitian [6], [7] dan [4].

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN dengan nilai t_{hitung} 2.985 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 dengan nilai signifikan 0.012 lebih kecil dari 0.05. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa keberadaan loyalitas kerja dalam diri pegawai ikut memberikan arti penting sampai sejauh mana pegawai benar-benar bekerja dan sungguh-sungguh ketika dirinya melakukan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun menjadi tanggung jawabnya. Bila loyalitas kerja dalam diri pegawai sering berubah dan cenderung tidak begitu kuat maka hal ini dapat memberikan kerugian ataupun dampak kurang baik bagi perusahaan karena pekerjaan akan sering ditunda ataupun tidak dilaksanakan dengan maksimal. Dengan kondisi seperti ini secara berkelanjutan dan tanpa ada solusi yang tepat maka dikhawatirkan dapat menimbulkan kerugian seperti penyimpangan, kecurangan, tindakan yang keliru dan merugikan nama baik perusahaan. Penelitian [8] menyimpulkan bahwa loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan keseriusan dan kepedulian dirinya untuk sungguh-sungguh bekerja dan menyelesaikan tugasnya dari awal sampai dengan selesai demi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN dengan nilai t_{hitung} 3.125 lebih besar dari t_{tabel} 1.660 pada signifikan 0.005 lebih kecil dari 0.05. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu program dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan pengetahuan dalam diri pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga dengan pelatihan yang rutin dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai maka hal ini dapat memberikan keuntungan dan manfaat bagi perusahaan di masa mendatang. Hal sependapat disampaikan oleh [9] menyimpulkan bahwa dengan diberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai terkait dengan pekerjaannya maka kemampuan kerja dan pengetahuan akan meningkat sehingga pegawai akan mampu melakukan tugas besar dan tanggung jawab besar untuk memberikan prestasi kerjanya bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [10] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan pada prestasi kerja, hasil serupa juga terjadi pada penelitian [11].

Berdasarkan hasil pengujian variabel *reward*/penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN dengan nilai t_{hitung} 2.469 lebih besar dari nilai t_{tabel} .660 pada signifikan 0,022 lebih kecil dari 0.05. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa penghargaan menjadi salah satu harapan dan keinginan dalam diri pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan. Hal sependapat disampaikan oleh [12], menyimpulkan bahwa penghargaan menjadi bentuk apresiasi dari perusahaan kepada pegawai yang telah memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan sehingga pegawai yang menerima penghargaan dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja kerasnya maka dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pencapaian prestasi kerja semakin lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [3] yang menyatakan bahwa *reward* secara parsial dan simultan berpengaruh positif pada prestasi kerja, hasil serupa juga terjadi pada penelitian [12] dan [13].

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian yang dilakukan mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. *Reward* kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
5. Penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja, dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
6. Terdapat korelasi yang kuat antara penempatan kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan penghargaan dengan prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari nilai *adjusted R*² sebesar 0,605 artinya prestasi kerja, loyalitas kerja, pelatihan kerja dan *reward* pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebesar 60,5% dan sisanya 39,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.



REFERENCES

- [1] M. Abdullah and K. Sabbatho, "Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Trunajaya Bontang," *PROMOSI (Jurnal Pendidik. Ekon.*, vol. 7, no. 2, pp. 1–6, 2019, doi: 10.24127/pro.v7i2.2508.
- [2] D. W. Saputra and H. Endratno, "Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)," vol. 4, no. 6, pp. 730–738, 2022.
- [3] A. Asrulla, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam," *Indones. J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 1, p. 35, 2022, doi: 10.24014/ijjem.v5i1.16354.
- [4] B. Iswoyo, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja," *Agustus*, vol. 18, no. 2, pp. 103–108, 2020.
- [5] L. Sartika, F. dan Fatimah, and D. I. Asiati, "The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN," *Int. J. Business, Manag. Econ.*, vol. 3, no. 3, pp. 257–270, 2022.
- [6] M. K. Maulana, "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta," *J. Ekon. Dan Ind.*, vol. 20, no. 1, 2019.
- [7] E. V. dan Sidupa and A. Sugiarto, "Effect of Work Placement and Work Motivation on Achievement at Oti Fried Chicken. Budapest International Research and Critics Institute," *Humanit. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 11822–11837, 2022.
- [8] W. Walyono and N. Triastuti, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan PT. XYZ Kota Medan," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 491–497, 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v4i2.2590.
- [9] S. R. Nursyahputri and H. R. Saragih, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk)," *J. Ecodemica J. Ekon. Manajemen, dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 238–247, 2019, doi: 10.31311/jeco.v3i2.6059.
- [10] Y. Siswadi and M. Fahmi, "The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation," *Proceeding Medan Int. Conf. Econ. Bus.*, vol. 1, no. January, pp. 2367–2379, 2023.
- [11] R. Halilintar and A. Sobirin, "The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction," *Sel. Manaj. J. Mhs. Bisnis Manaj.*, vol. 01, no. 05, pp. 1–22, 2022.
- [12] E. P. D. Ambarwati and A. Mansyur, "Prestasi Kerja : Peran Kompetensi dan Reward," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 76–82, 2022.
- [13] R. H. Harahap, "Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT . Sentral Inti Gas Medan," vol. 2, no. 2, pp. 23–31, 2020.