BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT.INTI (Persero) Bandung

PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perseorangan dan digolongkan kedalam Badan Usaha Milik Negara lndustri Strategis (BUMNIS) yang bergerak dalam dibawah Badan Pengelolaan lndustri Strategis aiau BPIS yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. Sejak didirikan pada tahun 1926 samapai sekarang kantor pusat PT. INTI (Persero) Bandung berkedudukan di komplek labotarium pos, telepon dan telegaf (PTT) Jl Moch Toha No 77 Bandung.

Awal tahun pendirian tersebut PT. INTI (Persero) Bandung merupakan labotarium pos, telepon dan telegraf (PTT) suatu labotarium radio dan pusat pelengkapan radio yang berwenang dibawah jawaban (PTT) yang berdasarkan PP No. 240 tahun 1961 diubah status hukumnya menjadi perusahaan pos dan telekomunikasi (PN POSTEL).

Tanggal 25 Mei 1966, PN Telekomunikasi mulai mengadakan kerjasama dengan perusahaan asing yaitu Siemens AG dan pelaksanaanya di bebankan pada Iembaga penelitian dan pengembangan pos dan telekomunikasi (LPP POSTEL).

Untuk merealisasikan kerjasama tersebut maka pada tanggal 17 Februari 1968 dibentuk suatu unit bagian pabrik telepon didalam organisasi LPP POSTEL yang di resmikan oleh Presiden Soeharto yang diwakili oleh Mentri Ekuin Sultan

Hamengku Buwono IX pada tanggal 22 juni 1968. Sejalan dengan perkembangan perusahaan terutama pada bidang penelitian dan bidang industri, maka pada tahun 1971 dilakukan pemisahaan tugas pokok yaitu:

1. Lembaga penelitian dan pengembangan postel yang mempuyai tugas pokok dalam bidang pengujian, serta pengembangan sarana pos dan telekomunikasi baik dari segi teknologi maupun operasional.
2. Lembaga industri, sebagai badan hukum yang berbeda dengan tugas pokok merupakan memproduksi sarana-sarana dan alat-alat telekomunikasi.

Berdasarkan PP. No. 34 tahun 1974 dan keputusan menteri Rl No Kep. 1771/MK IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974. Akta Notaris Abdul Latief. Jakarta. No 322. PT. INTI (Persero) sesuai didirikan mulai tanggal 30 Desember 1974 dengan denagn modal Rp 3.200.000.000.00,-.

Berdasarkan akte pendirian perusahaan, maksud dan tujuan pendirian PT . INTI (Persero) Bandung ialah turut melaksanakan dan menujunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang industri infokom dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang berlaku bagi perseroan. Disamping maksud dan tujuan diatas, secara komersial perusahaan bertujuan untuk menjadi perusahaan yang menguntungkan (profitable), makmur (Presperus), dan berkelanjutan (Sustamable).

Dalam menjalankan usahanya PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung mempunyai visi, misi dan startegi. Visinya yaitu : PT. INTI (persero) bertujuan menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan mentranformasikan “MIMPI” menjadi “REALITA”.

Misi perusahaan adalah:

1. Fokus PT. INTI (Persero) akan bertujuan sepenuhnya pada kegiatan jasa *engineering* yang sesuai dengan spesifilasi dan permintaan konsumen.
2. Dalam menjalankan bisnis PT. INTI (Persero) akan berusaha semaksimal mungkin untuk pemangku kepentinagn *(Stakeholders)*.
3. Akan dikembangkan jaringan bisnis yang sinergis baik dengan pemakai jasa PT. INTI (Persero) Bandung maupun pemasok demi memberikan kesinambungan kinerja yang saling menguntungkan.

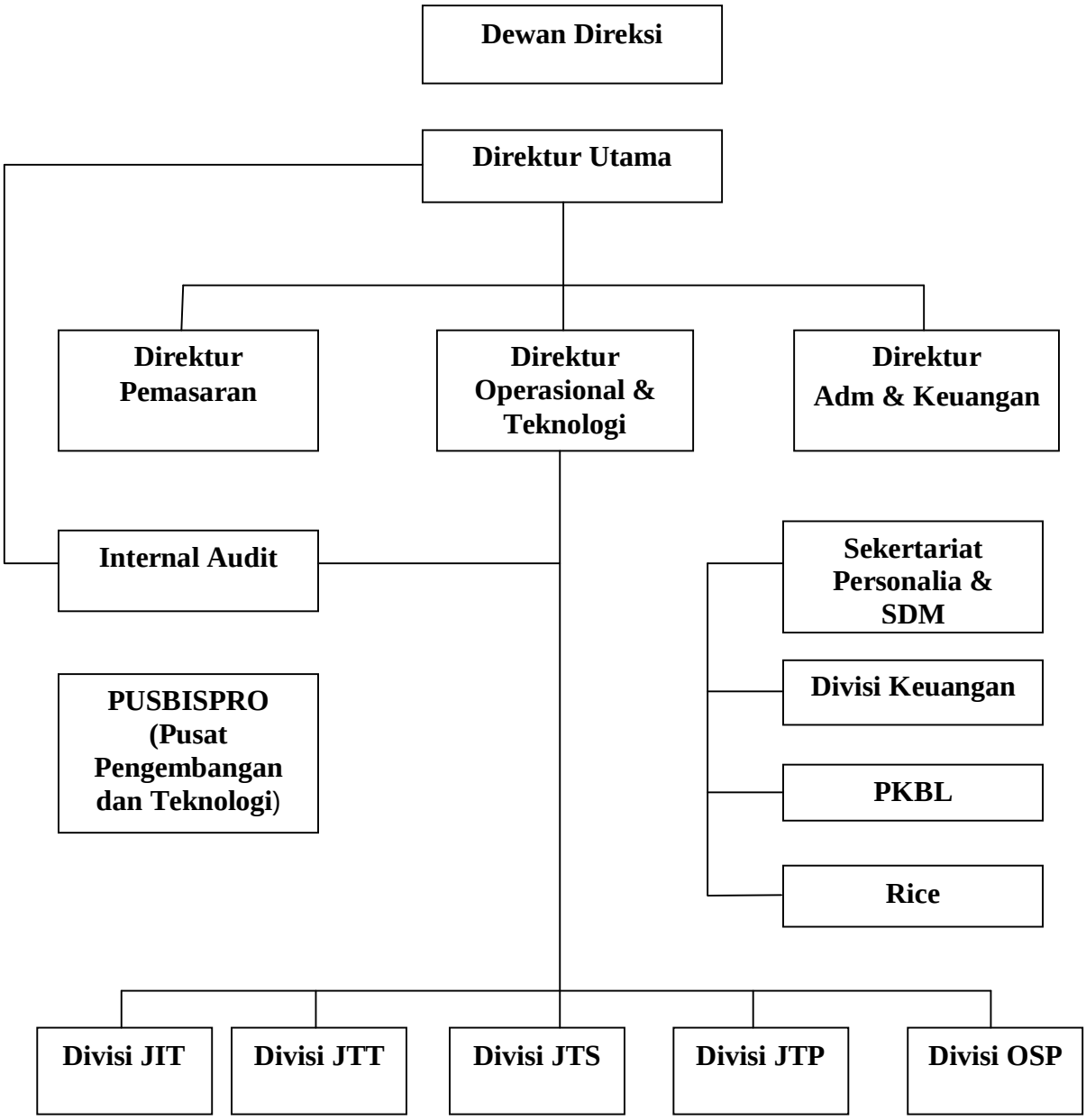
Strategi PT. INTI (Persero) Bandung akan menumbuhkembangkan usahanya ialah fokus pada bidang jasa pelayanaan infokom dengan pelaksanaan pada Intergrasi Sistem dan Teknologi Infokom (ISTI).

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan berorganisasi fungsi bagian-bagian mengenai yang tersusun dalam suatu kesatuan hubungan yang menunjukan tingkatan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam manajemen perusahaan.

Penerapan struktur organisasi di lingkungan PT. INTI (Persero) Bandung berbentuk garis (lini) dan staf, dimana untuk semua bidang pekejaan bantuan. Secara umum susunan organisasi PT. INTI (Persero) Bandung terdiri dari tiga bagian utama yaitu : Direksi, Divisi dan *Stategis Busninees unit* (SBU).

Untuk lebih jelasnya, disajikan dalam Gambar 4.1 struktur organisasi PT. industri Indonesia (Persero) Bandung.



Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia

PT. INTI (Persero) Bandung

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. INTI (Persero) Bandung

4.1.3 Deskripsi Jabatan

Secara garis besar gambaran, fungsi dan tugas pokok dari masing-masing bagan adalah sebagai berikut :

1. Direksi

Direksi adalah dewan yang mempunyai sebuah usaha operasi dalam menjalankan unit perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kinerja usaha yang menguntungkan, kepuasan pelanggan yang maksimal, serta tingkat pencapaian kinerja usaha setiap perkembangannya. Tugas pokok direksi adalah :

1. Memutuskan sesuai kebijakan strategis untuk perkembangan perusahaan dan rencana kerja semata anggaran perusahaan tahunan.
2. Membina SBU dan masing-masing direksinya.
3. Mengawasi operasiaonal SBU dan divisi masing-masing direksinya.
4. Menilai hasil kerja setiap unit serta menentukan tindak lanjut pembinaan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Direksi ini terdiri dari:

a. Direktur Utama

Fungsi dari direktur utama adalah merencanakan, mengendalikan, dan mengkondisikan peksanaan kegiatan direksi dalam pengelolaan perusahan baik yang bersifat strategis, maupun opersional sesuai dengan fungsi direksi, agar misi perusahaan dapat diemban dengan baik dan tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar dan kegiatan-kegiatan rapat umum pemengang saham.

b. Direktur Operasional danTeknik

Fungsi dan direktur operasionai dan teknik adalah memecahkan, merumuskan, penerapan teknologi dan mengendalikan kebijakan umum opearsi dan teknik yang selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan strategi SBU.

c. Direktur Administrasi dan Keuangan

Fungsi dan direktur administrasi dan keuangan adalah memecahkan, merumuskan, dan menjadikan kebijakan umum di bidang keuangan serta sumber daya manusia dan organisasi.

2. Divisi

Divisi terdiri dari:

a. Internal Audit

Internal audit berfungsi untuk membantu devisi utama dalam mengadakan penilain atas pelaksanaan masalah serta sistem pengawasannya pada setiap unit organisasi dan juga memberikan saran-saran terbaiknya. Divisi ini mempunyai tugas dan tanggung jawab mengembangkan pelaksanaan organisasi dan melaksanakan evaluasi berdasarkan kemanpuan yang berdasarkan atas sebuah kegiatan perusahaan.

b. Divisi Sekretariat Perusahaan

Divisi ini mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Menentukan usulan kepada direksi dan penyusunan kebijakan perusahaan dalam bidang berikut perencanaan penyusunan system informasi dan pelatihan atau perusahaan.

2. Memberikan usuran-usaran kepada direksi dan berupa kebijakan yang berkaitan disebuah lingkungan perusahaan.
3. Mengadakan kegiatan kerumahtanggaan, kantor pusat dan keamanan di lingkungan perusahaan.

c. PUSBISPRO (Pusat Pengembangan Riset dan Produksi)

Pusbispro ini dibawah pengawasan direksi teknik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Melakukan usaha-usaha pengadaan produk-produk telekomunikasi baik produk sentral, terminal, trasmisi dan produk-produk lainnya secara efektif dan efisien.
2. Melakukan studi analisa mendirikan tentang perkembangan sistem telekomunikasi dalam mementukan peluang bisnis.
3. Mempunyai penentuan bantuan kepada unit yang mambutuhkan dalam perubahan kualitas untuk usaha multi sourching.
4. Memberikan bantuan teknik kepada fungsi produksi alam membuat produksi yang dikembangkan.

d. Divisi Sekretariat

Divisi sekertariat mempunyai tugas pokok mendorong direksi dalam tenaga-tenaga spesialis yang berperan sebagian tugasnya fungsional pada bidang hukum, kehumasan, system informasi perencanaan perusahaan direksi dalam perusahaan, kesektariatan umum.

e. *Divisi Quality Assirance* (QA)

Divisi quality assirance mempunyai tugas pokok:

1. Menjalankan ftingsi direktur utama daiatn pencapaiaan, kehadiran mutu seluruh sistem bekerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan untuk mcmenuhi spesifikasi produk dan jasa yang menjadi tuntutan pelanggan dan masyarakat pemakai.
2. Mengijintugaskan seluruh fungsi didalam perusahaan dalam mewujudkan sasaran perusahaan dalam mencapai taget *Q-C-D* (*Quality, Cost, Delivery*).

f. Divisi Keuangan

Divisi keuangan ini adalah dikepalai oleh seorang manager keuangan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Menganalisa dokumen dan laporan yang berkaitan dengan pelaksanan tugas bagian keuangan, baik urusan pembendaharaan dari penagihan, akuntasi dan anggaran, mempunyai administrasi dan umum.
2. Mendatangani dokumen yang berkaitan dengan urusan pembendaharaan dan penagihan, akuntansi dan anggaran. maupun admistrasi dan umum.
3. Mendatangani bukti pengeluaran keuangan sesuai wewenang yang diberikan.
4. Mengevaluasi dan melakukan laporan anggaran bulanan, triwulan, dan tahunan.

g. Bagian Manajemen Aset

Bidang pekerjaan atau tugas pada bagian manajemen aset sebagai berikut*:*

1. Mengkoordinasikan tugas-tugas urusan dibawah bagian manajemen aset.
2. Memeriksa dan mengesahkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen asset.
3. Mengendalikan laporan-laporan bawahan.

Struktur organisasi perusahaan merupakan bagian fungsi bagan-bagan manajemen yang tersusun dalam kesatuan hubungan merupakan tingkatan fungsi tugas, wewenag dari tanggung jawab dalam manajemen perusahaan. Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung terdapat empat divisi yaitu : JIT, JTT, JTP dan JTS pembentukan divisi ditunjukan untuk kelancaran bagian bisnis SBU dengan menyusun kebijakan-kebijakan strategis sosial dengan fungsinya yang menjadi acuan kegiatan, pelaksanaan kegiatan operasional pada unit kerja lain.

4.1.4 Karakteristik Responden

Penelitian mengenai analisis pelaksanaan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melibatkan 56 orang karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung dengan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. INTI (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	71%
	Perempuan	16	29%
	∑	56	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2010*

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka mayoritas responden PT. INTI (Persero) berjenis kelamin laki-laki yaitu 40 orang atau 71% dan perempuan 16 orang. Hal ini terjadi karena secara totalitas jumlah karyawan yang memiliki tingkat jabatan manajerial lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Namun demikian, dengan adanya komposisi responden ini diharapkan sudah dapat mewakili populasi karyawan laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia
PT. INTI (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Usia	19-25 Tahun	10	15%
	26-35 Tahun	29	60%
	36-45 Tahun	11	20%
	>46 Tahun	6	5%
	∑	56	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2010*

Jika dilihat komposisi responden berdasarkan usia pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden telah mewakili populasi untuk golongan usia yang matang untuk menduduki posisi eksekutif di perusahaan. Sebanyak 60% responden berusia antara 26-35 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia matang untuk mampu mengelola dan mengembangkan

bisnis. Responden berusia 46 tahun ke atas sebanyak 5%, persentase ini kecil karena pada usia ini merupakan fase dimana produktifitas karyawan tidak lagi meningkat dan keinginan untuk mengembangkan potensi diri cenderung menurun. Biasanya usia ini merupakan tahap persiapan pensiun.

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir
PT. INTI (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Usia	SLTA	-	-
	D1-D3	17	30%
	S1	28	50%
	S2	11	20%
	∑	56	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2010*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 50% berpendidikan sarjana, karena untuk jabatan-jabatan bagian pelaksanaan pada PT. INTI (Persero) Bandung diutamakan paling rendah karyawan yang berpendidikan sarjana, sehingga pelaksanaan penempatan mereka diarahkan untuk menduduki jabatan-jabatan manajerial dan eksekutif untuk mampu mengelola suatu unit kerja atau bagian. Dengan variasi tingkat pendidikan responden pada tabel di atas maka diharapkan dapat mewakili populasi pada setiap level pendidikan.

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status
PT. INTI (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Status	Menikah	40	71%
	Belum menikah	16	29%
	∑	56	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2010*

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan rata-rata status, maka mayoritas responden PT, INTI (Persero) karakteristik status karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yaitu sudah menikah 40 orang atau 71%. Ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya untuk kebutuhan hidup keluarganya.

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja
PT. INTI (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Usia	<5 Tahun	14	25%
	6-15 Tahun	18	32%
	>25 Tahun	24	43%
	∑	56	**100%**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2010*

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan rata-rata lama bekerja, maka mayoritas responden PT. INTI (Persero) karakteristik lama bekerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yaitu >25 tahun 24 orang atau 43%. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan pada perusahaan sangat tinggi, pada masa kerja tersebut adalah usia yang cukup dalam pengalaman dan umumnya pada lama kerja tersebut mereka telah memiliki keinginan yang kuat untuk lebih berprestasi karena mereka juga sudah memiliki beban untuk membiayai keluarga, selain itu penguasaan akan pekerjaan mereka lebih menjanjikan dan menjamin untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Penempatan Karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai pelaksanaan penempatan karyawan, penulis mencantumkan 10 pertanyaan dari 5 indikator pelaksanaan penempatan karyawan. Adapun indikator pelaksanaan penempatan karyawan antara lain : prestasi aksdemik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan faktor usia. Berikut ini adalah rekapitulasi variabel pelaksanaan penempatan karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada PT. INTI (persero) Bandung. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Hasil pengolahan data untuk variabel Pelaksanaan penempatan karyawan ditunjukan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk variabel
Pelaksanaan Penempatan Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Prestasi Akademis					
1	Latar belakang prestasi akademis	203	280	72,%	Baik
2	Kesesuaian prestasi akademis	238	280	85%	Sangat Baik
Sub Total		**441**	**560**	**79%**	**Baik**
Pengalaman					
3	Kesesuaian pengalaman kerja	238	280	85%	Sangat Baik
4	Pengalaman sebelum ditempatkan	181	280	65%	Cukup Baik
5	Pengalaman mendukung posisi kerja	198	280	71%	Baik
Sub Total		**617**	**840**	**73%**	**Baik**
Kesehatan Fisik dan Mental					
6	Kesesuaian fisik dan mental	229	280	82%	Baik
7	Kesesuaian resiko pekerjaan	228	280	81%	Baik
Sub Total		**457**	**560**	**82%**	**Baik**
Status Perkawinan					
8	Kesesuaian status perkawinan	223	280	81%	Baik
Sub Total		**223**	**280**	**81%**	**Baik**
Faktor Usia					
9	Faktor usia bukan jaminan	224	280	80%	Baik
10	Kesesuaian faktor usia	219	280	78%	Baik
Sub Total		**443**	**560**	**79%**	**Baik**
Total		**1958**	**2800**	**70%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Hasil skoring untuk pada tabel 4.6 di atas, menunjukan bahwa Pelaksanaan Penempatan karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori baik dengan mendapat skor 70%. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator pelaksanaan penempatan karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Indikator Prestasi Akademis

Berdasarkan pada indikator prestasi akademis, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Perusahaan melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	13%
2.	Setuju	30	54%
3.	Ragu-ragu	10	18%
4.	Tidak Setuju	9	15%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.7, diperoleh bahwa 54% responden menyatakan setuju,10% menyatakan ragu-ragu, 13% menyatakan sangat setuju dan sisanya 15% tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa perusahaan melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Apakah posisi penempatan kerja anda saat ini sesuai dengan keahlian akademis yang anda miliki"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	27%
2.	Setuju	40	71%
3.	Ragu-ragu	1	2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.8, diperoleh bahwa 71% responden menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan setuju dengan posisi penempatan prestasi kerja saat ini sesuai dengan keahlian akademis yang dimiliki.

2. Indikator Pengalaman

Berdasarkan pada indikator pengalaman, maka penulis mencantumkan 3 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Apakah anda setuju makin banyak pengalaman yang anda miliki, akan memberikan keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	27%
2.	Setuju	40	71%
3.	Ragu-ragu	1	2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.9, diperoleh bahwa , 71% responden menyatakan setuju, 15% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan memberikan keahlian yang relatif tinggi.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Perusahaan melihat pengalaman kerja terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	18%
2.	Setuju	1	2%
3.	Ragu-ragu	37	66%
4.	Tidak Setuju	8	14%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.10, diperoleh bahwa, 66% responden menyatakan ragu-ragu, 10% menyatakan sangat setuju, 8% menyatakan tidak setuju dan sisanya 2% menyatakan setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden ragu-ragu bahwa perusahaan melihat pengalaman kerja sebelum karyawan ditempatkan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja,anda sangat mendukung posisi kerja saat ini"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	14%
2.	Setuju	19	34%
3.	Ragu-ragu	24	43%
4.	Tidak Setuju	5	9%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.11, diperoleh bahwa, 43% responden menyatakan ragu-ragu, 34% menyatakan setuju, 14% menyatakan sangat setuju

dan sisanya 9% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden,ragu-ragu dengan pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sehingga sangat mendukung posisi kerja saat ini .

3. Indikator Kesehatan Fisik dan Mental

Berdasarkan pada indikator kesehatan fisik & mental, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Posisi kerja anda saat ini sudah sesuai
dengan kesehatan fisik dan mental"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	23%
2.	Setuju	37	66%
3.	Ragu-ragu	4	7%
4.	Tidak Setuju	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.12, diperoleh bahwa , 66% responden menyatakan setuju, 13% menyatakan sangat setuju, 7% menyatakan ragu-ragu dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa posisi kerja saat ini sudah sesuai dengan kesehatan fisik dan mental.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Apakah anda setuju perusahaan / instansi memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	21%
2.	Setuju	37	66%
3.	Ragu-ragu	6	11%
4.	Tidak Setuju	1	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.13, diperoleh bahwa , 66% responden menyatakan setuju, 21% menyatakan sangat setuju, 11% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan mereka.

4. Indikator Status Perkawinan

Berdasarkan pada indikator status perkawinan, maka penulis mencantumkan 1 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Perusahaan melihat status perkawinan sebelum penempatan posisi karyawan".

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	23%
2.	Setuju	31	55%
3.	Ragu-ragu	10	18%
4.	Tidak Setuju	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.14, diperoleh bahwa , 55% responden menyatakan setuju, 23% menyatakan sangat setuju, 18% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan ragu-ragu apabila perusahaan melihat status perkawinan sebelum posisi penempatan karyawan.

5. Indikator Usia

Berdasarkan pada indikator usia, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Faktor usia bukan jaminan buat seorang karyawan dalam menempati posisi jabatan tertentu"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	11	20%
2.	Setuju	36	64%
3.	Ragu-ragu	7	12%
4.	Tidak Setuju	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.15, diperoleh bahwa , 64% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan sangat setuju, 12% menyatakan ragu-ragu, dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa faktor usia bukan jaminan buat seorang karyawan dalam menempati posisi jabatan tertentu.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Apakah anda setuju bila mana perusahaan / instansi melakukan seleksi ulang penempatan kerja terhadap karyawan senior (sesuai faktor usia)"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	13%
2.	Setuju	38	67%
3.	Ragu-ragu	10	18%
4.	Tidak Setuju	1	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.16, diperoleh bahwa, 67% responden menyatakan setuju, 18% menyatakan ragu-ragu, 13% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa responden menyatakan sangat setuju apabila perusahaan melakukan seleksi ulang sesuai faktor usia.

4.2.2 Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai prestasi kerja, penulis mencantumkan 10 pertanyaan dari 6 indikator prestasi kerja. Adapun indikator prestasi kerja antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, dan ketaatan. Berikut ini adalah klasifikasi tingkat perolehan (skor) variabel prestasi kerja karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada PT. INTI (persero) Bandung, yaitu:

Tabel 4.17
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk variabel
Prestasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kualitas Kerja					
1	Kesesuaian kualitas kerja	233	280	83%	Baik
2	Kualitas kerja kurang optimal	185	280	66%	Cukup
Sub Total		**418**	**560**	**75%**	**Baik**
Kuantitas Kerja					
3	Kesesuaian dengan standar perusahaan	227	280	81%	Baik
Sub Total		**227**	**280**	**81%**	**Baik**
Tanggung Jawab					
4	Bertanggung jawab pada perusahaan	221	280	79%	Baik
Sub Total		**221**	**280**	**79%**	**Baik**
Inisiatif					
5	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan	223	280	80%	Baik
6	Inisiatif memberikan hasil terbaik	225	280	80%	Baik
Sub Total		**448**	**560**	**80%**	**Baik**
Kerjasama					
7	Mengutamakan kerja sama	223	280	80%	Baik
8	Kesesuaian bekerja sama	229	280	82%	Baik
Sub Total		**452**	**560**	**81%**	**Baik**
Ketaatan					
9	Melaksanakan sesuai ketaatan	221	280	79%	Baik
10	Kesesuaian ketaatan	225	280	80%	Baik
Sub Total		**446**	**560**	**80%**	**Baik**
Total		**2212**	**2800**	**79%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Hasil skoring pada tabel 4.17 di atas, menunjukan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 79%. Untuk hasil ini dari kuesioner untuk masing-masing indikator Prestasi Kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan pada indikator kualitas kerja, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Kualitas kerja anda selama ini sudah cukup optimal"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	34%
2.	Setuju	27	48%
3.	Ragu-ragu	10	18%
4.	Tidak Setuju	-	
5.	Sangat Tidak Setuju	-	
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.18, diperoleh bahwa 48% responden menyatakan setuju, 34% menyatakan sangat setuju dan sisanya 18% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja mereka selama ini telah cukup optimal.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Selama ini anda merasa kualitas dari pekerjaan anda kurang optimal "

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	11	20%
2.	Setuju	2	4%
3.	Ragu-ragu	36	64%
4.	Tidak Setuju	7	13%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.19, diperoleh bahwa 64% responden menyatakan ragu-ragu, 20% menyatakan sangat setuju, 13% menyatakan tidak setuju dan sisanya 4% menyatakan setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan kurang optimalnya kualitas pekerjaan mereka.

2. Indikator Kuantitas kerja

Berdasarkan pada indikator kuantitas kerja, maka penulis mencantumkan 1 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Kuantitas pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan "

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	16	29%
2.	Setuju	27	48%
3.	Ragu-ragu	13	23%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.20, diperoleh bahwa , 48% responden menyatakan setuju, 29% menyatakan sangat setuju dan sisanya 23% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa kuantitas pekerjaan mereka sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Indikator Tanggung Jawab

Berdasarkan pada indikator tanggung jawab, maka penulis mencantumkan 1 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Anda termasuk orang yang sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	11	20%
2.	Setuju	31	55%
3.	Ragu-ragu	14	25%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.21, diperoleh bahwa , 55% responden menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 20% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4. Indikator Inisiatif

Berdasarkan pada indikator Inisiatif, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
“Dalam melaksanakan pekerjaan, anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan anda dengan baik ”

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	26%
2.	Setuju	25	45%
3.	Ragu-ragu	16	29%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.22, diperoleh bahwa , 45% responden menyatakan setuju, 29% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 26% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa responden menyatakan selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
“Anda mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan”

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	17	30%
2.	Setuju	23	41%
3.	Ragu-ragu	16	29%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.23, diperoleh bahwa , 41% responden menyatakan setuju, 30% menyatakan sangat setuju dan sisanya 29% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan

bahwa responden menyatakan bahwa responden menyatakan berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

5. Indikator Kerja Sama

Berdasarkan pada indikator kerja sama, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Dalam melaksanakan pekerjaan, anda selalu mengutamakan kerjasama dengan karyawan lain "

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	23%
2.	Setuju	31	55%
3.	Ragu-ragu	10	18%
4.	Tidak Setuju	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.24, diperoleh bahwa , 55% responden menyatakan setuju,23% menyatakan sangat setuju, 18% responden menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan, mereka selalu mengutamakan kerjasama dengan karyawan lain.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Kerjasama diantara karyawan dalam pekerjaan terjalin dengan baik"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	19	34%
2.	Setuju	24	43%
3.	Ragu-ragu	12	21%
4.	Tidak Setuju	1	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.25, diperoleh bahwa 43% responden menyatakan setuju, 34% responden menyatakan sangat setuju, 21% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa kerjasama diantara karyawan dalam pekerjaan terjalin dengan baik.

6. Indikator Ketaatan

Berdasarkan pada indikator ketaatan, maka penulis mencantumkan 2 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Dalam menyelesaikan pekerjaan,anda melaksanakannya dengan penuh ketaatan "

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	11	20%
2.	Setuju	31	55%
3.	Ragu-ragu	14	25%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.26, diperoleh bahwa 55% responden menyatakan setuju, 25% responden menyatakan ragu-ragu, sedangkan 20% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan dengan penuh ketaatan mereka menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan :
"Ketaatan terhadap pekerjaan,
menjadi suatu kebiasaan bagi diri anda"

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	17	30%
2.	Setuju	24	43%
3.	Ragu-ragu	14	25%
4.	Tidak Setuju	1	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**56**	**100%**

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.27, diperoleh bahwa 43% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan sangat setuju, 25% menyatakan ragu-ragu dan sisanya 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ketaatan terhadap pekerjaan sudah menjadi suatu kebiasaan.

4.2.3 Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung

4.2.3.1 Analisis Regresi

Pengguna analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk membuat model matematis dari pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sehingga model tersebut diketahui besarnya perubahan pada

prestasi kerja karyawan jika dilaksanakan penempatan karyawan, dilakukan perhitungan seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:270) sebagai berikut:

Model regresi yang digunakan adalah:

Y = a + bX

Dengan :

$$a = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}$$

Maka:

$$a = \frac{(56693{,}827)(1482{,}289) - (1755{,}820)(47095{,}006)}{(56)(56693{,}827) - (1755{,}820)^2}$$

$$a = \frac{(84.036.636.13) - (82.690.353.43)}{(3.174.854.312) - (3.082.903.872)}$$

$$a = \frac{(1.346.282.7)}{(91.950.44)}$$

$$a = 14{,}641$$

$$b = \frac{56(47095{,}006) - (1755{,}820)(1482{,}289)}{(56)(56693{,}827) - (1755{,}820)^2}$$

$$b = \frac{(2.637.320.336) - (2.602.632.676)}{(3.174.854.312) - (3.082.903.872)}$$

$$b = 0{,}377$$

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 For Windows, maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.641	3.288		4.453	.000
	X	.377	.103	.445	3.650	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan yang dilakukan secara manual dan atau menggunakan software SPSS *for windows* diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:

$Y = 14{,}641 + 0{,}377\ X$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 14,641 sedangkan regresi b memiliki arti bahwa pada setiap pelaksanaan penempatan karyawan (X) yang bersifat positif, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,377.

4.2.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson)

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan korelasi product moment digunakan untuk menganalisis data interval. Karena data penelitian yang didapat oleh penulis merupakan data yang berbentuk ordinal maka data tersebut dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan MSI (Methods Successive Interval).

Perhitungan analisis koefisien korelasi product Moment Method atau dikenal dengan rumus person (Sugiyono, 2009:183), yaitu:

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

Keterangan :

r =Nilai Kolerasi Pearson

$\sum X$ =Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

$\sum Y$ =Jumlah Hasil Pengamatan variabel Y

$\sum XY$ =Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan variabel X dan Variabel Y

$\sum X^n$ =Jumlah dari hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan

$\sum Y^n$ =Jumlah dari hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Maka :

$$b = \frac{56(47095{,}006) - (1755{,}820)(1482{,}289)}{[(56)(56693{,}827) - (1755{,}820)^2][(56)(40415{,}952) - (1482{,}289)^2]}$$

$$b = \frac{(34.687.664)}{[(91.950.44)\ ][(66.112.632)]}$$

$$b = \frac{(34.687.664)}{\sqrt{6.079.085.602}}$$

$$b = \frac{34.678.664}{77.968.49108}$$

b = 0,445

Perhitungan yang digunakan dengan metoda analisis kerelasi pearson yang diolah menggunakan *sofware SPSS* 17.0 *for windows* maka diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Korelasi Pearson

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.445**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	56	56
Y	Pearson Correlation	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	56	56

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

Angka output pada korelasi pearson antara pelaksanaan penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan menghasilkan 0,445. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:Sugiyono (2009:184)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,445. Nilai ini menunjukan kekuatan hubungan antara pelaksanaan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Arah hubungan antara pelaksanaan penempatan dengan prestasi kerja karyawan adalah positif(searah), artinya pelaksanaan penempatan karyawan yang baik akan mengoptimalkan prestasi kerja

karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara pelaksanaan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung termasuk dalam kategori hubungan yang sedang, yaitu pada rentang 0,40-0,599.

4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk memenuhi seberapa besar pengaruh pelaksanaan penempatan karyawan (variabel X) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\ \%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi
r_s : Koefisien korelasi

Maka :

$$Kd = (0{,}445)^2 \times 100\%$$
$$= 19{,}80\%$$
$$= 19{,}8\ \%$$

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunakan sofware SPSS *for windows,* maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445[a]	.198	.183	4.18751

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada PT. INTI (Persero) Bandung adalah 19,8% yang termasuk kedalam kategori pengaruh cukup berarti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat pengaruh
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5%-16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
17%-49%	Pengaruhnya Cukup Berarti
50%-81%	Pengaruhnya Tinggi atauKuat
>82%	Pengaruhnya Tinggi Sekali

Sumber:Sugiyono (2001:227)

Sementara sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pelaksanaan penempatan, yaitu pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan lain-lain.

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apakah pelaksanaan penempatan karyawan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_o:$\beta = 0$ Artinya, pelaksanaan penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a: $\beta \neq 0$ Artinya pelaksanaan penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat signifikan a = 0,05 : n=56 dengan derajat bebas = 56 - 2 =54 pada pengujian dua arah diperoleh nilai t_{tabel} = 1,990. Sementara nilai t_{hitung} sebagai pembanding dihitung melalui rumusan sebagai berikut:

$$t = r\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t= statistik uji korelasi

r= koefisien kolerasi antara variabel X dan variabel Y

n= banyaknya sampel dalam penelitian

Maka:

$$t=\frac{\sqrt{56-2}}{\sqrt{1}-(0{,}445)^2}$$

$$t= 0{,}445\frac{\sqrt{54}}{\sqrt{1-0{,}198025}}$$

$$t = \frac{7.3484}{0.895}$$

t= 0,445 x 8.206

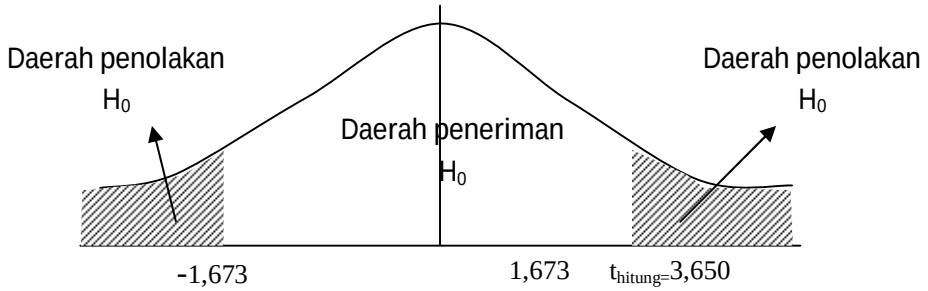
t=3,650

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika thitung $\leq t_{tabel}$

Berdasarkan perhitungan diatas maka t_{hitung}=3.650 lebih besar dari t_{tabel} =1.673 atau H_0 ditolak. Artinya terdapat dampak signifikan antara analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis, menunjukan thitung = 3,650 lebih besar dari ttabel= 1,990 atau H0 ditolak. Artinya terdapat dampak signifikan antara analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Nilai koefisien korelasi antara analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,455. Nilai tersebut menunjukan adanya **dampak yang cukup**. Nilai koefisien korelasi pengaruhnya dari pelaksanaan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung sudah cukup. Hal ini didukung oleh pendapat Suwatno (2001:24): “Penempatan pekerjaan karyawan pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap karyawan, mereka dapat bertugas dengan efisien dan dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas.