BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Kronologis pembentukan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, pada tanggal 31 Mei 1962 dibentuk panitia Astronautika oleh Menteri pertama Republik Indonesia , Ir Juanda Selaku Ketua Dewan penerbang Republik Indonesia dan RJ Salatun selaku Sekertars Dewan penerbangan Republik Indonesia.

Pada tanggal 22 September 1962 dibentuk Proyek Roket Ilmiah (PRIMA) dan Militer awal afiliasi AURI dan ITB.PRIMA berhasil dan meluncurkan dua roket seri Kartika berikut telemetriknya pada tahun 1964.

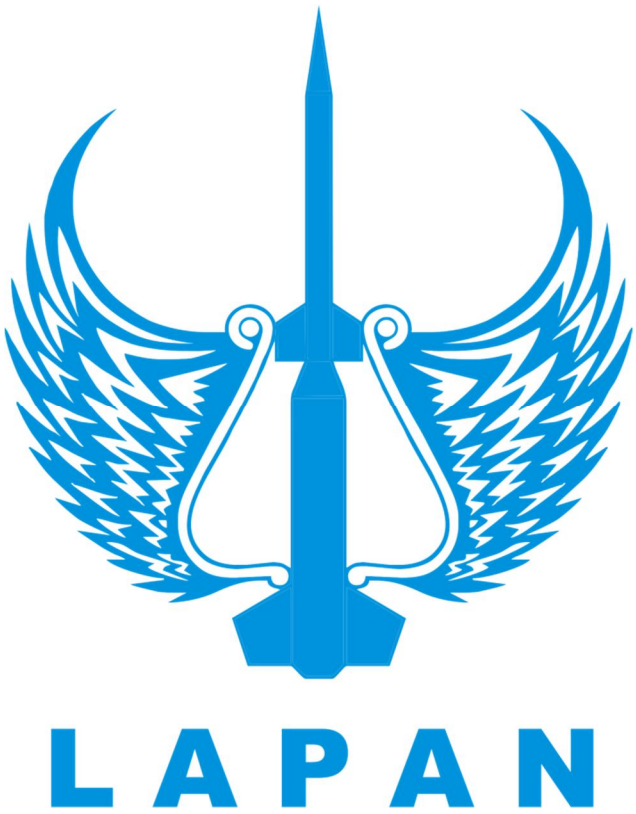
Kemudian pada tanggal 27 November 1963 dibentuklah Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) dengan Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 236 tahun 1963 tentang Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional untuk melakukan penyelenggaraan program-program pembangunan kedirgantaraan nasional.

Selanjutnya penyempurnaan organisasi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, telah dilaksanakan melalui beberapa keputusan Presiden yang terakhir dengan keputusan Presiden Nomor 9 tahun 2004.

LAPAN memiliki visi Meningkatkan Peran Iptek Kedirgantaraan Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Berkelanjutan. Sedangkan misi LAPAN adalah :

1. Meningkatkan Penguasaan Teknologi Wahana Dirgantara dan Sistem Antariksa untuk Mencapai Kemandirian dalam Rangka Mendukung Kesinambungan Pemanfaatan dan Pendayagunaannya, serta Menjaga Keutuhan NKRI
2. Meningkatkan Partisipasi dalam Pembangunan Ekonomi melalui Upaya Pemanfaatan Teknologi Dirgantara dalam Mendukung Pembangunan Nasional Berkelanjutan
3. Meningkatkan Penguasaan Sains Atmosfer dan Antariksa dalam Rangka Menguasai Pengetahuan tentang Sistem Bumi dan Sistem Matahari-Bumi untuk Pemanfaatannya di Indonesia dan Kontribusinya pada Perkembangan Ilmu Pengetahuan
4. Meningkatkan Pengkajian Kebijakan dan Perundang-Undangan dalam Bidang Kedirgantaraan untuk Keperluan Pembangunan Kedirgantaraan Nasional dan Perlindungan Kepentingan Indonesia dalam Pendayagaunaan Dirgantara, serta Komunikasi Informasi Kedirgantaraan
5. Meningkatkan Manajemen, Sumber Daya, dan Kinerja Pelaksanaan Program LAPAN
6. Meningkatkan Kerjasama Penelitian, Hubungan antar Lembaga, Promosi Hasil litbang LAPAN serta Kerjasama Internasional

   Logo LAPAN



Gambar 4.1
Logo LAPAN

Pusat Sains dan Antariksa (Pussainsa) LAPAN Bandung sendiri membawahi beberapa bidang, yaitu :

1. Bidang Matahari dan Antariksa (Matsa)
2. Bidang Aplikasi Geomagnet dan Magnet Antariksa (Apgeomatsa)
3. Bidang Ionosfer dan Telekomunikasi (Iontelkom)
4. BidangTeknologi Pengamatan (Tekmat)
5. Sub Bagian Tata Usaha

Pussainsa LAPAN Bandung memiliki tugas untuk melaksanakan penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan di bidang sains dan lingkungan antariksa serta pemasyarakatan dan pelayanan bagi pengguna.

Bidang Iontelkom sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan pengetahuan perilaku ionosfer dan atmosfer atas dalam bidang komunikasi radio dan komunikasi satelit serta pemodelan komponen atmosfer atas dalam sirkulasi global.

Adapun visi Pussainsa LAPAN Bandung adalah menjadi sentra informasi yang professional tentang fenomena dirgantara dan pemanfaatannya pada masyarakat.

Misi Pussainsa LAPAN Bandung adalah :

1. Melaksanakan pemantauan, penelitian, dan pengembanggan terpadu tentang perubahan kondisi lingkunggan antariksa (space weather) meliputi aktivitas matahari, hujan meteor, variasi geomagnet dan variasi ionosfer serta dampak pada orbit satelit dan lingkungan bumi.
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangantentang pemanfaatan pengetahuan matahari, lingkungan antariksa, geomagnet, ionosfer, terutama berkaitan dengan orbit satelit, perubahan iklim, telekomunikasi dan penentuan posisi.
3. Mengembangkan pemodelan kopling, magnetosferionosfer-atmosfer dan model gelombang atmosfer atas daerah ekuator Indonesia.
4. Mengembangkan perekayasaan peralatan sainsa dirgantara, system basis data dan jaringan komunikasi data.

5. Memasyarakatkan dan melaksanakan pelayanan hasil penelitian dan aplikasinya kepada pengguna dan stakeholder.

4.1.2 Struktur Organisasi

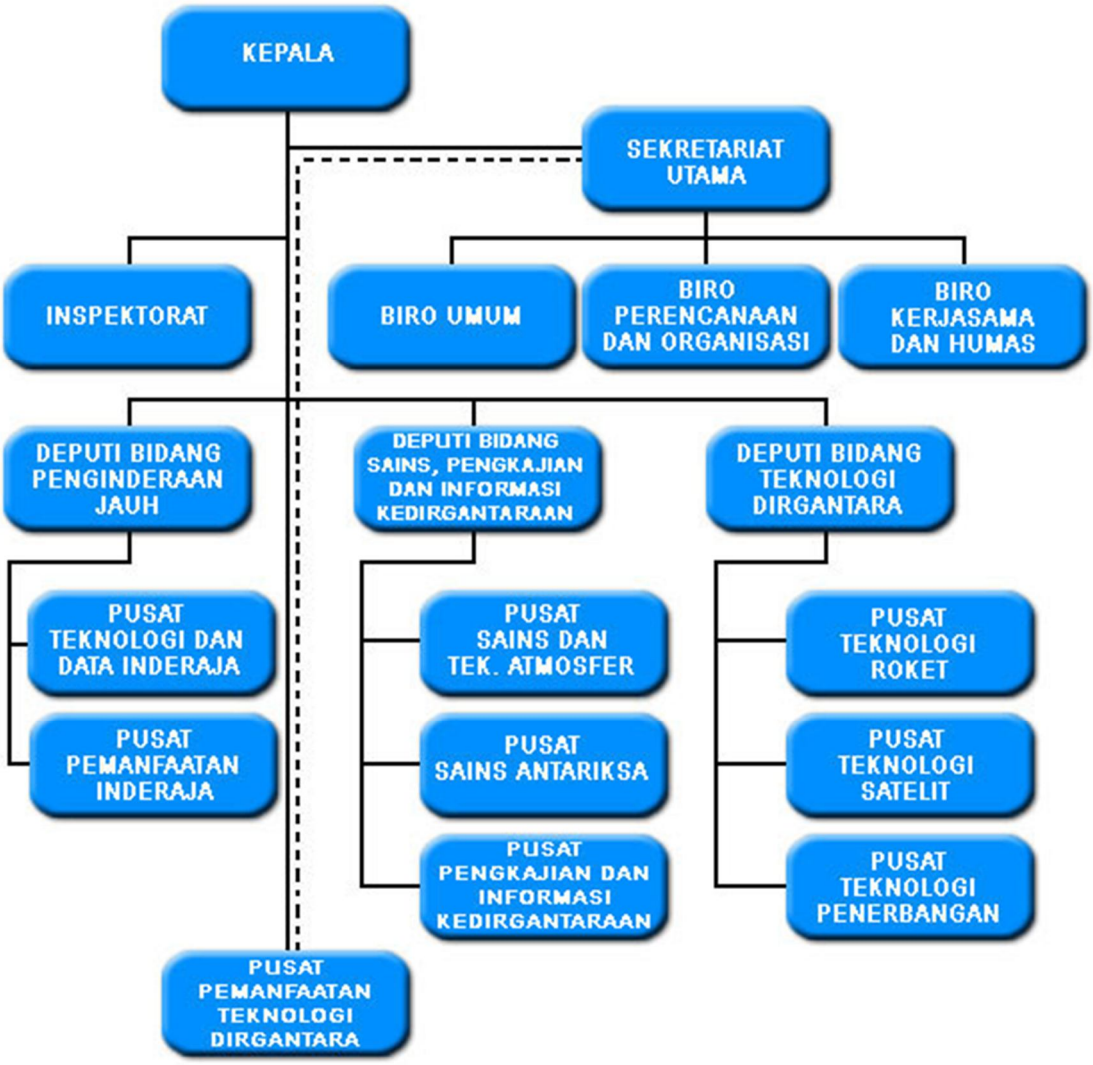
Susunan Organisasi Pusat Sains Antariksa (LAPAN) berdasarkan keputusan kepala LAPAN Nomor: kep/010/II/2001 tentang organisasi dan tata kerja Lembaga Penerbangan dan Antarisa Nasional.

Kepala Pusat Sains Antariksa (KAPUS) Bandung membawahi:

1. Kepala Bidang Matahari dan Antariksa.
2. Kepala Bidang Aplikasi Geomagnet dan Magnet Antariksa.
3. Kepala Bidang Ionosfer dan Telekomunikasi.
4. Kepala Bidang Teknologi Pengamatan yang membawahi Stasiun Pengamatan Dirgantara (SPD) Tanjung Sari, Pamenungpeuk, Biak, Kototabang, dan Pontianak
5. Kepala Sub Bagian Tata Usaha membawahi :
   a. Kepala Urusan Kepegawaian.
   b. Kepala Urusan Keuangan.
   c. Kepala Urusan Perlengkapan dan Rumah Tangga.
   d. Kepala Urusan Tata Usaha / Persuratan.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi LAPAN dan struktur organisasi Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung dapat dilihat pada Gambar 4.2 dan Gambar 4.3sebagai berikut.

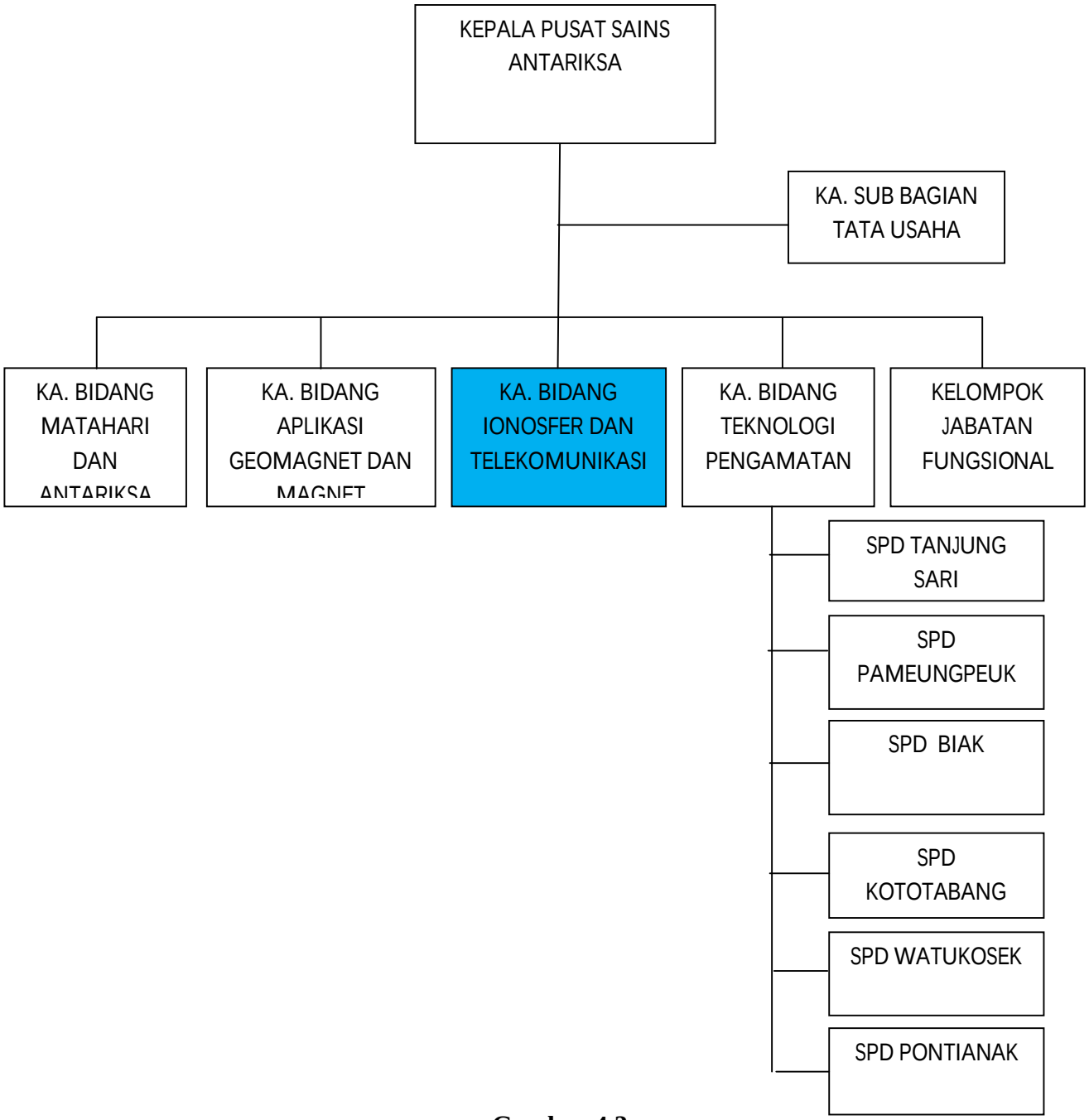
Struktur Organisasi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)



Gambar 4.2
Struktur organisasi LAPAN secara keseluruhan

Struktur Organisasi Pusat Sains Antariksa(Pussainsa)

LAPAN Bandung



Gambar 4.3
Struktur Organisasi Pussainsa LAPAN Bandung

4.1.3 Job Description

Adapun tugas pokok dan fungsi jabatan masing-masing unsur, yaitu :

1. Kepala Pusat, mempunyai fungsi pokok memimpin, mengatur, membina, mengendalikan, dan mengkoordinasikan serta merumuskan kebijakan pelaksanaan penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang pengetahuan matahari dan antariksa, di bidang pengetahuan geomagnet dan magnet antariksa, di bidang pengetahuan ionosfer dan lapisan batas antariksa–atmosfer, pengembangan bank data sains dirgantara, serta mengevaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program.
2. Kepala Bidang Matahari dan Antariksa, mempunyai tugas melaksanakan penelitian, pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan matahari sebagai sumber energy dan gangguan bagi lingkungan antariksa dan bumi, serta astronomi dan astrofisika. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Matahari dan Antariksa menyelanggarakan fungsi :
    a. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang pengetahuan fisika matahari.
    b. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang pengetahuan hubungan matahari – bumi.
    c. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang pengetahuan orbit satelit dan astronomi.
    d. Evaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program.

3. Kepala Bidang Aplikasi Geomagnet dan Magnet Antariksa mempunyai tugas melaksanakan penelitian, pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan di bidang geomagnet dan magnet antariksa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Aplikasi Geomagnet dan Magnet Antariksa menyelengarakan fungsi :
   a. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang geomagnet.
   b. Penelitian, pengembangan dan pemanfaatan di bidang magnet antariksa.
   c. Evaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program.
4. Kepala Bidang Ionosfer dan Telekomunikasi, mempunyai tugas melaksanakan penelitian, pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan perilaku ionosfer dan atmosfer atas dalam bidang komunikasi radio dan komunikasi satelit serta pemodelan komponen atmosfer atas dalam model sirkulasi global. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Ionosfer dan Telekomunikasi menyelengarakan fungsi :
   a. Merencanakan kegiatan penelitian dan pengamatan di bidang sains atmosfer dan iklim, dan sains antariksa dengan para peneliti dari instansi yang terkait baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri.
   b. Melaksanakan kegiatan pengamatan, perekaman, pengolahan dan pelaporan data klimatologi, atmosfer, ionosfer, matahari, antariksa dan geomagnet.
   c. Melaksanakan kegiatan pengoperasian, perawatan, pemeliharaan, perbaikan dan kalibrasi peralatan yang terkait.
   d. Melaksanakan kegiatan pengkajian dan pengembangan sistem.

e. Instrumentasi dana akuisisi data sains atmosfer dan sains antariksa.
f. Melaksanakan kegiatan pengkajian dan pengembangan sistem basis data sains atmosfer dan sains antariksa beserta jaringan komunikasinya.
g. Menyelenggarakan pembinaan fasilitas kerjasama nasional dan internasional.
h. Melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program.

5. Kepala Bidang Teknologi Pengamatan, mempunyai tugas melaksanakan pengamatan, perekaman, pengolahan dan pelaporan data klimatologi, atmosfer, ionosfer, matahari, antariksa dan geomagnet, melakukan pengoperasian, pemeliharaan dan kalibrasi peralatan serta mengembangkan sistem basis data dan jaringan komunikasi data sains dirgantara.
6. Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi kepada Pusat Sains Antariksa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa menyelenggarakan fungsi :
   a. Penyiapan rencana kegiatan Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pemanfaatan Sains Antariksa.
   b. Pelaksanaan tata usaha umum di bidang surat-menyurat, tata naskah, perencanaan dan organisasi serta hokum, hubungan masyarakat dan kerjasama.
   c. Pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga.

d. Pelaksanaan dan mengkoordinasikan keperluan dan kebutuhan tata usaha yang ada di lingkungan Instalasi Deputi Bidang Sains, Pengkajian dan Informasi Kefirgantaraan.
e. Evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan Subbagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional atau disebut LAPAN adalah sebuah lembaga atau perusahaan yang bergerak dalam bidang penelitian. Penelitian yang dilakukan adalah tentang keadaan cuaca antariksa. Hasil penelitian yang dilakukan ini biasanya digunakan untuk memberikan layanan informasi bagi pihak yang berkaitan dengan kegiatan penelitian ini.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpuldata primer yang diambil dari 31 orangresponden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pelaksanaan mutasi karyawan, penempatan kerja dan efektivitas kerja karyawan di lingkungan Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung. Dan karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	70,97%
2	Perempuan	9	29,03%
	Total	**31**	**100**

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan dari Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 70,97% dari total responden karena laki-laki dapat bekerja lebih efektif dibandingkan perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	4	12,91%
2	31 - 40 Tahun	9	29,03%
3	41 - 50 Tahun	7	22,58%
4	≥ 51 Tahun	11	35,48%
	Total	**31**	**100%**

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan dari Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung yang menjadi responden berusia di atas 50 tahun, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 35,48% dari total responden, disebabkan karena meskipun usia yang sudah bukan termasuk usia produktif tapi karyawan-karyawan tersebut tetap memiliki kinerja yang baik karena faktor pengalaman yang mumpuni.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SD	1	3,23%
2	SMP	-	-
3	SMA/SMK/SMEA/ sederajat	20	64,52%
4	Sarjana	10	32,26%
	Total	**31**	**100%**

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan dari Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung yang menjadi responden adalah yang berpendidikan terakhir SMA/SMK/SMEA/sederajat, yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 64,52% dari

total responden karena minimnya perusahaan dalam meningkatkan taraf pendidikan karyawannya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	1 - 10 Tahun	9	29,03%
2	11 - 20 Tahun	4	12,90%
3	21 - 30 Tahun	12	38,71%
4	≥ 31 Tahun	6	19,36%
	Total	**31**	**100%**

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan dari Sub Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung yang menjadi responden memiliki masa kerja antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 38,71% karena perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki pengalaman lebih dari lamanya mereka bekerja atau mengabdi kepada perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Pelaksanaan Mutasi karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

Pelaksanaan Mutasi karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Pelaksanaan Mutasi karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Pelaksanaan Mutasi karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Mutasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Promosi	289	465	62,15%	Cukup Baik
Transfer	340	465	73,12%	Baik
Demosi	346	465	74,41%	Baik
Total	**975**	**1395**	**69,89%**	**Baik**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atasketiga indikator yang membentuk variabel mutasi sebesar 69,89% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar karyawan Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung merasakan bahwa pelaksanaan mutasi karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah baik. Pelaksanaan mutasi yang baik sangat berpengaruh terhadap keefektifan kerja karyawan sehingga upaya pencapaian tujuan perusahaan pun tercapai.

Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A. Promosi

Untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan mutasi karyawan dalam hal promosi dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.6, Tabel

4.7 dan Tabel 4.8 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap keinginan dipromosikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	11	35,48%
Kurang Setuju	12	38,71%
Tidak Setuju	4	12,90%
Sangat Tidak Setuju	3	9,68%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai keinginan dipromosikan, diketahui 38,71% atau 12 responden menyatakan kurang setuju bahwa mereka berkeinginan untuk dipromosikan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden bekerja dengan baik tidak semata-mata hanya untuk dipromosikan.

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap pelaksanaan kebijakan promosi yang berdasarkan *like and dislike*

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	4	12,90%
Setuju	9	29,03%
Kurang Setuju	12	38,71%
Tidak Setuju	3	9,68%
Sangat Tidak Setuju	3	9,68%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai pelaksanaan kebijakan promosi yang didasarkan *like and dislike*, diketahui 38,71% atau 12 responden menyatakan kurang setuju bahwa pelaksanaan promosi di bagian Tata Usaha Pussainsa LAPAN Bandung didasarkan pada kondep *like and dislike*. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa pelaksanaan promosi di Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah objektif.

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap kesempatan dipromosikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	7	22,58%
Kurang Setuju	14	45,16%
Tidak Setuju	8	25,81%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kesempatan dipromosikan, diketahui 45,16% atau 14 responden menyatakan kurang setuju bahwa mereka tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dipromosikan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kesempatan untuk dipromosikan akan tetapi mereka bekerja dengan baik tidak semata-mata hanya ingin dipromosikan.

B. Transfer

Untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan mutasi karyawan dalam dalam hal transfer dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.9, Tabel 4.10, dan Tabel 4.11 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap kejenuhan dan keinginan mencoba posisi/pekerjaan baru

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	5	16,13%
Setuju	22	70,97%
Kurang Setuju	3	9,68%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kejenuhan dan keinginan mencoba posisi/pekerjaan baru, diketahui 70,97% atau 22 responden menyatakan setuju bahwa mereka berkeinginan untuk mencoba pekerjaan/posisi baru. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasakan kejenuhan di dalam pekerjaan mereka.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap fokus dan nyaman dalam bekerja setelah berpindah posisi

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	3	9,68%
Setuju	21	67,74%
Kurang Setuju	5	16,13%
Tidak Setuju	2	6,45%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai fokus dan nyaman dalam bekerja setelah berpindah posisi, diketahui 67,74% atau 21 responden menyatakan setuju jika mereka merasa dapat lebih fokus bekerja dan nyaman apabila mereka berpindah posisi/pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menginginkan adanya perpindahan posisi/pekerjaan mereka.

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap pengaruh pergantian posisi dalam bekerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	14	45,16%
Kurang Setuju	8	25,81%
Tidak Setuju	6	19,36%
Sangat Tidak Setuju	2	6,45%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai pengaruh pergantian posisi dalam bekerja, diketahui 45,16% atau 14 responden menyatakan setuju jika pergantian posisi pekerjaan berpengaruh terhadap mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa responden berkeinginan untuk mencoba posisi/pekerjaan baru.

C. Demosi

Untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaanmutasi karyawan dalam hal demosi dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.12, Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan responden terhadap kesediaan diturunkan dari jabatan apabila melakukan kesalahan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	5	16,13%
Setuju	20	64,52%
Kurang Setuju	6	19,36%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kesediaan diturunkan dari jabatan apabila melakukan kesalahan, diketahui 64,52% atau 20 responden menyatakan setuju bahwa mereka bersedia diturunkan dari jabatannya apabila mereka melakukan kesalahan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kesadaran diri yang baik.

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap ketidaklayakan diturunkan jabatan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	18	58,06%
Kurang Setuju	7	22,58%
Tidak Setuju	5	16,13%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai ketidaklayakan diturunkan jabatan, diketahui 58,06% atau 18 responden menyatakan setuju bahwa mereka tidak layak diturunkan dari jabatannya karena mereka sudah berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sudah bekerja dengan sangat baik.

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap kewajaran penurunan jabatan di dalam perusahaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	3	9,68%
Setuju	17	54,84%
Kurang Setuju	10	32,26%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kewajaran penurunan jabatan di dalam perusahaan, diketahui 54,84% atau 17 responden menyatakan setuju bahwa di dalam sebuah perusahaan penurunan jabatan itu wajar terjadi karena tidak selamanya seseorang menduduki jabatan di atas. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sadar dengan adanya proses penurunan jabatan di dalam perusahaan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Penempatan Kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

Penempatan Kerja untuk karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Penempatan Kerja diukur

menggunakan 8 (delapan) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 16 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang penempatan Kerja pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Penempatan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Pengalaman	242	310	78.06%	Baik
Keterampilan	241	310	77.74%	Baik
Kemampuan	216	310	69.68%	Baik
Tuntutan Pekerjaan	242	310	78.06%	Baik
Latar Belakang Pendidikan	238	310	76,77%	Baik
Usia	227	310	73,23%	Baik
Kepribadian	220	310	70,97%	Baik
Minat	228	310	73,55%	Baik
Total	**1854**	**2480**	**74,76%**	**Baik**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedelapan indikator yang membentuk variabel penempatan kerja sebesar 74,76% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya penempatan kerja di Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung sudah tepat karena sebagian besar karyawan sudah ditempatkan pada posisi yang sesuai. Penempatan kerja yang tepat sangat diperlukan oleh perusahaan karena akan berpengaruh langsung bagi karyawan saat bekerja.

Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A. Pengalaman

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal pengalaman dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.16, dan Tabel 4.17 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap mempunyai pengalaman sebelumnya

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	6,45%
Setuju	20	64,52%
Kurang Setuju	4	12,90%
Tidak Setuju	4	12,90%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai mempunyai pengalaman sebelumnya, diketahui 64,52% atau 20 responden menyatakan setuju bahwa mereka mempunyai pengalaman sebelumnya untuk pekerjaan mereka saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman yang menunjang di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun kurang berpengalaman

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	32,26%
Setuju	19	61,29%
Kurang Setuju	1	3,23%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun kurang berpengalaman, diketahui 61,29% atau 19 responden menyatakan setuju bahwa meskipun mereka kurang memiliki pengalaman di dalam pekerjaan mereka saat ini, tapi mereka tetap melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman yang dapat menunjang pekerjaan mereka.

B. Keterampilan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal keterampilan dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.18, dan

Tabel 4.19 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan responden terhadap keterampilan yang menunjang pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	7	22,58%
Setuju	18	58,06%
Kurang Setuju	6	19,36%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai keterampilan yang menunjang pekerjaan, diketahui 58,06% atau 18 responden menyatakan setuju bahwa adanya keterampilan diperlukan demi menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah memiliki keterampilan yang dapat menunjang pekerjaan mereka.

.

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap keuletan lebih penting daripada keterampilan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	5	16,13%
Setuju	14	45,16%
Kurang Setuju	11	35,48%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai keuletan lebih penting daripada keterampilan, diketahui 45,16% atau 14 responden menyatakan setuju jika keuletan berperan lebih penting daripada keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa responden tidak hanya memperhatikan keterampilan mereka saja akan tetapi keuletan pun mereka perhatikan.

C. Kemampuan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal kemampuan dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.20, dan Tabel 4.21 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap kemampuan dapat menentukan dimana kita diposisikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	19,36%
Setuju	16	51,61%
Kurang Setuju	7	22,58%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai sikap berbagi informasi dalam berkomunikasi, diketahui 51,61% atau 16 responden menyatakan setuju bahwa apabila mereka memiliki kemampuan itu dapat menentukan di posisi mana mereka ditempatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah memiliki kemampuan yang sesuai.

Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap penempatan kerja cenderung didasarkan pada nepotisme

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	4	12,90%
Setuju	8	25,81%
Kurang Setuju	12	38,71%
Tidak Setuju	3	9,68%
Sangat Tidak Setuju	4	12,90%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang cenderung didasarkan pada nepotisme, diketahui 38,71% atau 12 responden menyatakan kurang setuju jika penempatan kerja yang dilakukan didasarkan pada nepotisme. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah merasa bahwa penempatan kerja yang dilakukan sudah didasarkan pada objektivitas karyawan.

D. Tuntutan Pekerjaan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal tuntutan pekerjaan dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.22, dan Tabel 4.23 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun bukan keahliannya

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	4	12,90%
Setuju	22	70,97%
Kurang Setuju	3	9,68%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun bukan keahliannya, diketahui 70,97% atau 22 responden menyatakan setuju bahwa meskipun mereka tidak memiliki keahlian dalam pekerjaan mereka, mereka tetap menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Tabel 4.23
Tanggapan responden terhadap mempelajari ilmu baru demi kelancaran bekerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	4	12,90%
Setuju	23	74,20%
Kurang Setuju	2	6,45%
Tidak Setuju	2	6,45%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai mempelajari ilmu baru demi kelancaran bekerja, diketahui 74,20% atau 23 responden menyatakan setuju bahwa mereka akan mempelajari ilmu yang belum mereka pelajari demi kelancaran mereka dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

E. Latar Belakang Pendidikan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal latar belakang pendidikan dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.24, dan tabel 4.25 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap penempatan karyawan cenderung ditentukan oleh latar belakang pendidikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	13	41,94%
Kurang Setuju	14	45,16%
Tidak Setuju	3	9,68%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai penempatan karyawan cenderung ditentukan oleh latar belakang pendidikan, diketahui 45,16% atau 14 responden menyatakan kurang setuju bahwa penempatan karyawan yang dilakukan didasarkan pada latar belakang pendidikan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja di Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung belum dilakukan dengan objektif.

Tabel 4.25
Tanggapan responden terhadap kemudahan bekerja sama meskipun berbeda latar belakang pendidikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	11	35,48%
Setuju	18	58,06%
Kurang Setuju	2	6,45%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kemudahan bekerja sama meskipun berbeda latar belakang pendidikan, diketahui 58,06% atau 18 responden menyatakan setuju bahwa mereka tidak kesulitan untuk bekerja sama meskipun terdapat perbedaan latar belakang pendidikan pada masing-masing karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan latar belakang pendidikan tidak menghalangi mereka untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

F. Usia

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal usia dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.26, dan Tabel 4.27

berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Tanggapan responden terhadap usia berpengaruh dalam bekerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	6,45%
Setuju	17	54,84%
Kurang Setuju	5	16,13%
Tidak Setuju	7	22,58%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai usia berpengaruh dalam bekerja, diketahui 54,84% atau 17 responden menyatakan setuju bahwa usia memiliki pengaruh bagi mereka di dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasakan usia dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 4.27
Tanggapan responden terhadap tetap produktif meskipun sudah bukan usia produktif

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	6,45%
Setuju	25	80,65%
Kurang Setuju	2	6,45%
Tidak Setuju	2	6,45%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai tetap produktif meskipun susdah bukan usia produktif, diketahui 80,65% atau 25 responden menyatakan setuju jika mereka akan tetap produktif meskipun usia mereka sudah tidak muda lagi atau tidak termasuk usia produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik demi kepentingan perusahaan.

G. Kepribadian

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal kepribadian dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.28, dan

Tabel 4.29 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.28
Tanggapan responden terhadap pribadi yang baik memudahkan berbaur dengan rekan kerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	11	35,48%
Setuju	19	61,29%
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai pendelegasian tugas dalam bekerja, diketahui 61,29% atau 19 responden menyatakan setuju bahwa mereka pribadi yang baik dapat memudahkan mereka untuk berbaur dengan rekan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kepribadian yang baik sehingga menunjang mereka di dalam bekerja.

Tabel 4.29
Tanggapan responden terhadap hasil kerja merupakan cerminan kepribadian

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	2	6,45%
Setuju	4	12,90%
Kurang Setuju	12	38,71%
Tidak Setuju	12	38,71%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai hasil kerja merupakan cerminan kepribadian, diketahui 38,71% atau 12 responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju jika hasil kerja mereka merupakan cerminan akan kepribadian mereka, sehingga dapat diindikasikan bahwa responden yang memiliki pribadi kurang baik pun dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

H. Minat

Untuk mendapatkan gambaran mengenai penempatan kerja dalam hal minat dirumuskan dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.30, dan Tabel 4.31 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.30
Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang memang diminati

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	43,23%
Setuju	16	51,61%
Kurang Setuju	12	38,71%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai pekerjaan yang memang diminati, diketahui 51,61% atau 16 responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang saat ini mereka tempati adalah pekerjaan yang memang mereka minati sebelulmnya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden mampu bekerja dengan sungguh-sungguh karena ini memang pekerjaan yang memang mereka minati.

Tabel 4.31
Tanggapan responden terhadap kesungguhan bekerja karena minat yang besar

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	19,36%
Setuju	21	67,74%
Kurang Setuju	4	12,90%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kesungguhan bekerja karena minat yang besar, diketahui 67,74% atau 21 responden menyatakan setuju jika mereka bekerja dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan mereka saat ini adalah pekerjaan yang memang mereka minati, sehingga dapat diindikasikan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sangat baik.

4.3.3 Analisis Deskriptif Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

Efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-

pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Efektivitas kerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.32

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Efektivitas Kerja Karyawan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Tepat Waktu	385	465	82,80%	Tinggi
Tepat Guna	375	465	80,65%	Tinggi
Tepat Sasaran	357	465	76,77%	Tinggi
Total	**1117**	**1395**	**80,07%**	**Tinggi**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Pada tabel 4.32 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga indikator yang membentuk variabel efektivitas kerja karyawan sebesar 80,07% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sebagian besar karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sainsa Antariksa LAPAN Bandung memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Efektivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan karena akan berpengaruh langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

A. Tepat Waktu

Untuk mendapatkan gambaran mengenai efektivitas kerja karyawan dalam hal tepat waktudirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.33, Tabel 4.34 dan Tabel 4.35 berikut tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.33
Tanggapan responden terhadap tepat waktu sangat diperhatikan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	12	38,71%
Setuju	19	61,29%
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu sangat diperhatikan, diketahui 61,29% atau 19 responden menyatakan setuju bahwa mereka bekerja sangat memperhatikan waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa responden ingin memanfaatkan waktu sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 4.34
Tanggapan responden terhadap *deadline* membuat terpacu untuk menyelesaikan pekerjaantepat waktu

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	5	16,13%
Setuju	24	77,42%
Kurang Setuju	1	3,23%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai *deadline* membuat terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui 77,42% atau 24 responden menyatakan setuju jika dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, *deadline*dapat memacu mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responden akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik apabila mereka diberikan *deadline*.

Tabel 4.35
Tanggapan responden terhadap tidak menghabiskan waktu percuma

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	4	12,90%
Setuju	22	70,97%
Kurang Setuju	5	16,13%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai tidak menghabiskan waktu percuma, diketahui 70,97% atau 22 responden menyatakan setuju jika mereka tidak pernah menghabiskan waktu bekerja mereka dengan percuma. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah memiliki kesadaran yang baik akan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

B. Tepat Guna

Untuk mendapatkan gambaran mengenai efektivitas kerja karyawan dalam hal tepat guna dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.36, Tabel 4.37 dan Tabel 4.38 berikut merupakan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.36
Tanggapan responden terhadap selalu menggunakan beberapa cara dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	27	87,10%
Kurang Setuju	1	3,23%
Tidak Setuju	1	3,23%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai selalu menggunakan beberapa cara dalam menyelesaikan pekerjaan, diketahui 87,10% atau 27 responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu menggunakan beberapa cara agar pekerjaan mereka cepat terselesaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah memiliki visi bekerja yang baik.

Tabel 4.37
Tanggapan responden terhadap usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	3	9,68%
Setuju	28	90,32%
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, diketahui 90,32% atau 28 responden menyatakan setuju bahwa mereka sudah semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sudah melakukan yang terbaik dari mereka untuk perusahaan.

Tabel 4.38
Tanggapan responden terhadap prosedur kerja yang sesuai

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	19,36%
Setuju	23	74,19%
Kurang Setuju	2	6,45%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai prosedur kerja yang sesuai, diketahui 74,19% atau 23 responden menyatakan setuju bahwa mereka sudah menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden rata-rata para responden sudah sangat paham akan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menyelesaikannya dengan baik.

C. Tepat Sasaran

Untuk mendapatkan gambaran mengenai efektivitas kerja karyawan dalam hal tepat sasaran dirumuskan dalam 3 (tiga) item pernyataan kuesioner. Tabel 4.39, Tabel 4.40 dan Tabel 4.41 berikut merupakan tanggapan responden atas pernyataan kuesioner tersebut dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.39
Tanggapan responden terhadap hasil kerja sesuai harapan perusahaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	27	87,10%
Kurang Setuju	3	9,68%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	31	100%

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai harapan perusahaan, diketahui 87,10% atau 27 responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja mereka sudah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Tabel 4.40
Tanggapan responden terhadap tidak ada kecurangan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	3	9,68%
Setuju	26	83,87%
Kurang Setuju	2	6,45%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai tidak ada kecurangan dalam menyelesaikan pekerjaan, diketahui 83,87% atau 26 responden menyatakan setuju jika dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak pernah melakukan kecurangan sehingga merugikan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden selalu berusaha memberikan kinerja dan hasil kerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 4.41
Tanggapan responden terhadap tidak pernah keliru dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	1	3,23%
Setuju	17	54,84%
Kurang Setuju	11	35,48%
Tidak Setuju	2	6,45%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner tahun 2012

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai tidak pernah keliru dalam menyelesaikan pekerjaan, diketahui 54,84% atau 17 responden menyatakan setuju bahwadalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak pernah keliru. Hal ini mengindikasikan bahwa responden selalu berusaha memberikan kinerja dan hasil kerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari

variabel mutasi karyawan dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda.Karena data hasil kuesioner masih memiliki skala ordinal, maka sebelum diolah menggunakan analisis korelasi dan analisis regressi, data ordinal tersebut terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval melalui *method of succesive interval*.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regressi diuji dan dianalisa lebih lanjut, ada beberapa asumsi yang harus diuji guna mengetahui apakah kesimpulan dari regressi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normlitas, uji multikolinieritas (untuk regressi linear berganda), dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut harus diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

4.4.1.1 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regressi dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

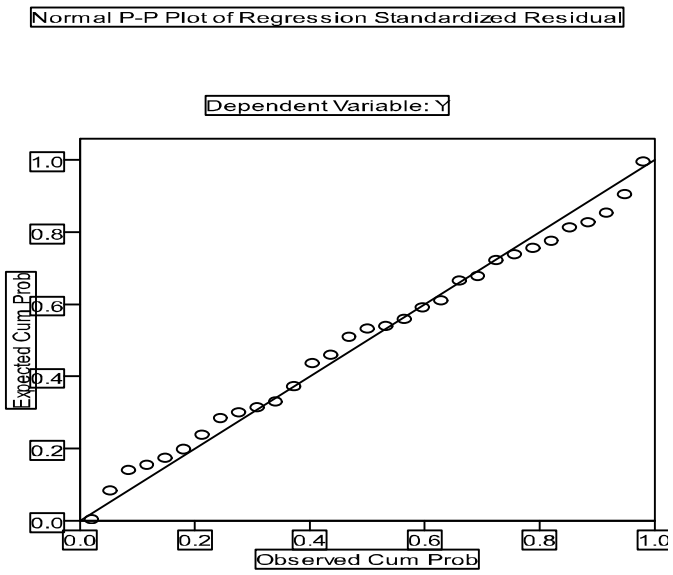
Tabel 4.42

Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		31	31	31
Normal Parameters[a,,b]	Mean	25.1577	55.5699	39.3620
	Std. Deviation	6.65464	5.89875	4.40450
Most Extreme Differences	Absolute	.252	.093	.131
	Positive	.252	.093	.131
	Negative	-.231	-.068	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.404	.518	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.288	.951	.666

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel uji kolmogorov-smirnov diatas diketahui bahwa semua variabel yang akan diuji memiliki nilai signifikansi / nilai peluang lebih besar dari α (0,05) yaitu variabel mutasi (x1) sebesar 0,288, variabel penempatan kerja (x2) sebesar 0,951, dan variabel efektivitas sebesar 0,666. Sehingga Hipotesis ($H_{0)}$ diterima dan diketahui bahwa ketiga variabel yang akan diuji mengikuti distribusi normal.



Gambar 4.4

Grafik Normalitas

Grafik diatas mempertegas bahwa model regressi yang diperoleh berdisitribusi normal, dimana titik-titik nilai residual masing-masing varian menyebar disekitar garis diagonal. Karena model regresi berdistribusi normal maka pengujian dapat dilanjutkan.

4.4.1.2 Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji-rank spearman dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.43
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.194	-.188
		Sig. (2-tailed)	.	.297	.311
		N	31	31	31
	X2	Correlation Coefficient	.194	1.000	-.208
		Sig. (2-tailed)	.297	.	.261
		N	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.188	-.208	1.000
		Sig. (2-tailed)	.311	.261	.
		N	31	31	31

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variabel independen (mutasi sebesar 0,311 dan penempatan kerja sebesar 0,261) dengan unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4.4.1.3 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan:menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.44
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.872	1.147
	X2	.872	1.147

Hipotesis untuk uji multikolinieritas ini adalah:

H_0 = VIF < 10; tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas.

H_1 = VIF > 10; terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas.

Berdasarkan output yang didapatkan pada tabel hasil uji multikolinieritas diatas, diketahui bahwa kedua variabel bebas yang akan diuji memiliki nilai tolerance ≥ 0,10 yaitu mutasi 0,872, dan penempatan kerja sebesar 1,147 serta memiliki nilai VIF < 10, yaitu untuk variabel mutasi sebesar 0,872, dan penempatan kerja sebesar 1,147. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan memenuhi syarat maka dilanjutkan dengan pengujian terhadap hasil analisis regresinya. Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen.

4.4.2.1 Estimasi Model Regresi Linier

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Pelaksanaan Mutasi karyawan dan Penempatan

Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN .Bandung

Bentuk model persamaan regresi yang akan diestimasi adalah

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2}$$

Dimana:

Y = Efektivitas kerja karyawan

X_1 = Mutasi

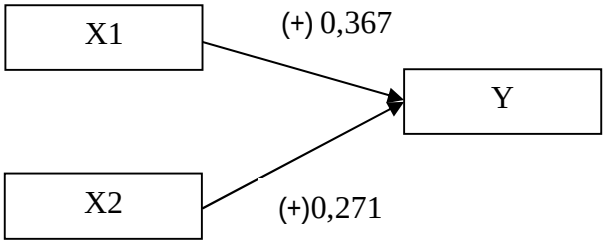
X_2 = Penempatan Kerja

b_0 = bilangan konstanta konstanta

b_1 = koefisien regressi variabel X_1

b_2 = koefisien regressi variabel X_2

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X (Pelaksanaan Mutasi Karyawan dan Penempatan Kerja) terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung). Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5
Model analisis regresi berganda

Keterangan
X1 = mutasi
X2 = penempatan kerja
Y = efektivitas kerja

Tabel 4.45
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.065	5.093		2.958	.006
	Mutasi	.367	.086	.555	4.246	.000
	Penempatan_kerja	.271	.098	.363	2.779	.010

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi sehingga estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 15{,}065 + 0{,}367\ X_1 + 0{,}271\ X_2}$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Untuk itu dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, adalah sebagai berikut :

- Jika tidak ada X_1 *(*mutasi), dan X_2 (penempatan kerja), maka nilai Y (efektivitas) adalah 15,065 (konsta*nta*). Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan utuk mutasi dan penempatan kerja sebesar 0 maka efektivitas akan tetap sebesar 15,065
- Apabila diasumsikan untuk mutasi sebesar 1 dan penempatan kerja sebesar 0, maka efektivitas akan meningkat menjadi 15,065 + 0,367 = 15,432
- Apabila diasumsikan untuk mutasi sebesar 0 dan penempatan kerja sebesar 1, maka efektivitas akan meningkat menjadi 15,065 + 0,271 = 15,336

4.4.2.2 Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel (Pelaksanaan Mutasi Karyawan dan Penempatan Kerja) dengan variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung).

Koefisien Korelasi Mutasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Adapun variabel yang diukur adalah mutasi terhadap efektivitas. Hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.46
Korelasi antara mutasi terhadap efektivitas kerja

Correlations

		Mutasi	Efektivitas
Mutasi	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Efektivitas	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara mutasi dengan efektivitas r = 0,685, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara mutasi terhadap efektivitas. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiono (2004: 216) maka eratnya mutasi terhadap efektivitas adalah kuat karena berkisar antara 0,60 sampai dengan 0,799, dan arahnya positif ini berarti apabila mutasi meningkat maka efektivitas akan meningkat juga.

Koefisien Korelasi Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Adapun variabel yang diukur adalah penempatan kerja terhadap efektivitas. Hasil pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.47
Korelasi antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja

Correlations

		Penempatan_kerja	Efektivitas
Penempatan_kerja	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	31	31
Efektivitas	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	31	31

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara penempatan kerja terhadap efektivitas r = 0,562, ini berarti terdapat hubungan yang sedangantara penempatan kerja terhadap efektivitas. Jika diinterpretasikan menurut Sugiono (2004:216) maka eratnya korelasi penempatan kerja terhadap efektivitas adalah sedang karena berkisar antara 0,40 sampai dengan 0,599, dan arahnya positif ini berarti apabila penempatan kerja meningkat maka efektivitas akan meningkat.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini akan dilakukan pengujian koefisien regresi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian ini adalah uji t. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut

Tabel 4.48
Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel *Independent*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.065	5.093		2.958	.006
	Mutasi	.367	.086	.555	4.246	.000
	Penempatan_kerja	.271	.098	.363	2.779	.010

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji t sebesar 1,993 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ untuk pengujian dua pihak.

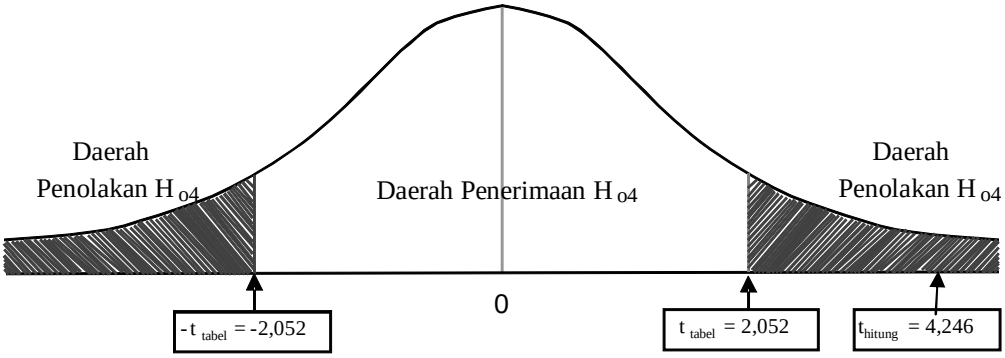
4.4.3.1 Pengaruh Pelaksanaan Mutasi karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Dugaan sementara mutasiberpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{04}.\rho = 0$: Pelaksanaan mutasi karyawan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

$H_{14}.\rho \neq 0$: Pelaksanaan mutasi karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

Untuk uji hipotesis pengaruh antara pelaksanaan mutasi karyawan terhadap efektivitas daerah diperoleh nilai signifikansi < 5% (0,000<0,05), maka H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara pelaksanaan mutasi karyawan terhadap efektivitas kerja.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis
Variabel pelaksanaanmutasi karyawan terhadap efektivitas kerja

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika T_{hitung} jatuh di daerah penolakan atau $t_{hitung}>t_{tabel}$ (4,246>2,052), maka Ho ditolak (diterima), artinya dari uji ini bahwa secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel pelaksanaan mutasi karyawan terhadap efektivitas.

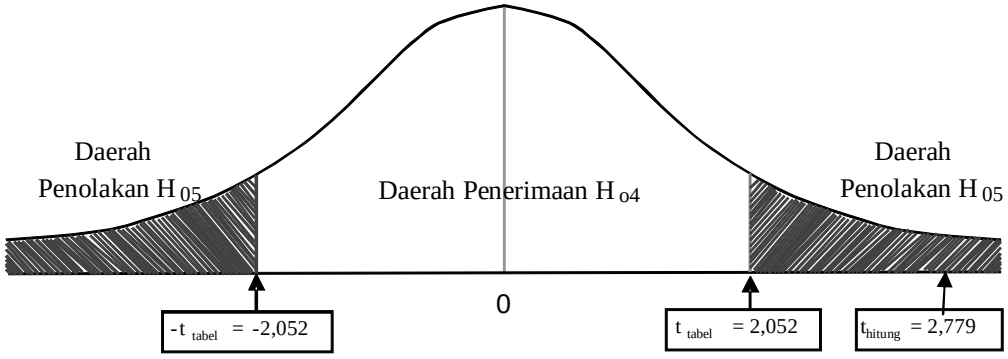
4.4.3.2 Pengaruh Penempatan KerjaTerhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Dugaan sementara penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_{05}.\rho_2 = 0$: Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

$H_{15}.\rho_2 \neq 0$: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung

Untuk uji hipotesis pengaruh antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai signifikansi < 5% (0,000<0,05), maka H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja.



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis
Variabel penempatan kerja terhadap efektivitas kerja

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika T_{hitung} jatuh di daerah penolakan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,779>2,052), maka Ho ditolak (diterima), artinya dari uji ini bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap efektivitas.