



**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA  
JEMBER**

*EFFECT OF PLACEMENT AND WORKLOAD PERFORMANCE AGAINST  
EMPLOYEE THROUGH WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO)  
AREA JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

**Rizky Dea Narotama**  
**NIM 110810201086**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2016**



**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA  
JEMBER**

*EFFECT OF PLACEMENT AND WORKLOAD PERFORMANCE AGAINST  
EMPLOYEE THROUGH WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO)  
AREA JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

**Rizky Dea Narotama**  
**NIM 110810201086**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2016**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Rizky Dea Narotama  
NIM : 110810201086  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Juni 2016

Yang menyatakan,

Rizky Dea Narotama

NIM. 110810201086

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN  
(Persero) Area Jember  
Nama Mahasiswa : Rizky Dea Narotama  
NIM : 110810201086  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 9 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D.

NIP. 196903291993032001

Drs. Marmono Singgih, M.Si.

NIP. 196609041999021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA  
PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Rizky Dea Narotama

NIM : 110810201086

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**21 Juni 2016**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Penguji Utama : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)**

**NIP. 195703101984031003**

**Penguji Anggota : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)**

**NIP. 196404041989021001**

**Penguji Anggota : Drs. Hadi Wahyono, M.M. : (.....)**

**NIP. 195401091982031003**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Pas foto

4 x 6

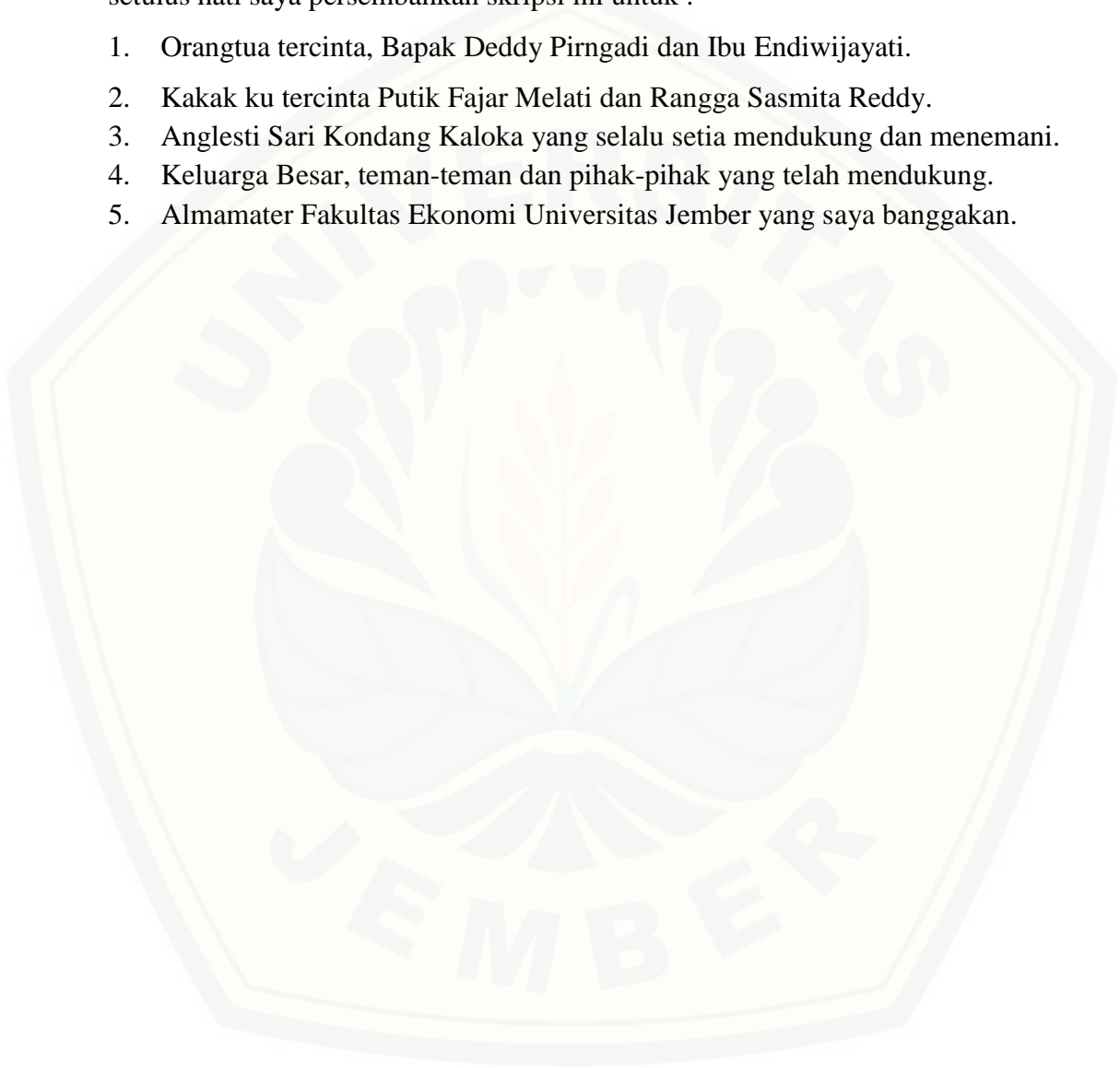
**Dr. Moehammad Fathorrazi, SE., M.Si.**

**NIP 196306141990021001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sembah sujud syukur saya terhadap Allah SWT, dengan setulus hati saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Orangtua tercinta, Bapak Deddy Pirngadi dan Ibu Endiwijayati.
2. Kakak ku tercinta Putik Fajar Melati dan Rangga Sasmita Reddy.
3. Anglesti Sari Kondang Kaloka yang selalu setia mendukung dan menemani.
4. Keluarga Besar, teman-teman dan pihak-pihak yang telah mendukung.
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang saya banggakan.



**MOTTO**

Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan hebat adalah cintai apa yang anda lakukan.

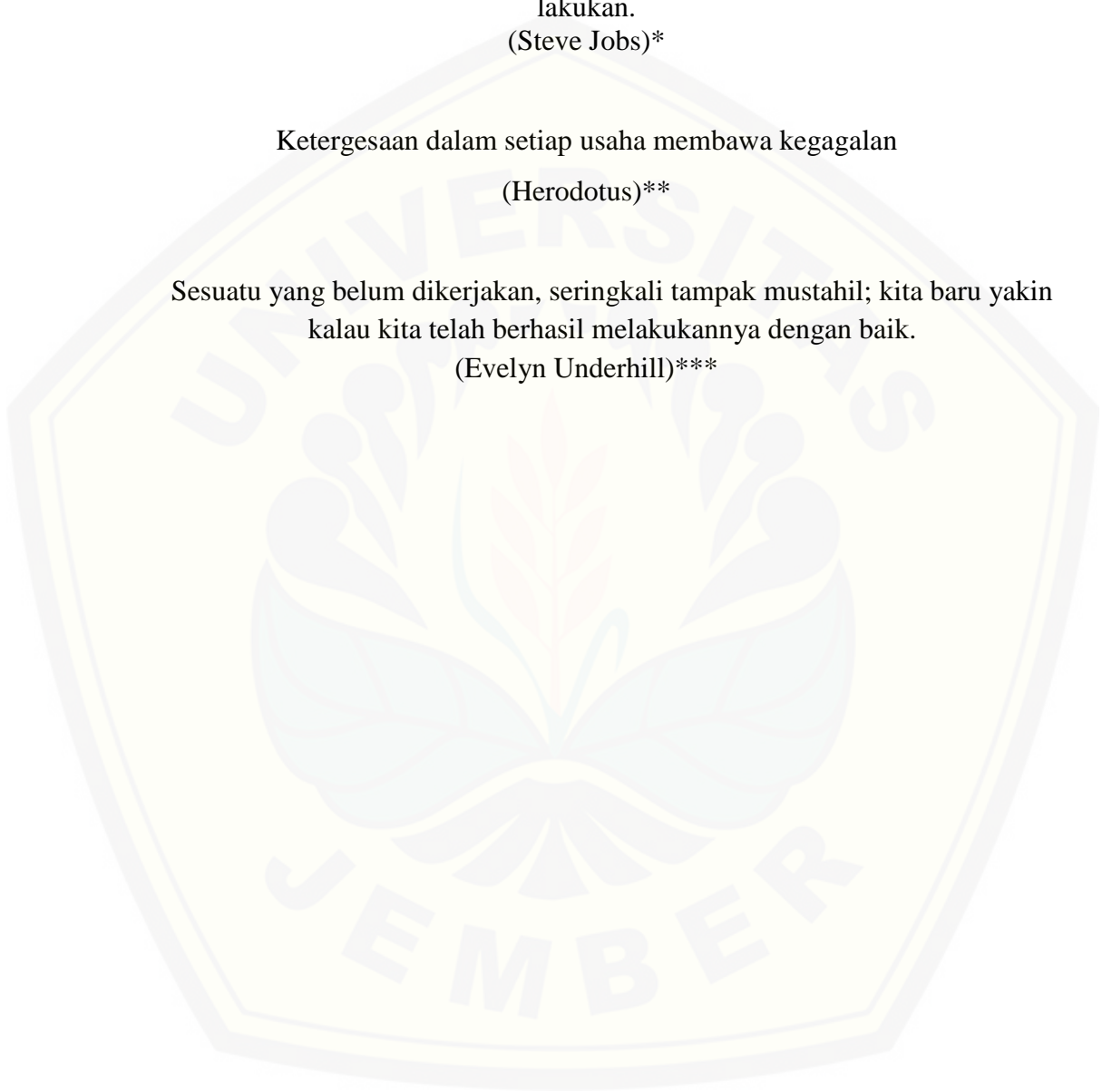
(Steve Jobs)\*

Ketergesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan

(Herodotus)\*\*

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

(Evelyn Underhill)\*\*\*





**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA  
JEMBER**

*EFFECT OF PLACEMENT AND WORKLOAD PERFORMANCE AGAINST  
EMPLOYEE THROUGH WORK MOTIVATION IN PT. PLN (PERSERO)  
AREA JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh

**Rizky Dea Narotama**  
**NIM 110810201086**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.**

**Dosen Pembimbing II : Drs. Marmono Singgih, M.Si.**



## RINGKASAN

**Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember;** Rizky Dea Narotama; 110810201086; 2016; 125 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila sebuah perusahaan memiliki aset, salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga masa eksistensi karyawan. Kebijakan-kebijakan perusahaan seperti dalam hal penempatan karyawan dan ketepatan beban kerja akan menimbulkan prestasi kerja pada karyawan yang juga akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kebijakan perusahaan diatas yaitu penempatan karyawan, beban kerja, dan motivasi kerja dinilai oleh peneliti merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menimbulkan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: (1) penempatan karyawan terhadap motivasi kerja, (2) beban kerja terhadap motivasi kerja, (3) penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, (4) beban kerja terhadap prestasi kerja, dan (5) motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan, dalam hal ini kriteria pengambilan sampel dalam penelitian adalah karyawan yang memiliki atasan

langsung, sehingga jumlah sampel karyawan yang digunakan berdasarkan kriteria penelitian adalah 55 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS v.20 menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan adalah terbukti adanya pengaruh langsung yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara penempatan karyawan dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

## SUMMARY

**Effect of Placement and Workload Performance Against Employee through Work Motivation in PT. PLN (Persero) Area Jember;** Rizky Dea Narotama; 110810201086; 2016; 125 pages; Management Faculty of Economics, University of Jember.

The Company is an organization that has a goal to be achieved. The company's goal can be achieved if a company has no assets, a company's assets that play an important role in the organization is human resources. Human resources in a company should be managed properly in order to improve the effectiveness and efficiency of the organization. Employment issues are a problem experienced by many companies, especially in maintaining the future existence of the employees. Company policies such as in terms of staffing and workload accuracy will lead to job performance of employees who will be followed by increasing employee motivation, resulting in mutual benefit for both parties. The company's policy on the placement of employees, workload, and motivation assessed by investigators is a factor that can affect the employee's job performance raises.

This study aims to identify and analyze the effect of: (1) the placement of employees on work motivation, (2) the workload on work motivation, (3) the placement of employees on job performance, (4) the workload on work performance, and (5) motivation work on work performance. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Area Jember. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data obtained from interviews and questionnaires. This study uses a sampling technique purposive sampling intentional sampling in accordance with the requirements of sample is required, in this case the sampling criteria in the study are employees who have direct supervisor, bringing the total number of employees of samples used by the study criteria were 55 people. The analytical method used is path analysis (path analysis) which aims to determine the effect of direct and indirect influence.

The test results and data analysis were performed with SPSS v.20 indicates that the variable staffing no significant effect on work motivation. Variable workload no significant effect on work motivation. Variable staffing no significant effect on work performance variables. Variable workloads significant positive effect on work performance variables. Work motivation no significant effect on work performance variables.

The conclusion of the research that has been done is evident that the direct influence significant between workload on work performance, while the absence of direct influence significant between staffing and workload on work motivation and the absence of direct influence significant between the placement of employees on job performance in PT. PLN (Persero) Area Jember.

## PRAKATA

Puji syukur tercurahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidaya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.” Sholawat serta salam tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW sebagai tauladan umat manusia di dunia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan dari pada kemampuan penulis, seperti pepatah “tiada gading yang tak retak”, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini, tidak luput dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

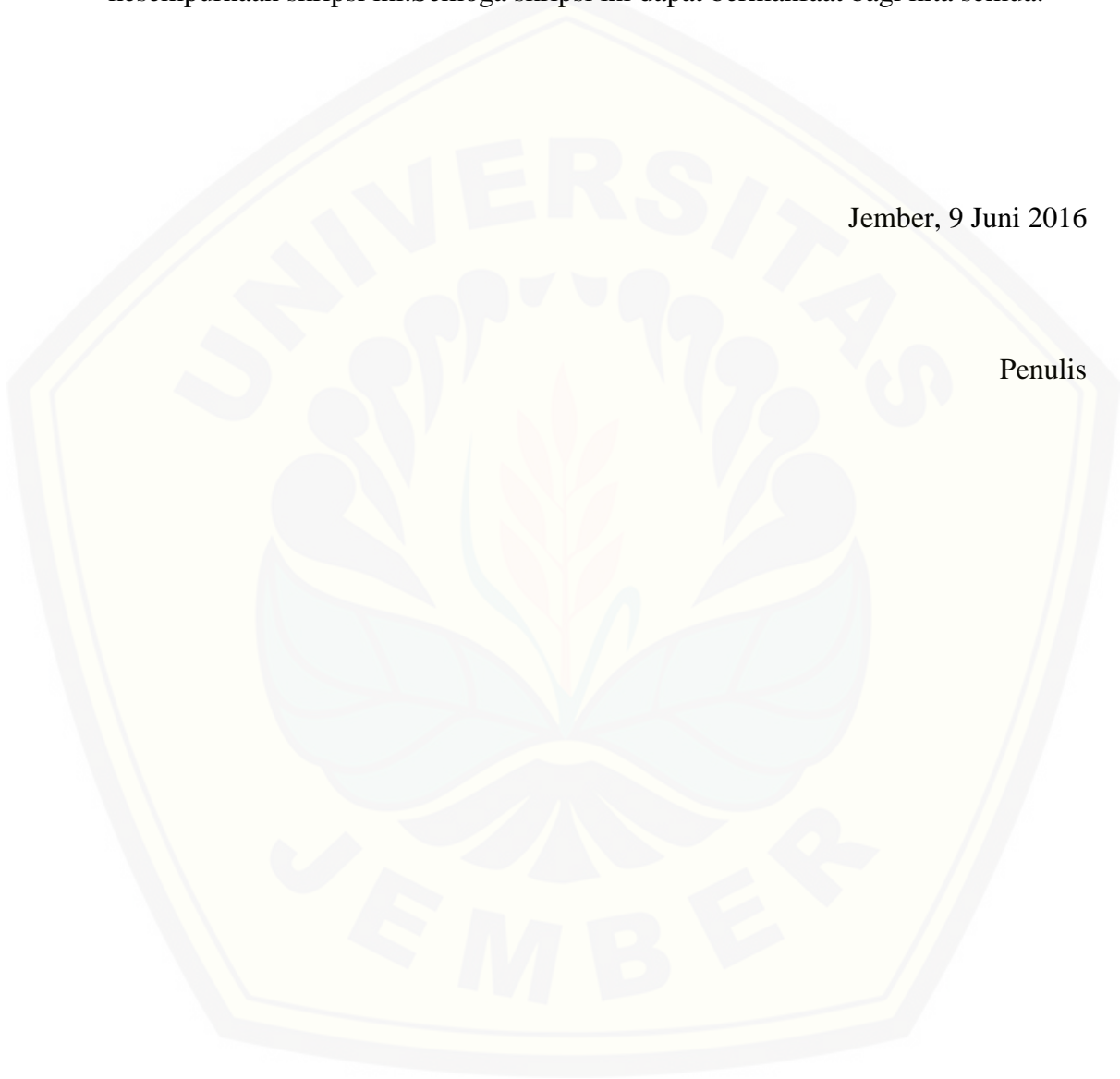
- a. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas jember.
- c. Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan segenap kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan informasi, saran, serta motivasi dalam penulisan skripsi ini.
- d. Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan bimbingan serta segenap kesabaran dan perhatian hingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
- e. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan.
- f. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang telah menjadi responden.

- g. Kedua orang tuaku tercinta, Deddy Pirngadi dan Endiwijayati, terima kasih atas segala kasih sayang, do'a, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada saya. Sehingga saya mampu menjadi pribadi yang lebih baik, terima kasih atas segala sikap demokratis dalam lingkungan keluarga, sehingga saya mampu menentukan pilihanku dalam melangkah. Terima kasih sebesar-besarnya atas segala yang telah kalian berikan kepadaku.
- h. Kakakku Putik Fajar Melati dan Rangga Sasmita Reddy, terimakasih telah menjadi kakak-kakak yang baik dan selalu memberikan dorongan dan motivasi.
- i. Kekasih dan teman hidupku Anglesti Sari Kondang Kaloka, S.E, terima kasih untuk kasih sayang, motivasi serta dukungan kepadaku.
- j. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011.
- k. Kurusetra F.E Unej yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang tidak saya dapat di bangku perkuliah.
- l. Teman-teman dan keluarga besar Kurusetra yang telah memberikan segala rasa selama 5 tahun ini.
- m. Teman – teman seperjuangan Kelas Internasional angkatan III, Marza Ramadhan, Gige D. Negara, Adhitya Fajar S, Irsyad Abdul Ghani, M. Khoiruddin terima kasih atas kebersamaan dan saling memberi semangat dalam segala hal
- n. Teman – teman seperjuangan Alfan Rizky Putra Mas'ud, Taufik Mubarogi, Dadan Danu Wardhana, Wahyu, Teguh Budiarto, Samsul, Septian terima kasih atas kebersamaan dan saling memberi semangat dalam segala hal.
- o. Seluruh pihak yang telah banya membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 9 Juni 2016

Penulis



**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penempatan Karyawan .....	7
2.1.1 Indikator Penempatan Karyawan.....	8
2.2 Beban Kerja.....	9
2.2.1 Indikator Beban Kerja.....	10
2.3 Motivasi Kerja.....	10
2.3.1 Teori Motivasi .....	12
2.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.4 Prestasi Kerja.....	16

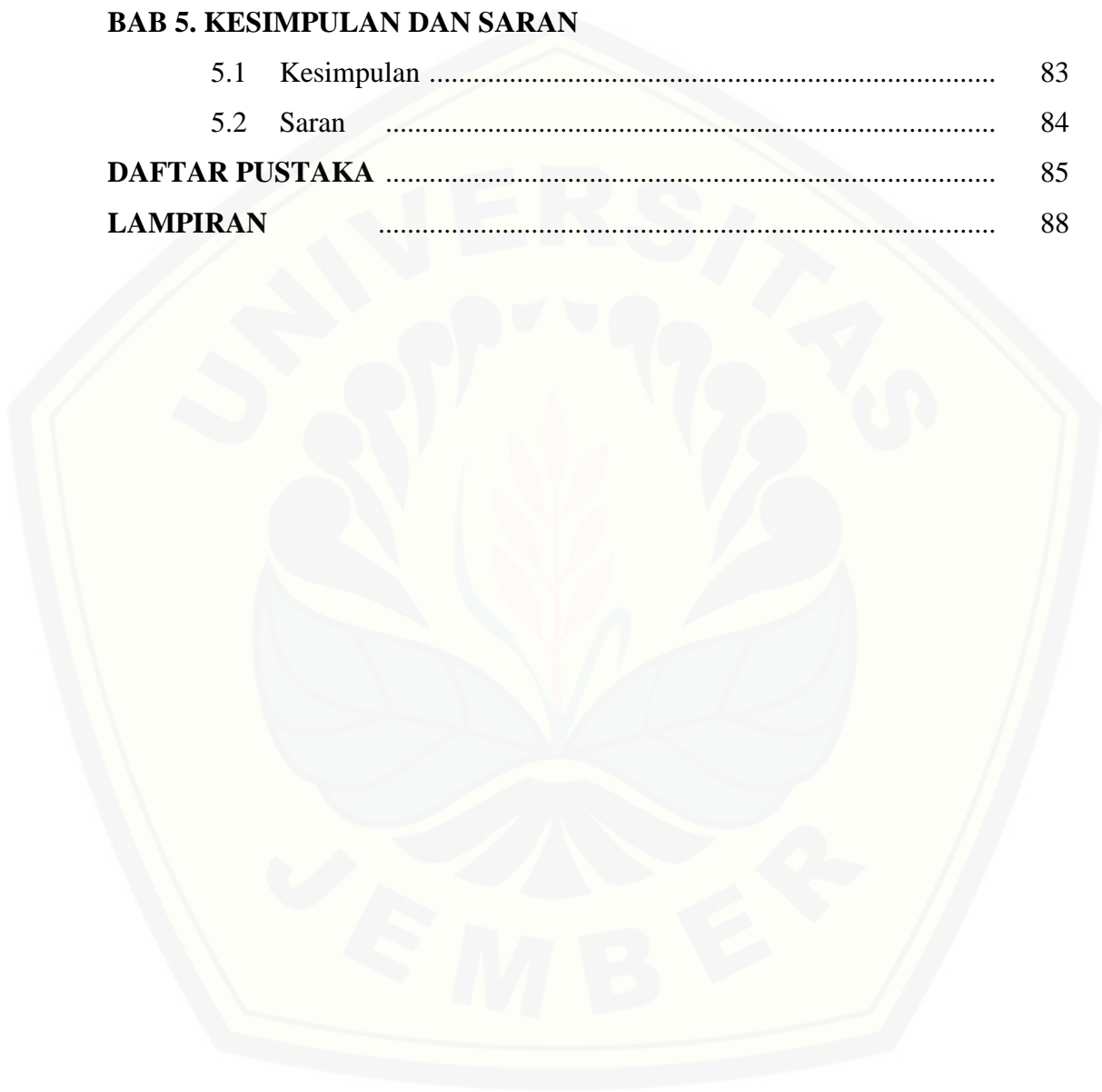


2.4.1	Indikator Prestasi Kerja .....	17
2.5	Pengembangan Hipotesis.....	18
2.5.1	Hubungan Penempatan Karyawan dengan Motivasi Kerja .....	18
2.5.2	Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja.....	18
2.5.3	Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja .....	19
2.5.4	Hubungan Beban Kerja dengan Prestasi Kerja.....	20
2.5.5	Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja.....	20
2.6	Penelitian Terdahulu.....	21
2.7	Kerangka Konseptual .....	24
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Rancangan Penelitian .....	26
3.2	Populasi dan Sampel .....	26
3.3	Sumber Data .....	27
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5	Identifikasi Operasional Variabel.....	28
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	28
3.7	Skala Pengukuran Variabel .....	32
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	32
3.8.1	Uji Normalitas Data.....	32
3.8.2	Uji Validitas Data .....	33
3.8.3	Uji Realibilitas Data .....	34
3.9	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	34
3.10	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.10.1	Uji Multikolinieritas .....	36
3.10.2	Uji Heteroskedastisitas .....	36
3.11	Uji Hipotesis .....	37
3.11.1	Uji t.....	37
3.12	Menghitung Jalur.....	37
3.13	Kerangka Pemecahan Masalah.....	40

**BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	42
4.1.2	Kondisi Singkat Perusahaan .....	44
4.1.3	Makna Logo PT. PLN Persero.....	46
4.1.4	Visi, Misi dan Motto PT. PLN Persero .....	47
4.1.5	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Jember...	48
4.1.6	Tugas dan Tanggung Jawab Unit Kerja .....	51
4.2	Data Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
4.2.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.3	Hasil Analisis Data .....	57
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	57
4.3.2	Uji Instrumen .....	62
4.3.3	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	65
4.3.4	Uji Asumsi Klasik .....	68
4.3.5	Hasil Uji Hipotesis .....	70
4.3.6	<i>Trimming Theory</i> .....	73
4.3.7	Perhitungan Jalur .....	74
4.4	Pembahasan .....	75
4.4.1	Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....	75
4.4.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	76
4.4.3	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja .....	78
4.4.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	79

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	82
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	82
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>



**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	23
4.1 Data Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Karyawan.....	58
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	59
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	60
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja .....	61
4.9 Hasil Uji Normalitas Data .....	62
4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	63
4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 1 .....	65
4.13 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Persamaan 2.....	66
4.14 Uji Multikolinearitas.....	68
4.15 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 .....	69
4.16 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 .....	69
4.17 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama.....	70
4.18 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua.....	71
4.19 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga .....	71
4.20 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat.....	72
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima .....	72
4.22 Hasil Perhitungan Baru Analisis Jalur.....	73
4.23 Hasil Perhitungan Analisis Jalur SPSS Persamaan 1 .....	75
4.24 Hasil Perhitungan Analisis Jalur SPSS Persamaan 2 .....	80
4.25 Hasil Uji <i>Trimming Theory</i> SPSS.....	81

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	25
3.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	35
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
4.1 Struktur Organisasi P. PLN (Persero) Area Jember .....	49
4.2 Hasil Uji Normalitas Model .....	63
4.3 Diagram Hasil Pengujian Analisis Jalur .....	67
4.4 Model Analisis Jalur Baru .....	73

DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner Penelitian .....	88
2. Tabulasi Data Responden.....	93
3. Uji Normalitas Data .....	95
4. Hasil Uji Validitas.....	97
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	101
6. Hasil Analisis Jalur .....	105
7. Uji Multikolinieritas.....	107
8. Uji Heteroskedastisitas.....	109
9. Uji Normalitas Model .....	115
10. Hasil <i>Trimming Theory</i> .....	116

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk tanggap terhadap perubahan ekonomi yang dapat terjadi sewaktu – waktu. Perusahaan yang telah ada melakukan berbagai cara untuk dapat bersaing dengan kompetitorinya. Persaingan yang semakin meningkat dalam berbagai sektor kehidupan dewasa ini menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi. Inovasi yang dilakukan salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan, hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dikarenakan sumber daya manusia merupakan pengelola aneka lini kehidupan. Persoalan yang sangat mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Persaingan di dalam dunia usaha yang semakin kompetitif ini mengharuskan setiap perusahaan untuk melakukan peningkatan produktivitas demi kemajuan perusahaan. Untuk itu, kemampuan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus dapat dijalankan secara professional dalam pengambilan kebijakan dan penentuan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat.

Pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu perusahaan terdiri dari beberapa individu yang majemuk, memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda. 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, 2003). Perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil dapat terlihat dari output yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Salah satu indikatornya adalah dengan meningkatnya atau

menurunnya prestasi kerja yang diberikan oleh setiap karyawan, baik itu individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan.

Prestasi individu maupun kelompok karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan:2005). Prestasi ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia ke dalam suatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus menjadi nilai tambah bagi setiap karyawan yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk dapat berprestasi, seperti halnya di PT PLN area Jember.

PT PLN merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia dan merupakan satu – satunya perusahaan penyedia listrik di Indonesia, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga kualitas dari setiap karyawannya yang nantinya dapat melayani masyarakat yang menggunakan jasa dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari observasi yang peneliti lakukan, yaitu kualitas pelayanan dari PT PLN yang semakin ditingkatkan, kemudian rasa loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tersebut, dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan PT PLN tersebut lebih mengutamakan pekerjaannya dibanding balas jasa, walaupun balas jasa tersebut penting. Fakta tersebut dapat dijadikan indikasi bahwa PT PLN dapat mempertahankan kualitas perusahaan dikarenakan prestasi kerja setiap karyawan dapat terjaga dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Sutrisno (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu, kemampuan, perandai, dan



minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

Motivasi pada dasarnya adalah hal yang sangat penting dan setiap perusahaan harus menjaga dan memberikan perhatian yang penuh terhadap motivasi dari setiap karyawannya. Motivasi adalah sebagai proses menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins;2007:213). Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu dikarenakan suatu pekerjaan yang dilakukan membutuhkan motivasi dalam diri individu yang mengakibatkan semangat kerja meningkat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan menjadi prestasi tersendiri bagi karyawan tersebut. PT PLN merupakan perusahaan yang menjadi ujung tombak dan merupakan satu – satunya perusahaan yang menyediakan jasa kelistrikan di Indonesia seharusnya menjadi salah satu pendorong atau memotivasi karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut untuk terus menggali potensi diri untuk menjadi karyawan yang berprestasi.

Sedarmayanti (2001:39) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan menyesuaikan orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga karyawan bisa berkontribusi dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT PLN merupakan perusahaan BUMN yang memiliki cabang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, hal ini mengharuskan adanya pemerataan

jumlah dan tugas karyawannya. Kegiatan penempatan yang dilakukan PT PLN nantinya diharapkan dapat memberikan dampak positif atas peningkatan prestasi kerja setiap karyawannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara No. 20/1990). Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menganalisis waktu efektif yang diperlukan dalam menyelesaikan satu produk atau pekerjaan. Pengukuran beban kerja juga dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan karyawan berdasarkan standar waktu kerja efektif per tahun. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Beban kerja yang sesuai terhadap setiap individu karyawan pada PT PLN seharusnya dapat menjadi tolak ukur perusahaan agar setiap karyawan dengan beban kerja yang berbeda dan sesuai dengan kapasitas tugasnya dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Namun fenomena yang terjadi saat ini yang mana seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki beban kerja tinggi cenderung menunjukkan prestasi yang bagus, hal ini didukung dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmi (2003) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja, yaitu hubungan U terbalik, artinya makin tinggi tingkat beban kerja, tantangan kerja juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah.

PT PLN (Persero) adalah suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan salah satu cabangnya berada di Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Penempatan karyawan PT PLN lazim dilakukan demi menciptakan pemerataan jabatan yang ditawarkan. Untuk menciptakan karyawan berkualitas tentunya dengan didasari oleh

pemilahan beban kerja yang sesuai bagi setiap karyawannya. Adanya motivasi dalam bekerja juga sangat diperlukan demi terciptanya karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan karyawan yang berprestasi. PT. PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia listrik di negara ini, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut harus dapat mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Dari beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya prestasi kerja karyawan, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- c. Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- f. Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?
- g. Apakah beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- b. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- d. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- e. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- f. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember.
- g. Untuk menganalisis pengaruh signifikansi dari beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, peneliti dan akademisi.

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang seberapa besar pengaruh penempatan dan beban kerja melalui motivasi terhadap prestasi karyawan PT. PLN (Persero) area Jember.

- b. Bagi Peneliti dan akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni, tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja juga dapat menjadi acuan atau dasar bagi penelitian dengan topik yang sejenis.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penempatan karyawan juga diartikan sebagai kegiatan untuk menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut.

Siswanto (2008:162) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Sjafrri Mangkuprawira (2003:166) penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini. Biasanya penyelia karyawan dalam konsultasi dengan tingkat manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia berperan untuk memberi pendapat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan menyediakan bimbingan kepada karyawan.

Pada kenyataannya penempatan karyawan tidak sesederhana yang dibayangkan beberapa kalangan, mengingat kesalahan dalam penempatan akan berakibat tingginya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut tentunya akan merugikan perusahaan, namun apabila pelaksanaan penempatan karyawan dilakukan secara tepat dan benar akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berikut ini merupakan keuntungan – keuntungan yang diperoleh dari penempatan karyawan berdasarkan pernyataan Saydam (2000;219) yakni:

- a. perusahaan dapat mengisi kekosongan lowongan pekerjaan;
- b. perusahaan dapat memperbesar produksi yang dihasilkan dengan adanya sumber daya manusia baru;

- c. perusahaan dapat mengembalikan biaya yang dikeluarkan sebelumnya dalam proses pengadaan sumber daya manusia; dan
- d. perusahaan mendapatkan sumber daya manusia baru dengan semangat dan ide-ide baru bagi pengembangan perusahaan.

Sedangkan keuntungan – keuntungan yang diperoleh oleh sumber daya manusia yang bersangkutan menurut Saydam (2000:219) meliputi:

- a. dapat menjadi lebih tenang karena sudah ada kepastian untuk mulai kerja;
- b. mendapat kesempatan untuk menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktunya pada perusahaan yang selama ini hanya didengar dari orang ke orang saja;
- c. dapat meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri sendiri; dan
- d. mendapatkan kenalan-kenalan baru dan suasana baru dalam unit kerja baru.

#### 2.1.1 Indikator – indikator dalam Penempatan Karyawan

Menurut Gauzali Saydam (2000:155) beberapa indikator yang harus di pertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, perkawinan, dan usia.

##### 1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

##### 2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.

##### 3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal

yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

#### 4. Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

#### 5. Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

### 2.2 Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Manuaba:2000). Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

### 2.2.1 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Manuaba (2000) antara lain faktor eksternal dan internal.

#### 1. Faktor eksternal :

- a) Tugas tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medankerja, sikap kerja, alur kerja dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jauhnya jarak ke tempat kerja dll.
- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek tersebut sering disebut stressor

#### 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi :

- a) somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, tipe kepribadian antara tipe A dan tipe B); dan
- b) kondisi psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 2.3 Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah



atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Martoyo ;2000:164). Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Bertolak dari arti kata motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:93) mengatakan bahwa motivasi hanya dapat diberikan kepada orang – orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang – orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi. Orang – orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhanyang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan juga perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting untuk mencapai tujuan salah satu kebijakan perusahaan melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan tepat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan. Dengan begitu, karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga bersangkutan mengetahui ruang lingkup perusahaan. Akibat

yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat dan kegairahan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi paling tepat, sehingga karyawan akan merasa termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

### 2.3.1 Teori Motivasi

#### Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Frederick Herzberg (Hasibuan;2003:177) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins;2007:170).

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 2003:176) yaitu :

1. hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu;
2. hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya; dan
3. karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. *maintenance Factors*. Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi; dan
2. *motivation Factors*. Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan, faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

#### Penerapan Teori Dua Faktor Herzberg Dalam Organisasi

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994:173) sebagai berikut:

1. motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin

tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan; dan

2. motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Untuk memahami motivasi karyawan digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg: Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua

faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Sedangkan faktor motivasi / intrinsik faktor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah. Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka.

### 2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang telah dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan, 1996:110) indikator – indikator motivasi adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, dan tanggung jawab.

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pekerjaan merupakan unsur penting bagi karyawan dikarenakan salah satu hal yang menimbulkan motivasi adalah dengan menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut.

2. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Prestasi yang didapat berkaitan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian pekerjaan yang dilakukan dengan

baik, dan merupakan salah satu tujuan karyawan untuk dapat berkembang dalam bekerja.

3. Peluang untuk maju (*advancement*)

Yakni peluang karyawan dalam berkarir, mencakup perkembangan dari potensi diri untuk menjadi maju dan menjadi lebih baik.

4. Pengakuan orang lain (*recognition*)

Pengakuan dapat berupa pujian, perhatian yang lebih dari atasan maupun teman sejawat, juga mengandung kebutuhan akan kepercayaan diri dan kekuatan.

5. Tanggung jawab (*responsible*)

Tanggung jawab kepada perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, tanggung jawab kepada keluarga, tanggung jawab kepada diri sendiri untuk terus berkembang.

#### 2.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang di anggap dapat membantu meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya rasa kepercayaan diri karyawan atau loyalitas pegawai terhadap perusahaan tersebut. Prestasi kerja berperan sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan yang dialami oleh karyawannya, juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan dimasa mendatang. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Marihhot Tua Efendi;2007:105). Wahyudi (2010:101) mengatakan prestasi kerja (*performance appraisal*) memiliki beberapa istilah yang dapat ditukarkan pengertiannya, yaitu: *Merit Rating behavior assessment*, *employee evaluation*, *personal review* dan sebagainya, sedangkan menurut Mangkunegara (2008:67) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan beberapa pengetahuan tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan

hasil dari suatu proses ataupun aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang individu ataupun sebagai kelompok perusahaan. Sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan individu atau sekelompok orang.

#### 2.4.1 Indikator Prestasi Kerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2008:67) tentang definisi prestasi kerja, dan berdasarkan beberapa faktor –faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam diri seorang karyawan, maka dapat disimpulkan beberapa indikator – indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu: kualitas kerja, hasil kerja, tanggung jawab kerja, kesanggupan bekerja sama, inisiatif, dan ketaatan kerja.

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas hasil kerja bawahan dari tingkat ketepatan. Prestasi kerja harus didasarkan pada fakta-fakta dan harus mencerminkan seluruh waktu sejak dari penilaian akhir.
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
4. Kesanggupan bekerja sama dengan semua pihak. Kemampuan seseorang dalam bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga tercapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.
5. Kemampuan dalam hal mengerjakan pekerjaan atas inisiatif sendiri. Kemampuan seseorang karyawan dalam mengambil suatu keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah.
6. Ketaatan dalam memahami peraturan yang ditetapkan yang ditetapkan oleh pemerintah.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Hubungan Penempatan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan salah satunya adalah penempatan. Penempatan adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan metode – metode penempatan yang baik diharapkan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tuntutan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi seseorang dapat meningkat apabila seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan (Frederrick Herzberg;2003:228). Salah satu kunci yang mendukung kearah peningkatan motivasi adalah melaksanakan penempatan karyawan yang tepat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susi Pujianti (2008) dengan judul pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan sebab – sebab yang telah dijelaskan tersebut diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh dari penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember, sehingga diajukan hipotesis :

H1 : Penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

### 2.5.2 Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja

Teori ERG (Existence Relatedness Growth ) oleh Alderfer (1972) menyatakan bahwa individu termotivasi berperilaku untuk memuaskan satu dari tiga kelompok kebutuhan. Berdasarkan teori tersebut, faktor yang memengaruhi motivasi yakni salah satunya kebutuhan pertumbuhan yang menjelaskan bagaimana seseorang termotivasi oleh keinginan untuk produktif dan kreatif. Dibutuhkan kesesuaian beban kerja yang dibebankan terhadap setiap karyawannya sesuai dengan kemampuan dan kedudukan karyawan agar menjadi lebih produktif dan nantinya dapat berpikir secara kreatif. Hal ini didukung oleh penelitian Mudayana (2012) bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik



meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang, selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Satriyo Nugroho (2013) dengan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti diharapkan untuk dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh beban kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

### 2.5.3 Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja

Beberapa pendapat ahli mengemukakan hubungan atau keterkaitan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja, antara lain menurut Komaruddin, yang dikutip oleh Suwatno (2001:24) menjelaskan bahwa penempatan pekerjaan karyawan pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap karyawan, mereka dapat bertugas dengan efisien, dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas. Sedangkan menurut Yana Octaria (2000:33) menjelaskan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu cara yang menunjang kearah terciptanya prestasi, sehingga hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan karena didapatnya orang-orang yang tepat, dimana orang-orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa akan datang perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja masa yang akan datang. Keterkaitan antara kedua variabel ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Liamatul Azizah, Djamhur Hamid dan Heru Susilo (2008) yakni, adanya pengaruh positif signifikan dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dan hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel yang dominan memengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel penempatan karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti ini diharapkan dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh keterkaitan antar variabel penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan, sehingga diajukan hipotesis :

H3 : Penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

#### 2.5.4 Hubungan Beban Kerja dengan Prestasi Kerja

Beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari dikarenakan tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang tentunya akan membahayakan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julia Anita, Aziz dan Yunus (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari beban kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu maka penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, sehingga diajukan hipotesis :

H4 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

#### 2.5.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang. Hal ini sependapat dengan Reksomadipuro (1988:169) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang. Hal ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer; seseorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan bekerjanya.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1996:197) bahwa menjadi

salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai pengarahan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kulsum (2007) dan penelitian dari Awang, Bambang dan Hamidah (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja. Berdasarkan acuan tersebut penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh motivasi dengan prestasi kerja, sehingga diajukan hipotesis :

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Umi Kulsum (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisik (X1)</li> <li>- Kebutuhan rasa aman (X2)</li> <li>- Kebutuhan sosial (X3)</li> <li>- Kebutuhan penghargaan (X4)</li> <li>- Kebutuhan aktualisasi diri (X5)</li> <li>- Prestasi kerja (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisis Regresi Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinan 92%.</li> <li>- Variabel X2 merupakan variable yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta 0,431.</li> </ul>

Lanjutan tabel 2.1 penelitian terdahulu halaman 21

Liamatul Azizah, Djamhur Hamid dan Heru Susilo (2008)	- Penempatan Karyawan (X1) - Motivasi Kerja Karyawan (X2) - Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	- Adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel penempatan karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) - Variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel penempatan kerja karyawan (X1) dengan koefisien regresi 0,675
Susi Pujianti (2008)	- Penempatan Kerja (X) - Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	- Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
Awang, Bambang dan Hamidah (2013)	- Motivasi (X) - Kepuasan kerja (Y1) - Prestasi kerja (Y2)	Analisis Jalur ( <i>Path analysis</i> )	- Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. - Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
Satriyo Nugroho (2013)	- Beban Kerja (X1) - Stress Kerja (X2) - Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	- Ada pengaruh positif signifikan dari efektifitas beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan. - Ada pengaruh positif signifikan dari stress kerja terhadap motivasi kerja

Sumber : Umi Kulsum (2007), Liamatul Azizah, Djamhur Hamid dan Heru Susilo (2008), Susi Pujianti (2008), Awang, Bambang dan Hamidah (2013), Satriyo Nugroho (2013)

**Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Umi Kulsum (2007)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Pesona Remaja Malang	- Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja - Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data	- Objek penelitiannya PT Pesona Remaja Malang - Menggunakan lima (5) variabel independen (X) - Metode Analisis Regresi Berganda
Liamatul Azizah, Djamhur Hamid dan Heru Susilo (2008)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area pelayanan dan jaringan Malang)	- Menganalisis hubungan penempatan kerja dengan prestasi kerja - Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja - Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data - Objek penelitian pada PT PLN (Persero)	- Motivasi kerja sebagai variabel independen (X) - Metode analisis regresi berganda
Susi Pujianti (2008)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	- Menganalisis hubungan penempatan kerja terhadap motivasi kerja - Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data	- Objek penelitiannya PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan - Menggunakan satu (1) variabel independen (X) - Motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y) - Metode analisis regresi linier sederhana.

Dilanjutkan ke halaman 24

Lanjutan tabel 2.2 persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu halaman 23

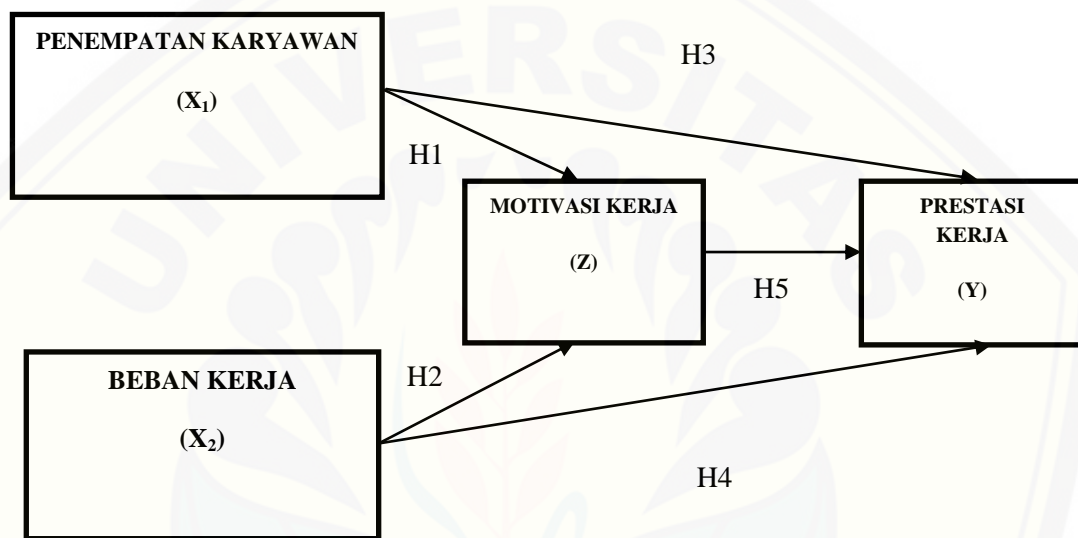
Awang, Bambang dan Hamidah (2013)	- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT ASKES (Persero) cabang Boyolali)	- Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja - Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data - Menggunakan metode analisis jalur ( <i>Path analysis</i> )	- Objek penelitiannya PT ASKES (Persero) cabang Boyolali - Motivasi kerja sebagai variabel independen ( $X_1$ ) - Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i>
Satriyo Nugroho (2013)	Pengaruh Efektifitas Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan Kontrak Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak (Studi kasus CV Indoboga wilayah Yogyakarta)	- Menganalisis hubungan beban kerja dengan motivasi kerja - Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data	- Objek penelitiannya CV Indoboga wilayah Yogyakarta - Beban kerja dan stress kerja sebagai variabel independen ( $X_1$ dan $X_2$ ) - Motivasi kerja sebagai variabel dependen ( $Y$ ) - Metode analisis regresi berganda

Sumber : Umi Kulsum (2007), Liamatul Azizah, Djamhur Hamid dan Heru Susilo (2008), Susi Pujiarti (2008), Awang, Bambang dan Hamidah (2013), Satriyo Nugroho (2013)

## 2.7 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menganalisis pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Kerangka konseptual dalam penelitian ini berguna untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* melalui variabel *intervening*. Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan penempatan karyawan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dikarenakan peneliti berasumsi bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap motivasi kerja ( $Z$ ) sebagai variabel *intervening* dan prestasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis jalur

yang menggambarkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel independen, dependen dan *intervening* yakni penempatan karyawan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) dan prestasi karyawan ( $Y$ ). Variabel tersebut merupakan variabel terukur (*measurable*) dikarenakan pengukurannya melalui instrumen – instrumen penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan dalam gambar 2.3.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan gambaran yang terinci dan mendetail dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran, pendekatan yang digunakan, hipotesis sementara, teknik pengumpulan data serta analisis data statistik sehingga dapat digunakan sebagai petunjuk dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yakni metode penelitian yang menggali hubungan secara luas mengenai sebab akibat atau hal – hal yang memengaruhi antar variabel melalui pengujian hipotesis yang akan dirumuskan. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositive* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir;2008:28).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang berjumlah 56 orang.

#### b. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan kriteria : Karyawan yang memiliki atasan langsung (yang dimaksud dengan atasan langsung adalah pihak yang melakukan penilaian prestasi, memberikan beban kerja dan melakukan penempatan), sehingga jumlah sampel karyawan yang digunakan berdasarkan kriteria penelitian adalah sebanyak 55 orang.



Tabel 3.1 Rincian Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Asisten Manajer Area	5
2	Supervisor	8
3	Staff	42
Jumlah sampel		55

Sumber : PT PLN (Persero) Area Jember, 2015

### 3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan data yang diperoleh yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data dalam penelitian ini didapatkan dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni karyawan perusahaan tersebut. Data primer merupakan hasil dari penyebaran kuisisioner.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain dan tidak diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder meliputi jurnal, artikel, bukti – bukti tulisan (dokumentasi), internet, studi pustaka dan laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan logis yang berkaitan dengan masalah penelitian dan jawaban pertanyaan tersebut memiliki makna dalam hipotesis yang diuji. Adapun teknik penjangkauan data responden melalui instrumen tersebut dilakukan dengan kuesioner yang secara langsung diisi oleh responden.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini ada tiga yaitu : *independent*, *intervening*, dan *dependent*.

- a. *Independent variable*, merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel *dependent*. Terdapat dua variabel bebas yaitu penempatan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )
- b. *Intervening variable*, merupakan variabel yang memiliki pengaruh kontingensi yang kuat pada hubungan variabel independen dan dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $Z$ )
- c. *Dependent variable*, merupakan variabel terikat yang tergantung pada variabel lain, dalam penelitian ini adalah prestasi kerja ( $Y$ )

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

a. Variabel Bebas ( $X$ ) terdiri dari :

1. Penempatan ( $X_1$ ) ; Penempatan adalah pengalokasian para karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember pada posisi kerja tertentu. Menurut Gauzali Saydam (2000:155) indikator – indikator yang harus di pertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah : prestasi akademis, pengalaman, fsktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, dan faktor usia.

a) Prestasi Akademis

Merupakan prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal pendidikan, baik itu prestasi dalam hal jenjang pendidikan yang dicapai, maupun prestasi lainnya yang berhubungan dengan pendidikan.

b) Pengalaman

Pengalaman dalam hal ini merupakan pengalaman karyawan dalam bekerja. Pengalaman berkaitan dengan ketenangan dalam bekerja, kecepatan

untuk menemukan solusi dalam suatu permasalahan, serta kecakapan dalam bekerja.

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini berkaitan dengan kondisi kesehatan jasmani dan rohani setiap karyawan. Kondisi kesehatan fisik karyawan dapat dilihat dari ada atau tidaknya penyakit tertentu yang diderita setiap karyawan, sedangkan kondisi kesehatan mental berkaitan dengan tingkat emosi atau stress setiap karyawan.

d) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan dapat dibedakan menjadi dua yakni karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Karyawan yang sudah menikah apalagi yang sudah memiliki anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah. Hal ini dengan pertimbangan agar setiap karyawan yang bersangkutan dapat dengan tenang bekerja.

e) Faktor Usia

Usia berkaitan dengan kematangan karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan dengan usia yang lebih muda komposisi dan kapasitas pekerjaan harus dibedakan dengan karyawan yang lebih tua sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan berprestasi.

2. Beban Kerja ( $X_2$ ) : Merupakan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember dalam jangka waktu tertentu. Menurut Manuaba (2000) indikator dari variabel beban kerja diuraikan secara eksternal maupun internal.

a) Faktor eksternal :

- 1) Tugas tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medankerja, sikap kerja, alur kerja dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jauhnya jarak ke tempat kerja dll.

- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif.

Faktor internal meliputi :

- 1) Somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, tipe kepribadian antara tipe A dan tipe B);
- 2) Kondisi psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Variabel *Intervening* (Z) :

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember yang dilakukan oleh manajer sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sejalan dengan visi misi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang telah dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan, 1996:110) indikator – indikator motivasi adalah : pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, dan tanggung jawab.

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pekerjaan merupakan unsur penting bagi karyawan dikarenakan salah satu hal yang menimbulkan motivasi adalah dengan menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut.

2. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Prestasi yang didapat berkaitan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan merupakan salah satu tujuan karyawan untuk dapat berkembang dalam bekerja.

3. Peluang untuk maju (*advancement*)

Yakni peluang karyawan dalam berkarir, mencakup perkembangan dari potensi diri untuk menjadi maju dan menjadi lebih baik.

4. Pengakuan orang lain (*recognition*)

Pengakuan dapat berupa pujian, perhatian yang lebih dari atasan maupun teman sejawat, juga mengandung kebutuhan akan kepercayaan diri dan kekuatan.

5. Tanggung jawab (*responsible*)

Tanggung jawab kepada perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, tanggung jawab kepada keluarga, tanggung jawab kepada diri sendiri untuk terus berkembang.

c. Variabel *Dependent* (Y) :

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses ataupun aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh PT. PLN. Menurut pendapat Mangkunegara (2008:67) tentang definisi prestasi kerja, bahwa beberapa indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu: kualitas kerja, hasil kerja, tanggung jawab kerja, kesanggupan bekerja sama, inisiatif, dan ketaatan kerja.

1. Kualitas kerja. Penilaian kualitas kerja berdasarkan output yang dihasilkan oleh suatu karyawan maupun proses karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Kuantitas hasil kerja bawahan dari tingkat ketepatan. Prestasi kerja harus didasarkan pada fakta-fakta dan harus mencerminkan seluruh waktu sejak dari penilaian akhir.
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
4. Kesanggupan bekerja sama dengan semua pihak. Kemampuan seseorang dalam bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga tercapai daya guna dan hasil yang sebesar – besarnya.

5. Kemampuan dalam hal mengerjakan pekerjaan atas inisiatif sendiri. Kemampuan seseorang karyawan dalam mengambil suatu keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah.
6. Ketaatan dalam memahami peraturan yang ditetapkan yang ditetapkan oleh pemerintah.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala *Likert* biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format :

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | Skor = 5 |
| b. Setuju (S)                | Skor = 4 |
| c. Netral (N)                | Skor = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | Skor = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor = 1 |

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Persyaratan normalitas yang harus dipenuhi antara lain :

1. jika data berdistribusi normal maka metode yang digunakan adalah statistik parametrik; dan
2. jika data tidak berdistribusi normal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik.

Pengujian normalitas data dilakukan melalui uji *kolmogrov-smirnov* dengan menetapkan  $\alpha = 0,05$  (5%). Kriteria dalam uji normalitas dalam metode ini yakni :

1. jika signifikan  $> 0,05$  , maka data tersebut berdistribusi normal; dan
2. jika signifikan  $< 0,05$  , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Kalau data tidak berdistribusi normal, maka data harus didistribusi normalkan dengan menggunakan *Z score*.

### 3.8.2 Uji Validitas Data

Uji validitas data merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisioner dalam sebuah penelitian. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing – masing pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total pengamatan (Arikunto;2006:255). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan asumsi nilai korelasi tinggi maka pengujian yang dilakukan adalah valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika  $r > 0,30$  berarti item tersebut dikatakan valid (Sugiyono;2006:115). Selain itu jika nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0,05 maka instrumen tersebut bisa dikatakan valid.

Adapun rumus *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan : n = Jumlah Variabel

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

r = Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui validitas item pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan instrumen penelitian dikatakan valid dan dapat digunakan; dan
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan insrumen penelitian dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

### 3.8.3 Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178) mengemukakan bahwa uji realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen penelitian yang digunakan cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut sudah baik. Instrumen penelitian harus reliabel. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,06$ .

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien Reliabilitas
- $r$  = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel
- $k$  = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Menurut Nugroho (2005:72), nilai kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah:

1. jika  $\alpha > 0.60$ , semua pernyataan reliabel. Artinya, instrumen tersebut dapat digunakan; dan
2. jika  $\alpha < 0.60$ , semua pernyataan tidak reliabel. Artinya, instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

### 3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas dengan variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono;2006:147). Hubungan kausalitas antar variabel-variabel tersebut dibentuk berdasarkan landasan teori. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan pengujian hipotesis maka alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur) dengan bantuan *software SPSS 20 for windows*.



Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

keterangan :

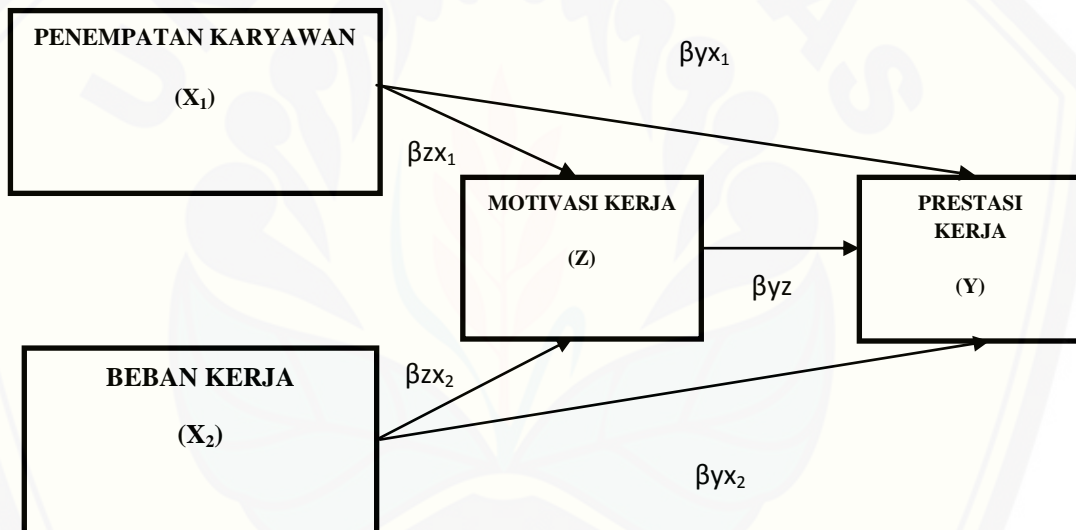
Y = Prestasi Karyawan

Z = Motivasi Kerja

X<sub>1</sub> = Penempatan Karyawan

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

ε = Residual variabel / error



**Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

keterangan :

$\beta_{ZX_1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung penempatan karyawan terhadap motivasi kerja

$\beta_{YX_1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung penempatan karyawan terhadap prestasi kerja

$\beta_{ZX_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi kerja

$\beta_{YX_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap prestasi kerja

$\beta_{YZ}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### 3.10.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan antara variabel – variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Jika terjadi multikolinearitas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena memiliki standar error yang tinggi sehingga parameternya tidak signifikan.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yakni dengan melihat nilai VIF (*Variance Influence Factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolinearitas. Menurut Paramu (2013:5) deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan :

1.  $R^2$  tinggi;
2. korelasi pasangan variabel independen tinggi;
3. *auxillary regression* yang signifikan; dan
4. toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

#### 3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Gujarati (2005:117), uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yakni :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas; dan
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2002:84), uji hipotesis atau uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, menggunakan uji satu sisi (*one tailed*) dengan  $\alpha = 5\%$ .

1. Rumus yang digunakan untuk mendapatkan  $t_{hitung}$  adalah :

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

keterangan :

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel

S = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula

Tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

2. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji satu sisi (sisi kanan) :

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap variabel terikat dengan  $\alpha$  sebesar 5%.

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap variabel terikat dengan  $\alpha$  sebesar 5%.

### 3.12 Menghitung Jalur

Penghitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh penempatan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) melalui intervening variabel motivasi kerja ( $Z$ ). Oleh karena itu, sebelum menarik kesimpulan mengenai hubungan kausal yang digambarkan oleh diagram jalur, maka kita perlu mengkaji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung. Pengujian seperti ini disebut teori *trimming* (Sanusi, 2011:160) yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak

signifikan, kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing – masing koefisien jalurnya.

Langkah-langkah pengujian *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

- a. merumuskan persamaan struktural;
- b. menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
- c. menghitung koefisien jalur secara keseluruhan;
- d. menghitung secara individual;
- e. menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
- f. merangkum ke dalam tabel; dan
- g. memaknai dan menyimpulkan.

Apabila terjadi *trimming*, perhitungan harus diulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak bermakna (*non-significance*). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

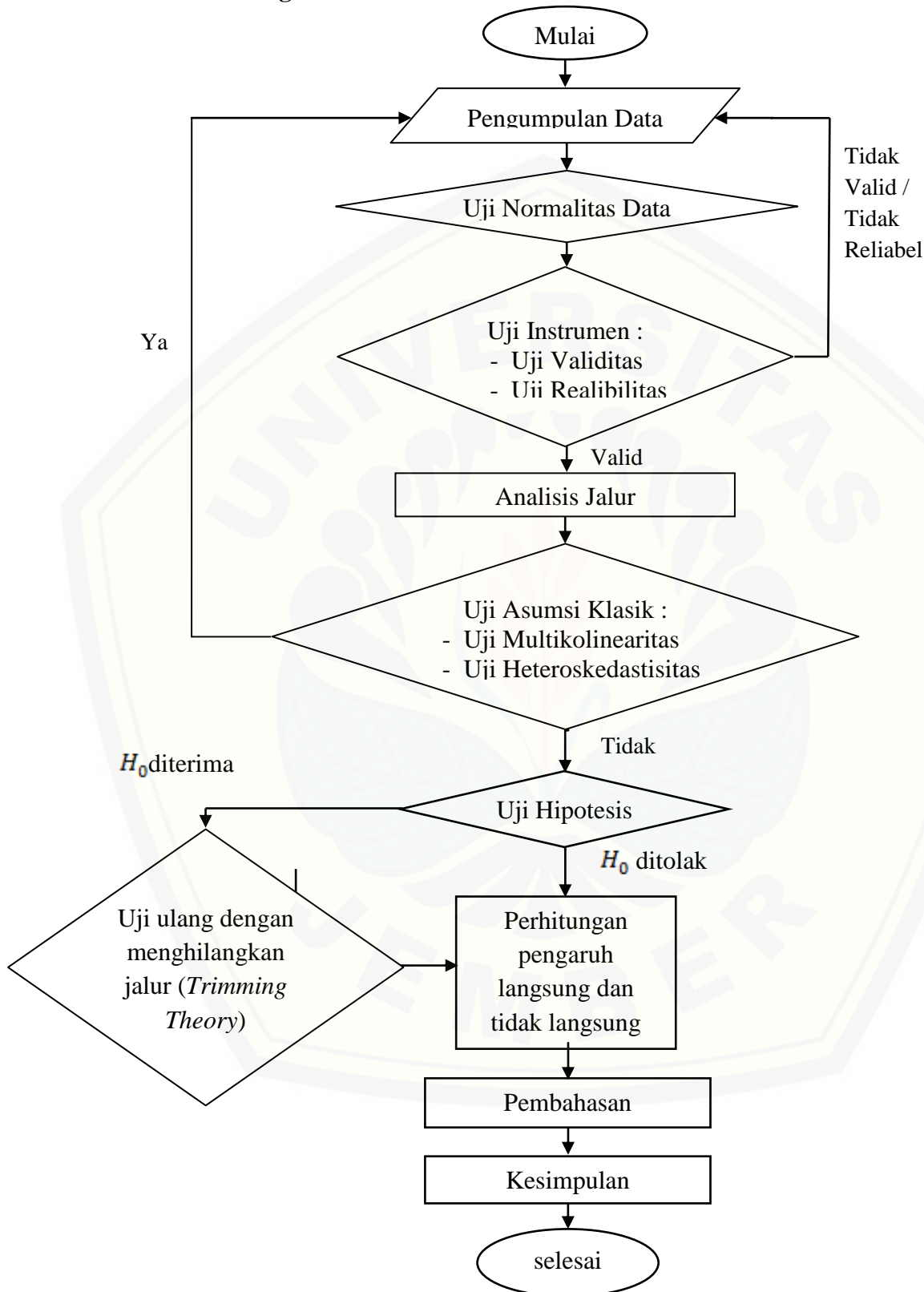
- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
  1. Pengaruh variabel penempatan karyawan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja(Z)  
 $DE_{X_1Z} = X_1 \rightarrow Z$
  2. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Z)  
 $DE_{X_2Z} = X_2 \rightarrow Z$
  3. Pengaruh variabel penempatan karyawan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y)  
 $DE_{X_1Y} = X_1 \rightarrow Y$
  4. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)  
 $DE_{X_2Y} = X_2 \rightarrow Y$
  5. Pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y)  
 $DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel penempatan karyawan ( $X_1$ ) terhadap prestasi karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z)  $IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z)  $IE_{YZX2} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$



## 3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti dan persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data yang diperlukan yakni dengan melakukan penyebaran kuesioner.
- c. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- d. Melakukan uji instrumen terhadap data yang diperoleh sejauh mana keandalan instrumen yang dipergunakan apakah sudah sesuai atau tidak dan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.
- e. Melakukan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel yang diteliti.
- f. Setelah melakukan uji analisis jalur maka pengolahan data selanjutnya adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yang berupa uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika dalam uji asumsi klasik terjadi multikolinearitas dalam uji ini maka perlu dilakukan pengumpulan data ulang atau variable terkait diganti atau dihapus.
- g. Melakukan uji hipotesis yaitu menghitung jalur dan melakukan uji-t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
  1. Jika dalam uji-t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*. Kemudian setelah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
  2. Jika uji-t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- h. Pembahasan interpretasi output penelitian.
- i. Menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
- j. Selesai, akhir dari penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan t sebesar 0,164 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan t sebesar 0,473 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan t sebesar 0,311 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .
4. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja karyawan terhadap prestasi karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan t sebesar 0,023 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  kemudian setelah dilakukan uji *trimming theory* didapatkan hasil signifikan t sebesar 0,027 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
5. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikan t sebesar 0,506 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .
6. Penempatan karyawan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember hanya menunjukkan pengaruh sebesar 0,019 atau 1,9 % dengan level  $\alpha = 5\%$ . Artinya pengaruh berkontribusi kecil dan sisanya 98,1 % merupakan faktor dari variabel lainnya tidak diteliti oleh peneliti.
7. Beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area jember menunjukkan pengaruh sebesar 0,010 atau 1 % dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Artinya pengaruh berkontribusi lemah dan sisanya 99 % merupakan faktor dari variabel lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti.



## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

1. Saran untuk penempatan karyawan
  - a. Penempatan karyawan di PT. PLN Area Jember masih belum terlaksana secara efektif sehingga disarankan untuk meningkatkan strategi-strategi dalam mengelola penempatan karyawan dengan mempertimbangkan prestasi akademis, pengalaman yang dimiliki, kesehatan, status perkawinan serta usia setiap karyawan perusahaan dan nantinya karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja.
  - b. Sebaiknya perusahaan memeriksa lebih mendetail mengenai informasi dan data masing-masing karyawan serta menerima berbagai saran yang masuk dari setiap karyawan.
2. Saran untuk beban kerja
  - a. Pengelolaan beban kerja di PT. PLN (Persero) Area Jember sudah baik hanya saja disarankan untuk memperhatikan organisasi kerja yang diantaranya lamanya waktu kerja, waktu istirahat dan sistem pengupahan setiap karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa senang dan dapat berprestasi dalam mengerjakan tugas tugasnya.
  - b. Karyawan selalu diberikan pelatihan mental dan fisik sehingga karyawan benar-benar siap dan termotivasi dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Peneliti dan Akademisi

Bagi peneliti dan akademisi yang nantinya akan melakukan penelitian sejenis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan sehingga dapat memilih variabel lain yang dirasa lebih berpengaruh terhadap variabel-variabel tersebut, dan diharapkan untuk lebih spesifik dalam menentukan objek atau responden yang diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Alfabeta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Artadi, Febri F. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. [11 September 2015].
- Azizah, Hamid dan Heru Susilo. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang*. Artikel Jurnal [10 Agustus 2015].
- Damayanti. 2006. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Artikel Jurnal [15 September 2015]
- Elif Ardianto. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang. Artikel Jurnal [14 September 2015]
- Frederrick Herzberg, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Haeidrahman Ranupandojo dan Suad Husna. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- ..... 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Julia Anita, Aziz, Yunus. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai*

- Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Artikel Jurnal [10 September 2015]
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S dan Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT Guna Widya, Surabaya. Artikel Jurnal [11 September 2015]
- Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 12 September 2015).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Menteri Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU, Medan. Artikel Jurnal [14 September 2015]
- Putra. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor. [15 September 2015]
- Robbins, S.P, Judge, Tim. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Singgih Santoso. 2004. *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- .....2004. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Wibowo, E. 2003. *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- ..... 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : AlfaBeta.
- ..... 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

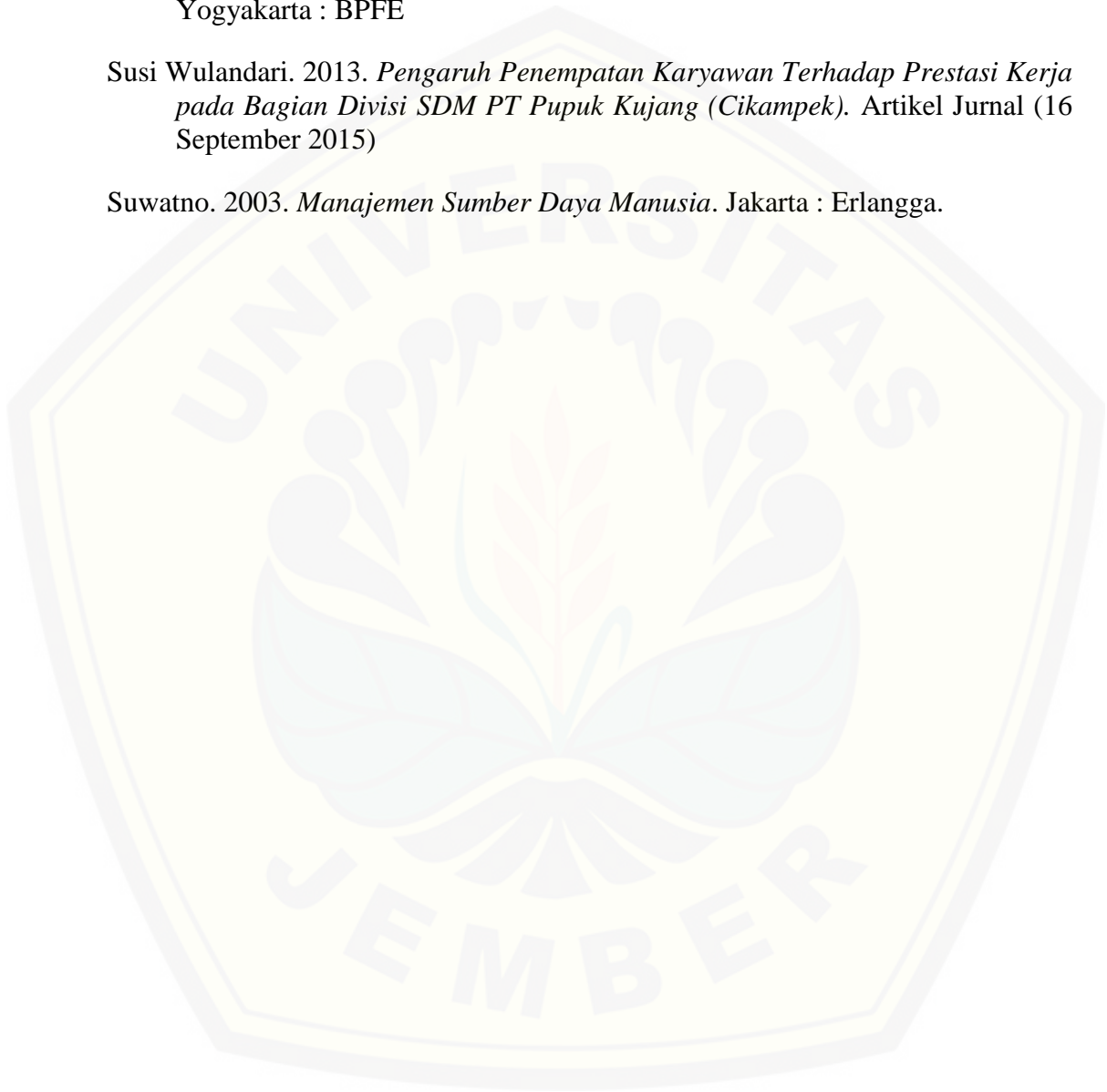
Sukanto Reksohadiprojo. 1988. *Perencanaan dan Organisasi Perusahaan*. Edisi I. Yogyakarta : BPF E.

Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Penempatan*. Jakarta : Bumi Aksara

Susilo Martoyo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF E

Susi Wulandari. 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada Bagian Divisi SDM PT Pupuk Kujang (Cikampek)*. Artikel Jurnal (16 September 2015)

Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.



**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu / Sdr / i

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan – pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Karyawan terhadap Prestasi Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember”**.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/I berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak / Ibu / Sdr / i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak / Ibu / Sdr / i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

**Rizky Dea Narotama**

**NIM 110810201086**

**LEMBAR KUESIONER****1. Identitas Responden**

- Nomor responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
- Umur : \_\_\_\_\_ tahun
- Status : a. Menikah/Belum Menikah (coret yang tidak perlu)
- Jabatan/Golongan : \_\_\_\_\_
- Masa Kerja : \_\_\_\_\_
- Pendidikan terakhir : a. SMA/ sederajat (coret yang tidak perlu)  
b. Diploma (D1, D2, D3)  
c. Strata/Sarjana (S1, S2, S3)

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang Anda anggap sesuai. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pada tabel kuesioner.

Sangat Setuju (SS)	Skor = 5
Setuju (S)	Skor = 4
Netral (N)	Skor = 3
Tidak Setuju (TS)	Skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor = 1

**KUESIONER****1. Penempatan Karyawan (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penempatan karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan jenjang pendidikan atau latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
2	Pengalaman yang saya peroleh selama masa bekerja sangat mendukung proses penempatan karyawan.					
3	Kesehatan fisik dan mental sangat dibutuhkan untuk membantu proses penempatan karyawan dengan tepat.					
4	Dalam proses penempatan karyawan, perusahaan telah mempertimbangkan dahulu status perkawinan saya.					
5	Saya setuju faktor usia telah dipertimbangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan akan ditempatkan.					

**2. Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya baik bersifat fisik (alur kerja, medan kerja, alat dan sarana kerja) maupun mental (kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan) sudah sesuai dengan apa yang saya kehendaki.					
2	Organisasi kerja yang ada di perusahaan saya seperti lamanya waktu kerja, waktu					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	istirahat sistem pengupahan dan struktur organisasi telah berjalan dengan baik.					
3	Di perusahaan saya sudah tercipta lingkungan kerja yang kondusif.					
4	Perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan sudah mempertimbangkan kondisi fisik yakni jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan tipe kepribadian karyawannya dengan baik.					
5	Keinginan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat tinggi.					

### 3. Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.					
3	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya.					
4	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					
5	Penyelesaian tugas dalam pekerjaan adalah prioritas saya.					



**4. Prestasi Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik, dengan penuh ketelitian dan konsentrasi tinggi.					
2	Dalam menyelesaikan tugas saya mampu untuk menyelesaikannya dengan cepat.					
3	Saya memiliki sikap dengan kesadaran yang tinggi serta menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.					
4	Dalam pekerjaan, saya selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja saya.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
6	Menurut saya, ketaatan terhadap pekerjaan menjadi suatu kebiasaan bagi diri saya sendiri					



LAMPIRAN 2.

TABULASI DATA RESPONDEN HASIL KUISIONER KARYAWAN

PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER

No	Penempatan Karyawan						Beban Kerja						Motivasi Kerja						Prestasi Kerja						
	X1	X2	X3	X4	X5	TX	X1	X2	X3	X4	X5	TX	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TZ	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TY
1	4	3	5	3	3	18	3	4	3	2	4	16	4	5	3	3	4	19	4	3	4	3	3	4	21
2	4	5	5	1	3	18	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	29
3	5	5	5	1	3	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	29
4	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	4	23
5	3	4	5	2	3	17	4	2	4	4	4	18	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	2	2	16	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
7	4	3	4	3	3	17	3	4	3	2	4	16	4	5	3	3	4	19	4	3	4	3	3	4	21
8	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	4	27
9	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	5	27
10	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	4	26
11	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
13	2	4	4	2	5	17	5	4	4	4	4	21	4	3	2	5	1	15	5	5	4	4	3	4	25
14	4	4	4	2	4	18	2	2	2	4	1	11	4	4	2	4	4	18	4	3	4	4	4	4	23
15	2	4	4	2	4	16	2	2	2	4	4	14	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23
16	4	4	5	5	4	22	4	5	3	4	4	20	5	5	3	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23
17	4	3	3	4	4	18	4	4	2	3	4	17	4	3	4	4	5	20	4	5	4	3	4	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	4	28
19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29
20	5	4	4	2	4	19	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	2	2	2	4	1	11	4	4	5	5	5	5	28
24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	2	2	2	4	4	14	5	4	4	4	4	4	25
25	3	5	5	5	5	23	4	3	2	3	3	15	4	5	3	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23
26	5	4	5	2	2	18	5	4	5	4	5	23	4	4	2	3	4	17	5	4	4	5	5	4	27
27	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25	3	3	4	5	4	5	24
28	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
29	2	2	2	4	1	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
30	2	2	2	4	4	14	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	4	27
31	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24

32	4	4	2	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	2	3	3	4	16	4	4	4	5	4	4	25
33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	5	5	5	24	3	3	3	4	4	17	4	5	3	3	5	20	4	4	5	4	4	4	25
35	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	17	4	5	3	3	5	20	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	17	4	5	3	3	5	20	4	4	5	4	4	4	25
37	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22	4	2	4	4	4	18	5	4	4	3	5	21	4	4	4	4	4	4	24
39	4	5	4	4	5	22	3	4	3	2	4	16	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	5	3	23
40	4	3	4	3	5	19	3	4	3	2	3	15	3	5	3	3	4	18	4	3	4	3	4	4	22
41	5	3	3	4	4	19	3	4	4	2	3	16	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	3	5	25
42	3	4	4	2	5	18	4	2	4	3	4	17	4	5	3	4	4	20	4	3	4	4	3	4	22
43	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	5	22	4	2	3	2	4	2	17
44	2	4	3	5	4	18	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
45	4	3	4	3	5	19	3	3	2	3	3	14	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21
46	4	3	4	3	4	18	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
47	5	1	4	3	4	17	5	1	4	3	4	17	3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	4	4	25
48	3	4	2	1	3	13	3	4	2	1	3	13	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27
49	2	1	5	2	5	15	2	1	5	2	5	15	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	5	5	29
50	4	4	3	4	2	17	4	4	3	4	2	17	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	3	19
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18	4	3	4	3	4	4	22
52	4	1	1	2	1	9	4	1	1	2	1	9	3	4	3	2	4	16	5	5	5	5	5	5	30
53	4	2	3	4	5	18	4	2	3	4	5	18	3	4	3	2	3	15	3	2	1	3	3	3	15
54	4	3	3	2	3	15	4	3	3	2	3	15	3	4	5	4	3	19	4	3	3	4	4	4	22
55	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	4	22



## LAMPIRAN 3. HASIL UJI NORMALITAS DATA

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.059	2.894

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.238	3	17.746	2.119	.109 <sup>b</sup>
Residual	427.198	51	8.376		
Total	480.436	54			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.078	3.489		
1					
Penempatan Karyawan	-.148	.144	-.157	-1.023	.311
Beban Kerja	.323	.138	.353	2.335	.023
Motivasi Kerja	.102	.152	.092	.670	.506

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.81	26.36	24.25	.993	55
Residual	-8.765	7.713	.000	2.813	55
Std. Predicted Value	-2.463	2.121	.000	1.000	55
Std. Residual	-3.028	2.665	.000	.972	55

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.81266339
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.115
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

## Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TX
X1_1	Pearson Correlation	1	.275*	.243	.153	.076	.516**
	Sig. (2-tailed)		.042	.074	.266	.583	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1_2	Pearson Correlation	.275*	1	.449**	.232	.273*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.042		.001	.088	.044	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1_3	Pearson Correlation	.243	.449**	1	.106	.385**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001		.442	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1_4	Pearson Correlation	.153	.232	.106	1	.378**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.266	.088	.442		.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1_5	Pearson Correlation	.076	.273*	.385**	.378**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.583	.044	.004	.004		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TX	Pearson Correlation	.516**	.701**	.663**	.632**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TX
	Pearson Correlation	1	.305 <sup>*</sup>	.439 <sup>**</sup>	.413 <sup>**</sup>	.348 <sup>**</sup>	.663 <sup>**</sup>
X2_1	Sig. (2-tailed)		.023	.001	.002	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.305 <sup>*</sup>	1	.360 <sup>**</sup>	.305 <sup>*</sup>	.331 <sup>*</sup>	.671 <sup>**</sup>
X2_2	Sig. (2-tailed)	.023		.007	.024	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.439 <sup>**</sup>	.360 <sup>**</sup>	1	.421 <sup>**</sup>	.623 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>
X2_3	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.413 <sup>**</sup>	.305 <sup>*</sup>	.421 <sup>**</sup>	1	.410 <sup>**</sup>	.703 <sup>**</sup>
X2_4	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.001		.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.348 <sup>**</sup>	.331 <sup>*</sup>	.623 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	1	.755 <sup>**</sup>
X2_5	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.000	.002		.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.663 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.703 <sup>**</sup>	.755 <sup>**</sup>	1
TX	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TZ
Z1	Pearson Correlation	1	.444**	.517**	.300*	.458**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.026	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Z2	Pearson Correlation	.444**	1	.326*	-.038	.405**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001		.015	.783	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Z3	Pearson Correlation	.517**	.326*	1	.367**	.421**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.006	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Z4	Pearson Correlation	.300*	-.038	.367**	1	-.073	.429**
	Sig. (2-tailed)	.026	.783	.006		.597	.001
	N	55	55	55	55	55	55
Z5	Pearson Correlation	.458**	.405**	.421**	-.073	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.597		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TZ	Pearson Correlation	.796**	.670**	.790**	.429**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.470**	.470**	.320*	.383**	.280*	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.017	.004	.038	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.470**	1	.610**	.494**	.438**	.545**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.470**	.610**	1	.495**	.518**	.642**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.320*	.494**	.495**	1	.546**	.596**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.383**	.438**	.518**	.546**	1	.361**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000		.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.280*	.545**	.642**	.596**	.361**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000	.007		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TY	Pearson Correlation	.643**	.803**	.837**	.759**	.715**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

## Reliability variable X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	14.98	7.944	.269	.626
X1_2	15.15	6.534	.467	.532
X1_3	14.93	6.995	.442	.550
X1_4	15.47	6.735	.322	.616
X1_5	14.96	6.888	.436	.551

**Reliability variable X2****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	14.64	7.976	.503	.728
X2_2	14.85	7.127	.426	.761
X2_3	14.85	6.571	.637	.675
X2_4	14.85	7.312	.515	.721
X2_5	14.47	7.032	.591	.694

## Reliability variable Z

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	15.71	4.729	.658	.565
Z2	15.67	4.817	.406	.670
Z3	16.04	4.332	.606	.571
Z4	15.91	6.158	.180	.742
Z5	15.65	5.119	.450	.646

## Reliability variable Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.13	6.928	.497	.844
Y2	20.35	5.860	.679	.811
Y3	20.18	5.744	.732	.799
Y4	20.24	6.369	.638	.819
Y5	20.24	6.628	.586	.829
Y6	20.15	6.682	.646	.819

## LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR

## Persamaan 1

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.283 <sup>a</sup>	.080	.045	2.641

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.660	2	15.830	2.269	.114 <sup>b</sup>
	Residual	362.776	52	6.976		
	Total	394.436	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.626	2.455		5.959	.000
	Penempatan Karyawan	.183	.129	.214	1.413	.164
	Beban Kerja	.091	.126	.110	.724	.473

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

## Persamaan 2 Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
2	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.333 <sup>a</sup>	.111	.059	2.894

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	53.238	3	17.746	2.119	.109 <sup>b</sup>
	Residual	427.198	51	8.376		
	Total	480.436	54			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
2	(Constant)	19.078	3.489		5.468	.000
	Penempatan Karyawan	-.148	.144	-.157	-1.023	.311
	Beban Kerja	.323	.138	.353	2.335	.023
	Motivasi Kerja	.102	.152	.092	.670	.506

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



## LAMPIRAN 7. UJI MULTIKOLINIERITAS

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.059	2.894

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.238	3	17.746	2.119	.109 <sup>b</sup>
	Residual	427.198	51	8.376		
	Total	480.436	54			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	Penempatan Karyawan	-.148	.144	-.157	-1.023	.311	.742	1.347
	Beban Kerja	.323	.138	.353	2.335	.023	.763	1.310
	Motivasi Kerja	.102	.152	.092	.670	.506	.920	1.087

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Motivasi Kerja	Beban Kerja	Penempatan Karyawan	
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000	-.100	-.192
		Beban Kerja	-.100	1.000	-.448
		Penempatan Karyawan	-.192	-.448	1.000
1	Covariances	Motivasi Kerja	.023	-.002	-.004
		Beban Kerja	-.002	.019	-.009
		Penempatan Karyawan	-.004	-.009	.021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Penempatan Karyawan	Beban Kerja	Motivasi Kerja
1	1	3.956	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.021	13.709	.06	.10	.44	.31
	3	.014	16.528	.01	.89	.52	.02
	4	.009	21.541	.93	.02	.04	.67

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## LAMPIRAN 8. UJI HETEROKEDASTISITAS

## Persamaan 1

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.283 <sup>a</sup>	.080	.045	2.641

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.660	2	15.830	2.269	.114 <sup>b</sup>
	Residual	362.776	52	6.976		
	Total	394.436	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.626	2.455		
1 Penempatan Karyawan	.183	.129	.214	1.413	.164
Beban Kerja	.091	.126	.110	.724	.473

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.09	21.46	19.75	.766	55
Residual	-9.459	5.269	.000	2.592	55
Std. Predicted Value	-3.472	2.242	.000	1.000	55
Std. Residual	-3.581	1.995	.000	.981	55

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 <sup>a</sup>	.132	.098	1.73198

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.663	2	11.831	3.944	.025 <sup>b</sup>
	Residual	155.987	52	3.000		
	Total	179.650	54			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-.528	1.610		-.328	.744
1	Penempatan Karyawan	-.167	.085	-.267	-1.971	.054
	Beban Kerja	-.087	.083	-.143	-1.057	.296

a. Dependent Variable: RES2

## Persamaan 2

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.059	2.894

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.238	3	17.746	2.119	.109 <sup>b</sup>
1 Residual	427.198	51	8.376		
Total	480.436	54			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.078	3.489		
1 Penempatan Karyawan	-.148	.144	-.157	-1.023	.311
Beban Kerja	.323	.138	.353	2.335	.023
Motivasi Kerja	.102	.152	.092	.670	.506

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.81	26.36	24.25	.993	55
Residual	-8.765	7.713	.000	2.813	55
Std. Predicted Value	-2.463	2.121	.000	1.000	55
Std. Residual	-3.028	2.665	.000	.972	55

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 <sup>a</sup>	.095	.042	1.88061

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.926	3	6.309	1.784	.162 <sup>b</sup>
	Residual	180.370	51	3.537		
	Total	199.297	54			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Penempatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.685	2.267			
1	Penempatan Karyawan	-.164	.085	-.261	-1.921	.060
	Beban Kerja	-.074	.084	-.121	-.871	.388
	Motivasi Kerja	-.083	.100	-.112	-.823	.414

a. Dependent Variable: RES2

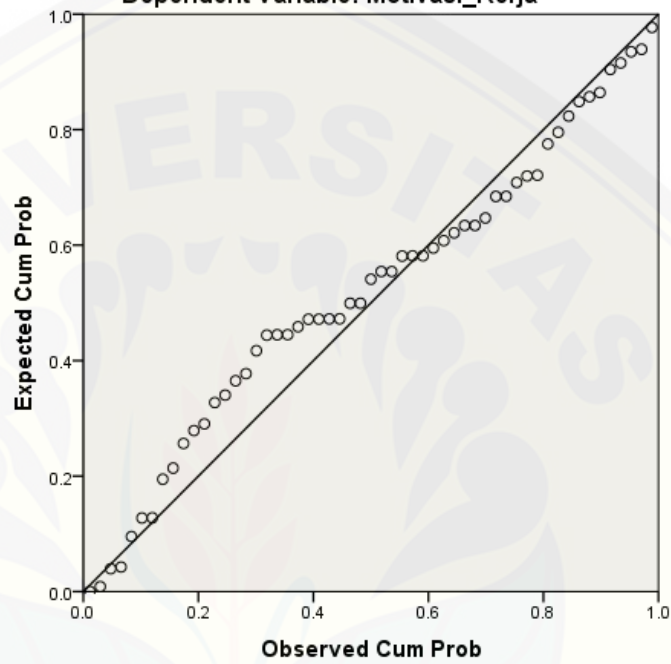


LAMPIRAN 9. UJI NORMALITAS MODEL

Persamaan 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

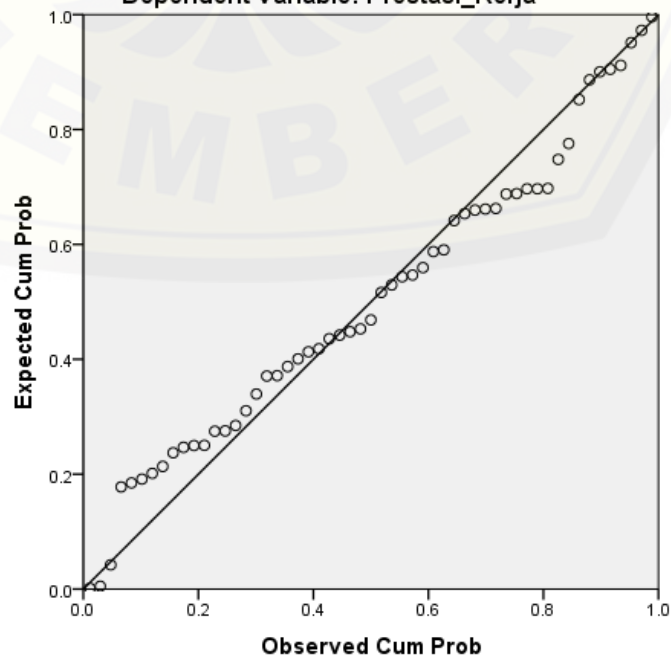
Dependent Variable: Motivasi\_Kerja



Persamaan 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja



**LAMPIRAN 10. UJI TRIMMING THEORY****Regression****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 <sup>a</sup>	.089	.071	2.874

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.239	2.245		8.571	.000
	Beban Kerja	.272	.120	.298	2.269	.027

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja