

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Pada masa penjajahan Jepang semua perusahaan listrik di wilayah Indonesia berada dibawah kendali tentara Jepang. N.V.ANIEM kemudian diganti nama menjadi Shobu Denki Sha yang merupakan perusahaan listrik untuk Jawa Timur. Pada masa proklamasi kemerdekaan Indonesia perusahaan-perusahaan listrik kembali diambil alih oleh pemerintah Indonesia. Pada tanggal 21 September 1945 di Jakarta adalah pengangkatan pemimpin pertama kali yang disaksikan oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik.

Berdasarkan penetapan pemerintah nomor 1 tahun 1945 di Jawa dan Luar Jawa. Pada 27 Oktober 1945 perusahaan listrik ditangani oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja, kemudian tanggal 27 Oktober ditetapkan sebagai Hari Listrik Nasional dengan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi RI Nomor 1134/43/MPE/1992.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja nomor: Ment.16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, dibentuk daerah EKSPLOITASI yang terdiri dari 10 Daerah Eksploitasi Listrik Umum (Pembangkit dan Distribusi). Wilayah Jawa Timur adalah eksploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkit dan pendistribusian tenaga listrik. Pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN nomor 054/DIR/73 nama

PLN Eksploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I/Pembangkit I, dan kemudian pada 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN nomor 012/DIR/1976. Selanjutnya tanggal 3 Juli 1982 dengan keputusan Direksi nomor 042/DIR/1982, nama PLN Wilayah XII diubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai sekarang.

Dengan adanya keputusan nomor 1/PRT/1973 yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No: 17 tahun 1990 Perusahaan Listrik Nasional berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. UU No.23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk PLN menjadi PT.PLN (PERSERO) yang didirikan dengan akte notaris Sucipto, SH No.C2-11.519 HT.01.01 Tahun 1994 yang diumumkan dalam Berita Negara No.673/94.

2. Lokasi Perusahaan

PT.PLN (PERSERO) APJ Malang berada di Jalan Basuki Rachmad No. 100 Malang.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

b. Misi Perusahaan

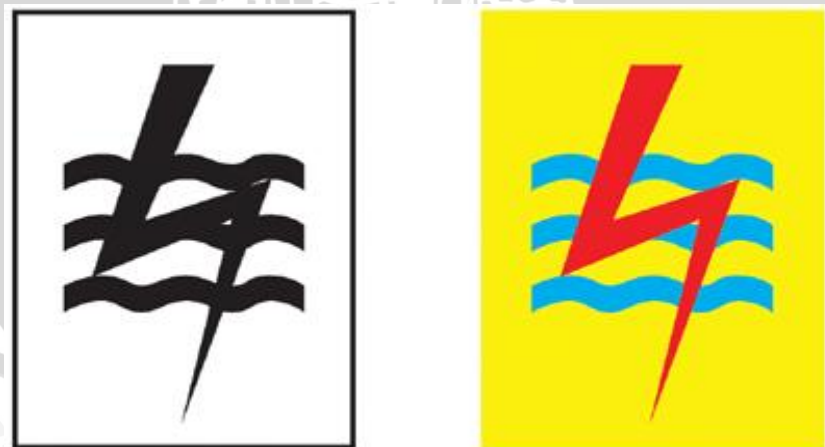
- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4. Makna Logo Perusahaan

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No: 031/DIR/76 Tanggal 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

Gambar: 4.3 Logo PT. PLN (Persero)



b. Elemen- Elemen Dasar Lambang

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal



Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT.PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki oleh tiap insan yang berkarya di perusahaan.

2) Petir atau Kilat.



Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasa keras parasaan PLN sebagai perusahaan

listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

3) Tiga Gelombang



Memiliki arti gaya rambut energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT.PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

5. Struktur dan Tugas Pokok Organisasi Perusahaan

a. Manajer Area

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian dan penjualan tenaga listrik dengan mengkonsolidasikan tertib Administrasi Tata Usaha Langganan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola SDM untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik.

b. Fungsional Ahli

Tugas utama fungsional ahli adalah:

- 1) Mengevaluasi pencapaian target kinerja dan mengkoordinasikan RKAP untuk meningkatkan hasil kinerja.
- 2) Mengkoordinasikan laporan kinerja dan validasi data lintas fungsi untuk mendukung pencapaian target kinerja yang ditetapkan.
- 3) Mengolah data pendukung sebagai bahan penyusunan RKAP dan laporan kinerja untuk mendukung perencanaan dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan.
- 4) Mengevaluasi dan menganalisa program pengendalian pencegahan kecelakaan, pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja sesuai ketentuan perundang-undangan.
- 5) Melakukan kegiatan pelaksanaan pengelolaan lingkungan terpadu melalui program pencegahan kecelakaan, program pengendalian pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standarisasi yang berlaku.
- 6) Memastikan informasi, panduan dan juklak teknis pencegahan kecelakaan kepada pekerja/masyarakat umum , instalasi dan lingkungan sekitar instalasi untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan dalam upaya memenuhi ketentuan perundang-undangan dan standarisasi.
- 7) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi konsistensi Implementasi Sistem dan prosedur bisnis proses secara berkala dan berkelanjutan untuk mendukung sistem manajemen mutu berjalan efektif.

- 8) Mengevaluasi efektifitas tinjauan manajemen secara periodik melalui audit mutu internal untuk mendukung kesempurnaan perbaikan pelaksanaan Sistem manajemen mutu.
- 9) Melaksanakan kegiatan penyusunan dokumen mutu yang baru maupun revisi dan menyampaikan hasil perubahannya atas hasil audit eksternal untuk meningkatkan tertib administrasi dalam penyusunan dokumen.

c. Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi

Tugas Utama asisten manajer perencanaan dan evaluasi adalah mengkoordinasikan rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya, mulai dari Rencana Umum Penyedia Layanan Listrik (RUPTL), Prakiraan beban, master plan jaringan distribusi dan kelayakan pembangunannya untuk menunjang kegiatan operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

d. Asisten Manajer Konstruksi

Tugas utama asisten manajer konstruksi adalah mengkoordinasikan rencana kegiatan konstruksi jaringan. Mengkoordinasikan rencana kegiatan konstruksi jaringan distribusi meliputi penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan TOR yang mengacu pada standar konstruksi dan spesifikasi peralatan material teknik serta pelaksanaan dan pengendalian konstruksi jaringan distribusi sampai siap operasi untuk pembangunan / rehabilitasi jaringan distribusi.

e. Asisten Manajer Jaringan

Tugas utama asisten manajer jaringan adalah melaksanakan koordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan Operasi, Efisiensi,

Pemeliharaan, Pembangkitan, PDKB TM dan fungsi lain terkait, untuk mencapai keandalan, efisiensi dan tingkat mutu pelayanan. Asisten Manajer Jaringan membawahi beberapa sub bagian, antara lain:

1) Sub Bagian Pemeliharaan

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik dan pemulihannya untuk meningkatkan standar sistem penyaluran listrik yang handal sesuai tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

2) Sub Bagian Operasional

Bertanggung jawab dalam mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standar sistem penyaluran listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

3) Sub Bagian PDKB

Bertanggung jawab dalam memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM Melalui Surat Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lama padam sesuai TMP.

f. Asisten Manajer Transaksi Energi

Tugas utamanya adalah Mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pengelolaan APP terdiri dari (Pemasangan, pengoperasian, pemeliharaan dan pengendalian) untuk memenuhi standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat. Asisten Manajer Transaksi Energi membawahi dua sub bagian, antara lain:

1) Pemeliharaan Meter Transaksi

Bertanggung jawab dalam kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi dengan benar berada dalam julat kelas akurasi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

2) Transaksi Energi Listrik

Bertanggung jawab dalam kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), pemasangan, pengoperasian dan pengendalian Alat Pembatas-Pengukuran (APP-Mekanik), proteksi pelanggan/jaringan distribusi, Automatic Meter Reading (AMR), untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

g. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi

Tugas utama asisten manajer pelayanan dan jaringan adalah mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan fungsi I,IV,V dan VI, serta mengendalikan fungsi Administrasi untuk meningkatkan kepuasan

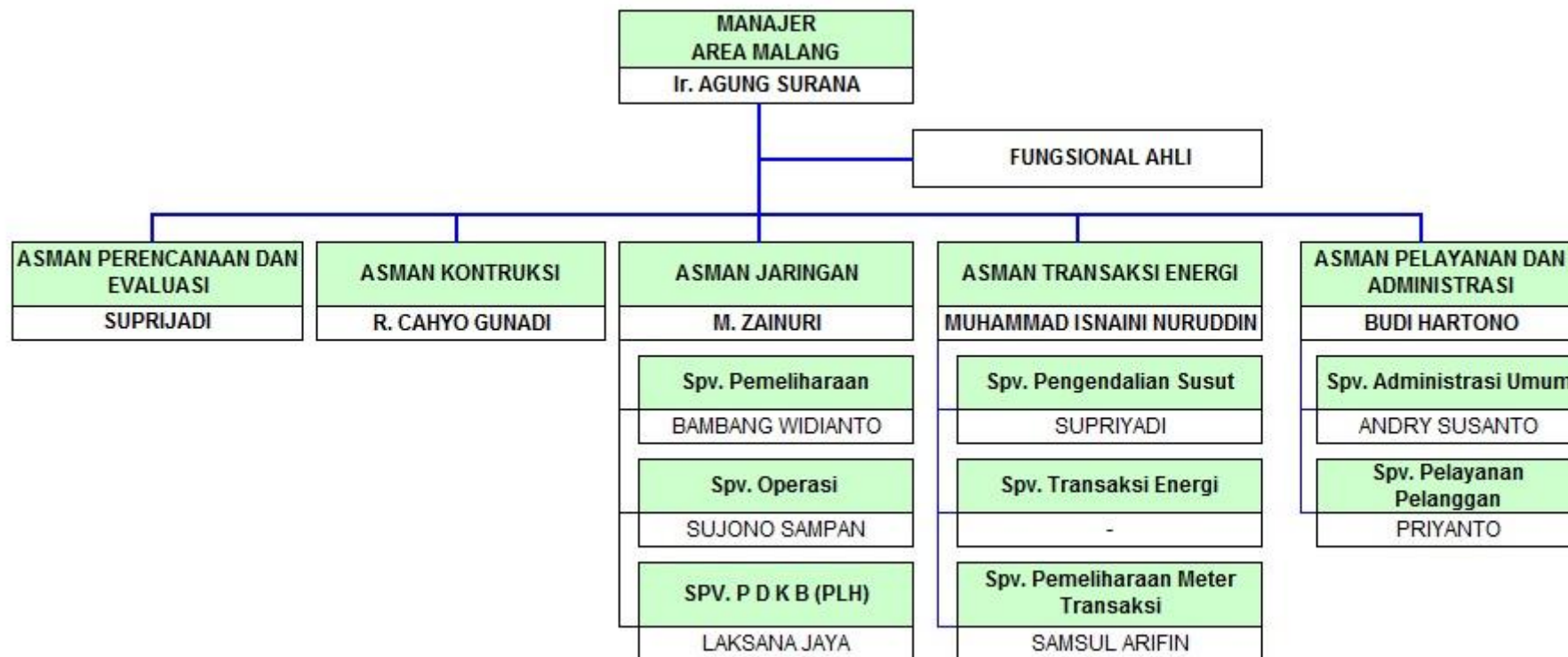
pelayanan kepada pelanggan. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi membawahi dua sub bagian, antara lain:

1) Administrasi Umum

Bertanggung jawab memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses Akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab dalam kegiatan verifikasi/rekonsiliasi Fungsi I,IV,V dan VI, serta kegiatan peningkatan pelayanan kepada pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.



Gambar 4. 4

Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Sumber: Data Primer PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang,20

6. Jam Kerja Karyawan

Adapun jam kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Jam Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang

Hari	Jam Kerja
Senin-Kamis	07.30-16.00
Istirahat	11.30-12.30
Jumat	07.00-16.00
Istirahat	11.30-13.00

Sumber: PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang,2013

Jam kerja karyawan yang berlaku pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan jaringan Malang adalah selama satu minggu hanya ada lima hari efektif yaitu hari Senin-Jumat sedangkan hari Sabtu-Minggu libur.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebanyak 74 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden. Adapun gambaran responden berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6:
Jumlah Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

No	Responden			Masa Kerja												Jenis Kelamin				Tingkat Pendidikan				Jml		
	Usia	Jml	%	<5 thn	%	5 - 10 thn	%	11 - 15 thn	%	16 - 20 thn	%	21 - 25 thn	%	26 - 30 thn	%	> 31 thn	%	L	%	P	%	SMA/SMK	%		Diplo ma/ Sarjana	%
1.	< 30 thn	16	21,6	11	14,9	5	6,76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	12,1	7	-	5	6,76	11	14,9	16
2.	31 - 35 thn	3	4,05	-	-	1	1,35	-	-	2	2,70	-	-	-	-	-	-	3	4,05	-	-	-	-	3	4,05	3
3.	36 - 40 thn	6	8,11	-	-	4	5,40	2	2,70	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,70	4	-	-	-	6	8,11	6
4.	41 - 45 thn	10	13,5	-	-	-	-	3	4,05	7	9,46	-	-	-	-	-	-	8	10,8	2	2,70	2	2,70	8	10,8	10
5.	> 46 thn	39	52,7	-	-	-	-	7	9,46	8	10,8	10	13,5	9	12,1	5	6,76	36	48,6	3	4,05	14	18,9	25	33,8	39
Jumlah		74	100	11	14,9	10	13,5	12	16,2	17	22,9	10	13,5	9	12,1	5	6,76	58	78,4	16	21,6	21	28,4	53	71,6	74

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 30 tahun berjumlah 16 responden, dimana dari 16 responden tersebut ada 11 responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 5 responden dengan masa kerja diantara 5 sampai 10 tahun, dari 16 responden tersebut 9 responden berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden berjenis kelamin perempuan, 5 diantaranya memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan 11 lainnya Diploma/Sarjana.

Responden dengan usia 31 sampai 35 tahun ada 3 responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana, dimana 1 responden memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun, dan 2 responden memiliki masa kerja 16 sampai 20 tahun.

Responden yang memiliki usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 6 responden dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana, dimana 4 responden memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun dan 2 responden memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun, dari 6 responden tersebut 2 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 4 responden berjenis kelamin perempuan.

Responden dengan usia 41 sampai 45 tahun ada 10 responden, dimana 3 orang responden memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun dan 7 orang responden memiliki masa kerja 16 sampai 20 tahun, dari 10 responden tersebut diantaranya ada 8 responden laki-laki dan 2 responden perempuan. 2 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan 8 responden dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana.

Responden yang memiliki usia lebih dari 46 tahun sebanyak 39 orang responden, dimana 7 orang responden memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun, 8 reponden dengan memiliki masa kerja 16 sampai 20 tahun, 10 responden memiliki masa kerja 21 sampai 25 tahun, 9 responden memiliki masa kerja 26 sampai 30 tahun dan 5 responden memiliki masa kerja lebih dari 31 tahun. Dari 39 responden tersebut diantaranya ada 36 responden laki-laki dan 3 responden perempuan 14 reponden diantaranya memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan 25 responden memiliki tingkat pendidikan Diploma/Sarjana.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui dan selanjutnya akan dijelaskan mengenai distribusi item-item dari variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1), variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2), variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1)

Dalam variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) terdapat 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Jawaban pernyataan responden atau distribusi frekuensi variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	11	14,9	49	66,2	14	18,9	4,04
X1.2	0	0	0	0	0	0	63	85,1	11	14,9	4,15
X1.3	0	0	0	0	11	14,9	49	66,2	14	18,9	4,04
X1.4	0	0	0	0	15	20,3	41	55,4	18	24,3	4,04
X1.5	0	0	10	13,5	3	4,1	54	73,0	7	9,5	3,78
X1.6	0	0	1	1,4	19	25,7	51	68,9	3	4,1	3,76
X1.7	0	0	0	0	15	20,3	54	73,0	5	6,8	3,86
X1.8	0	0	0	0	11	14,9	42	56,8	21	28,4	4,14
X1.9	0	0	3	4,1	21	28,4	46	62,2	4	5,4	3,69
X1.10	1	4,1	0	0	3	4,1	63	85,1	5	6,8	3,91
Rata- rata (Mean)											3,44

Keterangan:

- X_{1.1} : Penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan
 X_{1.2} : Memahami prosedur pelaksanaan tugas
 X_{1.3} : Penempatan sesuai dengan ketrampilan
 X_{1.4} : Mempelajari tugas yang diberikan dengan baik
 X_{1.5} : Dapat menerapkan teknik yang dikuasai dan menggunakan peralatan yang tersedia di perusahaan.
 X_{1.6} : Penempatan sesuai dengan kemampuan
 X_{1.7} : Memahami prosedur pelaksanaan tugas serta cekatan dalam melaksanakan tugas
 X_{1.8} : Mematuhi peraturan perusahaan
 X_{1.9} : Menyukai posisi pekerjaan sekarang
 X_{1.10} : Berani mengambil keputusan

Dari tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden pada item penempatan karyawan pada perusahaan selama ini sudah sudah sesuai dengan latar pendidikan karyawan ($X_{1.1}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (14,9%), setuju sebanyak 49 orang (66,2%), sangat setuju sebanyak 14 orang (18,9%). Item ini memiliki mean 4,04.

Pada item karyawan dapat memahami prosedur pelaksanaan tugas (X_{1.2}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 63 orang (85,1%), sangat setuju sebanyak 11 orang (14,9%). Item ini memiliki mean 4,15.

Pada item penempatan karyawan sudah sesuai dengan ketrampilan (X_{1.3}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (14,9%), setuju sebanyak 49 orang (66,2%), sangat setuju sebanyak 14 orang (18,9%). Item ini memiliki mean 4,04.

Pada item karyawan dapat mempelajari tugas yang diberikan dengan baik (X_{1.4}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (20,3%), setuju sebanyak 41 orang (55,4%), sangat setuju sebanyak 18 orang (24,3%). Item ini memiliki mean 4,04.

Pada item karyawan dapat menerapkan teknik yang dikuasai dan menggunakan peralatan yang tersedia di perusahaan (X_{1.5}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 10 (13,5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,1%), setuju sebanyak 54 orang (73,0%), sangat setuju sebanyak 7 orang (9,5%). Item ini memiliki mean 3,78.

Pada item penempatan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (X_{1.6}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 1 (1,4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (25,7%), setuju sebanyak 51 orang (68,9%), sangat setuju sebanyak 3 orang (4,1%). Item ini memiliki mean 3,76.

Pada item karyawan dapat memahami prosedur pelaksanaan tugas serta cekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan ($X_{1.7}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (20,3%), setuju sebanyak 54 orang (73,0%), sangat setuju sebanyak 5 orang (6,8%). Item ini memiliki mean 3,86.

Pada item karyawan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan ($X_{1.8}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (14,9%), setuju sebanyak 42 orang (56,8%), sangat setuju sebanyak 21 orang (28,4%). Item ini memiliki mean 4,14.

Pada item karyawan menyukai posisi pekerjaan sekarang ($X_{1.9}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 3 (4,1%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (28,4%), setuju sebanyak 46 orang (62,2%), sangat setuju sebanyak 4 orang (5,4%). Item ini memiliki mean 3,69.

Pada item karyawan berani mengambil keputusan ($X_{1.10}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 1 (4,1%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,1%), setuju sebanyak 63 orang (85,1%), sangat setuju sebanyak 5 orang (6,8%). Item ini memiliki mean 3,91.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2)

Dalam variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terdapat 9 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Jawaban pernyataan responden atau distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X₂)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	3	4,1	2	2,7	23	31,1	46	62,2	4,51
X2.2	1	1,4	2	2,7	3	4,1	26	35,1	42	56,8	4,43
X2.3	0	0	4	5,4	18	24,3	27	36,5	25	33,8	3,99
X2.4	0	0	0	0	4	5,4	32	43,2	38	51,4	4,46
X2.5	0	0	0	0	2	2,7	30	40,5	42	56,8	4,54
X2.6	0	0	0	0	4	5,4	44	59,5	26	35,1	4,30
X2.7	0	0	2	2,7	4	5,4	48	64,9	20	27,0	4,16
X2.8	0	0	3	4,1	31	41,9	22	29,7	18	24,3	3,74
X2.9	0	0	2	2,7	14	18,9	40	54,1	18	24,3	4,00
Rata-rata (Mean)											4,30

Keterangan:

X_{2.1} : Adanya pemberian gaji dapat memenuhi kebutuhan pokok sandang, pangan dan papan.

X_{2.2} : Adanya jaminan kesehatan kerja membuat saya merasa aman, nyaman dan termotivasi saat bekerja

X_{2.3} : Adanya pensiunan dan jaminan hari tua membuat saya merasa aman, nyaman dan termotivasi saat bekerja

X_{2.4} : Kepastian kerja (kepastian untuk tidak di PHK) membuat saya merasa aman dan termotivasi saat bekerja.

X_{2.5} : Hubungan baik dengan atasan membuat karyawan nyaman dan termotivasi saat bekerja.

X_{2.6} : Hubungan baik dengan rekan kerja membuat rasa nyaman

X_{2.7} : Kebutuhan penghargaan dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

X_{2.8} : Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri

X_{2.9} : Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir

Dari tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden pada item pemberian gaji yang diberika memuaskan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta gaji mampu memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja (X_{2.1}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 3 (4,1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,7%), setuju sebanyak 23 orang (31,1%), sangat setuju sebanyak 46 orang (62,2%). Item ini memiliki mean 4,51.

Pada item adanya jaminan kesehatan kerja membuat saya merasa aman, nyaman dan termotivasi saat bekerja ($X_{2.2}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 1 (1,4%), tidak setuju sebanyak 2 (2,7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,1%), setuju sebanyak 26 orang (35,1%), sangat setuju sebanyak 42 orang (56,8%). Item ini memiliki mean 4,43.

Pada item adanya pensiunan dan jaminan hari tua membuat saya merasa aman, nyaman dan termotivasi saat bekerja ($X_{2.3}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 4 (5,4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (24,3%), setuju sebanyak 27 orang (36,5%), sangat setuju sebanyak 25 orang (33,8%). Item ini memiliki mean 3,99.

Pada item adanya kepastian kerja (kepastian untuk tidak di PHK) membuat saya merasa aman dan termotivasi saat bekerja ($X_{2.4}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,4%), setuju sebanyak 32 orang (43,2%), sangat setuju sebanyak 38 orang (51,4%). Item ini memiliki mean 4,46.

Pada item adanya hubungan baik dengan atasan membuat karyawan nyaman dan termotivasi saat bekerja ($X_{2.5}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,7%), setuju sebanyak 30 orang (40,5%), sangat setuju sebanyak 42 orang (56,8%). Item ini memiliki mean 4,54.

Pada item adanya hubungan baik dengan rekan kerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja ($X_{2.6}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,4%), setuju

sebanyak 44 orang (59,5%), sangat setuju sebanyak 26 orang (35,1%). Item ini memiliki mean 4,30.

Pada item kebutuhan penghargaan dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja ($X_{2.7}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 2 (2,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,4%), setuju sebanyak 48 orang (64,9%), sangat setuju sebanyak 20 orang (27,0%). Item ini memiliki mean 4,16.

Pada item adanya kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan ($X_{2.8}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 3 (4,1%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (41,9%), setuju sebanyak 22 orang (29,7%), sangat setuju sebanyak 18 orang (24,3%). Item ini memiliki mean 3,74.

Pada item adanya kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan ($X_{2.9}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 2 (2,7%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (18,9%), setuju sebanyak 40 orang (54,1%), sangat setuju sebanyak 18 orang (24,3%). Item ini memiliki mean 4,00.

c. Distribusi Frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) terdapat 5 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Jawaban pernyataan responden atau distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	1	1,4	17	23,0	42	56,8	14	18,9	3,93
Y2	0	0	14	18,9	12	16,2	42	56,8	6	8,1	3,54
Y3	17	23,0	2	2,7	3	4,1	36	48,6	16	21,6	3,43
Y4	2	2,7	14	18,9	7	9,5	41	55,4	10	13,5	3,58
Y5	6	8,1	13	17,6	3	4,1	37	50,0	15	20,3	3,57
Rata- rata (Mean)											4,91

Keterangan:

Y1 : Menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditargetkan

Y2 : Menyelesaikan tugas melebihi rekan kerja

Y3 : Menyelesaikan tugas dengan baik,rapi,teliti

Y4 : Menyelesaikan tugas lebih cepat

Y5 : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dari tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden pada item karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditargetkan (Y1) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 1 (1,4%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (23,0%), setuju sebanyak 42 orang (56,8%), sangat setuju sebanyak 14 orang (18,9%). Item ini memiliki mean 3,93.

Pada item karyawan mampu menyelesaikan tugas melebihi rekan kerja (Y2) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 14 (18,9%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (16,2%), setuju sebanyak 42 orang (56,8%), sangat setuju sebanyak 6 orang (8,1%). Item ini memiliki mean 3,54.

Pada item karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik,rapi,teliti (Y3) dengan pernyataan sangat tidak setuju 17 (23,0%), tidak setuju sebanyak 2 (2,7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,1%), setuju sebanyak 36 orang (48,6%), sangat setuju sebanyak 16 orang (21,6%). Item ini memiliki mean 3,43.

Pada item karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat (Y4) dengan pernyataan sangat tidak setuju 2 (2,7%), tidak setuju sebanyak 14 (18,9%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (9,5%), setuju sebanyak 41 orang (55,4%), sangat setuju sebanyak 10 orang (13,5%). Item ini memiliki mean 3,58.

Pada item karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y5) dengan pernyataan sangat tidak setuju 6 (8,1%), tidak setuju sebanyak 13 (17,6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,1%), setuju sebanyak 37 orang (50,0%), sangat setuju sebanyak 15 orang (20,3%). Item ini memiliki mean 3,57.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penelitian ini uji hipotesis menggunakan *SPSS for windows versi 17.0*, dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Constant	-21.668	5,233		-4.140	0,000	Signifikan
X_1	0,675	0,144	0,471	4,673	0,000	Signifikan
X_2	0,344	0,115	0,301	2,989	0,004	Signifikan
R	= 0,672					
R Square	= 0,452					
F _{hitung}	= 29,232					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Dalam uji statistik ini dipergunakan regresi linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan *SPSS 17.0 for windows* diketahui persamaan regresi:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -21.668 + 0,675 (X_1) + 0,344 (X_2)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -21.668 menunjukkan jika variabel bebas Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah - 21.668 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dalam perusahaan maka besarnya Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah -21.668.
- 2) Apabila diasumsikan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) sebanyak satu satuan atau 1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,675 satuan atau 67,5%.
- 3) Apabila diasumsikan bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Motivasi kerja karyawan (X_2) sebesar satu satuan atau 1% maka Prestasi kerja karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 atau 34,4%.

- 4) Nilai *R Square* sebesar 0,452 menunjukkan kontribusi variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,452 atau 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.
2. Besarnya kontribusi variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) bersama-sama memberikan kontribusi

terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (Uji t)

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

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

dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

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

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) mempunyai rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 3,44 hal ini berarti penempatan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyetujui bahwa penempatan kerja di perusahaan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dengan adanya penempatan kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya, yang akhirnya memicu semangat karyawan dalam bekerja, dengan begitu prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Pada item variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) juga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan rata-rata untuk item-item frekuensi jawaban sebesar 4,30 maka motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi, karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang .

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

Pembahasan mengenai pengaruh signifikan Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah (Y) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R

Square yaitu sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan teori faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Selain itu prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67), secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Dugaan sementara variabel lain terdapat pada kemampuan kerja, lingkungan kerja, kesehatan kerja dan sistem kompensasi. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena diduga kemungkinan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh signifikan variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- a. Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,675 ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 67,5%. Hal ini berarti variabel

Penempatan Kerja Karyawan (X_1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1) yang diberikan, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan semakin meningkat pula.

b. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2)

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,344 maka setiap ada kenaikan variabel bebas sebesar 100% akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 34,4%. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat Motivasi Kerja Karyawan (X_2) yang diperoleh maka akan semakin meningkat pula Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1). Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,471 dan t tertinggi yaitu 4,673 dan signifikansi 0,000 ($\alpha < 0,05$), dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) yang memiliki koefisien beta 0,301, t sebesar 2,989 dan signifikansi 0,004.

Variabel Penempatan kerja karyawan (X_1) mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi kerja karyawan (X_2) dikarenakan penerapan sistem penempatan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sudah baik dan sesuai dengan

pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Dimana dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya serta dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dengan adanya kesesuaian penempatan tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

