

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda secara simultan (Uji F) dan secara parsial (Uji t), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 3,44, variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 4,30 dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 4,91 yang berarti bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan sudah baik, motivasi kerja karyawan juga sudah tinggi dan prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang juga sudah baik.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) yang ditunjukkan melalui nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0,471, nilai t tertinggi yaitu 4,673 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Secara simultan antara variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,452.
4. Secara parsial variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,675 dan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
5. Diantara variabel bebas yaitu variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ), maka variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi lebih besar yaitu 0,675 dibandingkan dengan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,344. Jadi variabel yang dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ).

## **B. Saran**

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Penempatan kerja dan motivasi kerja, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Penempatan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) lebih berpengaruh dibandingkan dengan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ).

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

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

