BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi dan property. PT. Graha Sarana Duta didirikan pada tahun 1981, pada awalnya untuk jasa pemeliharaan dan perawatan gedung Bank Duta di jalan Kebon Sirih, Jakarta. Sejalan dengan berkembangnya perusahaan, PT.Graha Sarana Duta kemudian mengembangkan sayap ke bidang jasa kontruksi dan dipercayai untuk membangun beberapa kantor cabang Bank Duta dan Bank Bukopin serta sebuah gedung kampus YAI di jalan Salemba, Jakarta.

Pada tahun 2001 , kepemilikan PT. Graha Sarana Duta diambil ahli sepenuhnya oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Untuk mengelola gedung-gedung kantor Telkom, yang sebelumnya dikelola oleh Divisi Properti Telkom. Di bawah kendali PT. Telkom, PT. Graha Sarana Duta terus berkembang menjadi perusahaan property yang terpadu dan kini memiliki empat portofolio bisnis yaitu Jasa Pengelolaan Gedung, Jasa Pemeliharaan dan Perawatan Gedung, Pengembangan Properti dan Jasa Kontruksi. Selain melayani kebutuhan PT. Telkom, perseroan juga mengelola jasa property lainnya di luar PT. Telkom, dengan mengembangkan basis pelanggan di sektor pusat pembelanjaan,

apartment, gedung perkantoran dan gedung pertemuan di seluruh Indonesia. Sejak tahun 2004, seiring dengan mulai pulihnya industri properti nasional, perseroan melakukan ekspansi usaha ke sector pembangunan dan pemasaran rumah tinggal di Surabaya, Jawa Timur.

Saat ini PT. GSD memiliki cakupan wilayah kerja di seluruh Indonesia dan melakukan pengelolaan terhadap gedung-gedung perusahaan TelkomGroup seperti gedung PT. Telekomunikasi Indonesia, PT. Telkomsel, PT. Infomedia dan PT. Metra. Selain itu PT. GSD juga mengelola 106 lokasi gedung lain yang dimiliki oleh berbagai bidang usaha di luar Telkomgroup seperti perkantoran, apartemen, mall, dan bandara baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

4.1.1.1 Visi

PT. Graha Sarana Duta (TelkomGroup) adalah menjadi perusahaan properti terkemuka di Indonesia.

4.1.1.2 Misi

1. Memberikan layanan properti dan fasilitas secara lengkap disertai dengan kualitas terbaik dan harga yang kompetitif.
2. Memberikan layanan fasilitas inovatif yang berwawasan lingkungan
3. Menjadi korporasi dengan pengelolaan terbaik

4.1.2 Aspek Kegiatan Perusahaan Pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan oleh PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) terdiri dari :

1. **Pengelolaan Property**
   a. Pengelolaan Gedung (BM)
   b. Penyewaan GedungPSM (Property Services Management)
   c. Operasional Lainnya (Security, BTS, Mess & Billboard)

2. **Project Management**
   a. Desain & Pembangunan Interior
   b. Remote Control
   c. Space Management
   d. Pengelolaan BBM
   e. Trading (termasuk dana talangan listrik)
   f. Event Organizer

3. **Pengembangan Properti**
   a. Penjualan Perumahan (Real Estate)
   b. Pembangunan Gedung/Construction Project

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

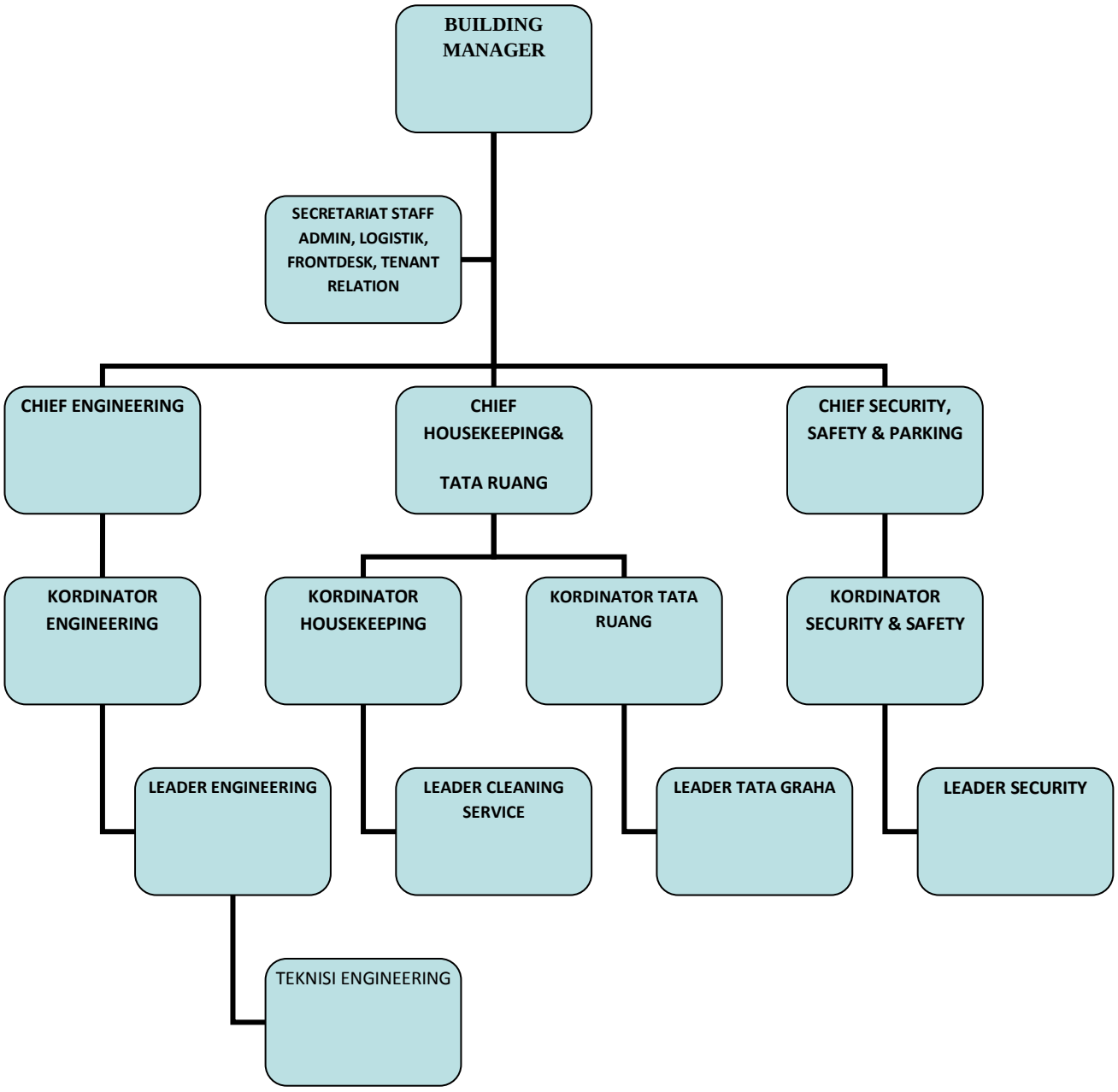
Struktur organisasi akan membantu pimpinan dalam menentukan suatu alur kerja yang teratur dan terarah dimana setiap bagian dapat bekerjasama secara harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan karyawan untuk mengetahui kepada siapa masing-masing individu bertannggung jawab dan sampai sejauh mana tanggung jawab dan tugas yang dibebankan pada mereka. Bentuk struktur yang digunakan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah

Struktur organisasi suatu perusahaan belum tentu sama dengan struktur perusahaan lainnya yang sejenis, karena hal tersebut disusun berdasarkan strategi perusahaan, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

Secara hirarki struktur organisasi PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dipimpin oleh seorang Building Manager, Chief Engineering, Chief Housekeeping, Chief Security Safety and Parking , di Bantu oleh Koordinator Engineering, Koordinator Housekeeping dan Koordinator Security & Safety, dan setiap kordinator memiliki 1 leader.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Pusat PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

graha sarana duta
Building Management, Developer & Construction
TELKOM Group



Sumber : PT. Graha Sarana Duta (Telkom Group)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung

4.1.4 Job Description

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi tingkat Cabang Bandung :

a. Building Manager

1. Melakukan kegiatan operasional dan pemeliharaan/pengelolaan gedung dan perangkat pendukungnya sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan performansi gedung.
2. Melaksanakan kegiatan pelayanan kepada para pengguna gedung (tenant) sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.
3. Melakukan kegiatan pemasaran ruang gedung melalui strategi pemasaran yang tepat, sebagai salah satu upaya dalam mendukung bisnis sewa property (khusus untuk asset milik perusahaan).
4. Menyelenggarakan kegiatan administrasi perkantoran/keuangan dan pelaporan Buliding Management baik dalam bidang operasi, keuangan, SDM maupun perangkat.
5. Mengelola kearsipan dan dokumentasi untuk menunjang kehandalan sistem administrasi pengelolaan gedung secara tertib dan efektif.
6. Mengimplementasikan konsep SOA/Risk Management maupun sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin standar layanan yang sesuai dengan Standar International guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan didalam kebijakan mutu dan sasaran mutu perusahaan.

b. Staff Administrasi

1. Melaksanakan kegiatan administrasi dan pelaporan kegiatan operasional Building Management.
2. Memelihara & mendokumentasikan data pelanggan (Tenant).
3. Membuat konsep surat , mengagendakan, mendistribusikan dan mendokumentasikannya.
4. Melaksanakan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan sistem mutu yang ditetapkan.

c. Frontdesk

1. Menyiapkan semua kebutuhan pekerjaan front desk yaitu menyiapkan komputer, menyiapkan visitor card, dan meyiapkan buku tamu, serta mengucapkan salam (selamat pagi, siang, sore) kepada setiap tamu yang datang berkunjung.
2. Pada saat tamu datang, wajib menukarkan kartu identitas tamu (KTP, SIM, Karpeg) dengan kartu visitor tamu.
3. Menjawab semua pertanyaan dan memberikan informasi tentang Gedung yang dikelola.
4. Menjawab telepon yang masuk baik dari dalam gedung maupun dari luar dan menyampaikan kepada pihak yang bersangkutan.

5. Melayani car call kendaraan untuk datang ke lobby.
6. Merapihkan lingkungan kerja serta menghitung visitor card yang ada serta menghitung kartu identitas tamu yang masih tersisa di meja front desk.

d. Tenant Relation

1. Merekap permintaan dan komplain dari tenant untuk laporan eksekutif per bulan.
2. Merekap pemakaian ruang gedung per bulan.
3. Membuat monitoring kontrak tarif dan sewa ruangan untuk laporan eksekutif per bulan.
4. Membuat monitoring kontrak sub kontrak untuk laporan eksekutif per bulan (tugas tambahan).
5. Membuat draft kontrak dengan pihak ketiga/ vendor (tugas tambahan).
6. Merekap ppn masukan dan keluaran tiap bulan, membuat laporan keuangan untuk laporan eksekutif tiap bulan (tugas tambahan).
7. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000.
8. Membukukan transaksi kas operasional, transaksi bank dan transaksi proyek/ panjar setiap hari (tugas tambahan).

e. Chief Engineering

1. Menerima laporan dari para supervisor power plant, AC dan lift, civil dan plumbing, koordinator parking, dan petugas teknik.

2. Menyusun rencana kerja/ jadwal kerja bidang engineering serta mengkoordinir para supervisor dan petugas teknik yang terkait dan melakukan pengendalian secara rutin.
3. Menindak lanjuti dan mengkoordinir secara cepat dan tepat atas komplain yang diajukan oleh tenant atas kondisi perangkat gedung.
4. Melakukan evaluasi atas semua kegiatan baik kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan yang dilakukan oleh petugas teknik.
5. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan sah dan sesuai dengan standar mutu ISO.

f. Chief Housekeeping & Chief Tata Ruang

1. Menyusun rencana kerja/ jadwal kerja bidang cleaning service dan tata graha serta mengkoordinir para supervisor , leader, cleaner, pelaksanaa tata graha dan melakukan pengendalian secara rutin.
2. Menindak lanjuti dan mengkoordinir secara cepat dan tepat atas komplain yang diajukan oleh tenant atas kondisi layanan cleaning service maupun tata graha.
3. Melakukan evaluasi atas semua kegiatan baik kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan yang dilakukan oleh para cleaner dan pelaksana tata graha.

4. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan sah dan sesuai dengan standar mutu ISO.

g. Chief Security, Safety & Parking

1. Mengatur dan membuat jadwal petugas parkir dan petugas security.
2. Mengatur dan membuat jadwal petugas cctv.
3. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan dari petugas parkir , petugas security dan petugas cctv demi kelancaran operasional pengamanan & ketertiban di areal gedung yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Memberi arahan dan petunjuk kepada para petugas di lapangan.
5. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan sah dan sesuai dengan standar mutu ISO.

h. Kordinator Engineering

1. Mengawasi dan memonitor pelaksanaan pengoperasian, pemeliharaan dan perbaikan perangkat AC, Lift , instalasi & perangkat power plant, serta gedung (civil & plumbing).
2. Melayani komplain dari tenant atas setiap gangguan yang terjadi.
3. Memberikan arahan atau petunjuk mengenai pelaksanaan teknik operasional AC, lift , instalasi & perangkat power plant , serta gedung (civil & plumbing) kepada petugas teknik di lapangan.

4. Membuat laporan pengecekan rutin harian atas performansi perangkat engineering.
5. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan sistem mutu ISO.

i. Kordinator Housekeeping & Tata Ruang

1. Melayani permintaan tenant dalam penataan ruang kerja dan desain ruang (swakelola dengan sub kontraktor).
2. Melayani perbaikan-perbaikan meubilair, kursi, lemari, filing cabinet, dll.
3. Memonitor pengontrolan hasil kerja tata graha yang dilakukan 2 (dua) kali dalam sehari.
4. Merencanakan dan menganggarkan kebutuhan peralatan dan perlengkapan kerja.
5. Mengkoordinasikan setiap pelaksanaan pekerjaan dengan departemen lainnya (ME, customer).
6. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000

j. Kordinator Security & Safety

1. Mengendalikan dan memonitor pelaksanaan jadwal petugas security & CCTV.
2. Mengawasi & mengkoordinir pelaksanaan tugas pekerjaan dari petugas security dan cctv demi kelancaran operasional pengamanan & ketertiban di areal gedung yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Memberi arahan dan petunjuk kepada para petugas di lapangan.
4. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan sah dan sesuai dengan standar mutu ISO.

k. Leader Engineering

1. Menyelenggarakan pengoperasian, pemeliharaan dan perbaikan perangkat AC, Lift , instalasi & perangkat power plant, serta gedung (civil & plumbing).
2. Melayani komplain dari tenant.
3. Memberikan arahan atau petunjuk mengenai pelaksanaan teknik operasional AC, lift , instalasi & perangkat power plant , serta gedung (civil & plumbing) kepada petugas teknik di lapangan.
4. Membuat laporan eksekutif setiap bulan, membuat laporan tinjauan manajemen per triwulan.

5. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan sistem mutu ISO.

l. Leader Cleaning Service

1. Melaksanakan pengontrolan hasil kerja para cleaner yang dilakukan 2 (dua) kali dalam sehari.
2. Mengatur dan mengawasi penggunaan barang-barang keperluan toilet.
3. Melakukan pengecekan terhadap pengharum ruangan yang berlokasi di lobby area dan ruangan gedung.
4. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000

m. Leader Tata Graha

1. Melayani permintaan tenant dalam penataan ruang kerja dan desain ruang (swakelola dengan sub kontraktor).
2. Melaksanakan perbaikan-perbaikan meubilair, kursi, lemari, filing cabinet, dll.
3. Mengawasi hasil kerja tata graha yang dilakukan 2 (dua) kali dalam sehari.
4. Mengatur pemakaian kebutuhan peralatan dan perlengkapan kerja.
5. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000

n. Leader Security

1. Mengatur dan membuat jadwal petugas parkir dan petugas security.
2. Mengatur dan membuat jadwal petugas cctv.
3. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan dari petugas parkir , petugas security dan petugas cctv demi kelancaran operasional pengamanan & ketertiban di areal gedung yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Memberi arahan dan petunjuk kepada para petugas di lapangan.

   Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan sah dan sesuai dengan standar mutu ISO

O. Teknisi Engineering

1. Melaksanakan pengoperasian, pemeliharaan dan perbaikan perangkat AC, Lift , instalasi & perangkat power plant, serta gedung (civil & plumbing).
2. Melayani dan menindak lanjuti komplain dari tenant.
3. Membuat laporan pengecekan rutin harian terhadap performansi instalasi/perangkat engineering.
4. Mengimplementasikan sistem mutu ISO 9001:2000 untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan sistem mutu ISO.

4.2 Karakterisitik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta lama kerja.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	35	62,5%
2	Wanita	21	37,5%
	Total	**56**	**100%**

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 35 responden atau sebesar 62,5 persen dari total responden. Kemudian 21 responden atau sebesar 37,5 persen responden yang berjenis kelamin wanita. Jenis kelamin dapat mencerminkan aktivitas yang dilakukan, mereka yang berjenis kelamin pria pada umumnya memiliki mobilitas dan aktivitas yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kaum wanita meskipun ada juga wanita yang memiliki mobilitas dan aktivitas yang tinggi sama seperti halnya kaum pria.

4.2.2 Usia Responden

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 tahun	18	32,1%
2	31 – 40 tahun	22	39,3%
3	41 – 50 tahun	10	17,9%
4	Diatas 50 tahun	6	10,7%
	Total	**56**	**100%**

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa paling banyak responden berusia antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 39,3 persen dari total responden. Kemudian sebanyak 18 responden atau sebesar 32,1 persen berusia antara 20-30 tahun. Dari segi kematangan emosianal, usia yang lebih tua biasanya memiliki kematangan emosional lebih baik karena memiliki pengalaman yang lebih baik jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki usia yang relatif lebih muda.

4.2.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	16	28,6%
2	D-3	10	17,9%
3	S-1	25	44,6%
4	S-2	5	8,9%

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
	Total	**56**	**100%**

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa paling banyak responden berpendidikan sarjana S-1. Kemudian sebanyak 16 responden atau sebesar 28,6 persen masih berpendidikan SLTA. Tingkat pendidikan turut mempengaruhi pola pikir seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin maju pola pikirnya, meskipun ada juga sebagian kecil yang berpendidikan lebih rendah tapi memiliki pola pikir yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan lebih tinggi. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor pengalaman yang dimiliki oleh seseorang.

4.2.4 Lama Kerja Responden

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang 1 tahun	8	14,3%
2	1 – 2 tahun	6	10,7%
3	2 – 3 tahun	14	25,0%
4	3 – 4 tahun	9	16,1%
5	4 – 5 tahun	11	19,6%
6	Diatas 5 tahun	8	14,3%
	Total	**56**	**100%**

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa paling banyak responden memiliki masa kerja antara 2-3 tahun. Kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 19,6

persen memiliki masa kerja antara 4-5 tahun. Sementara responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun hanya ada sebanyak 8 orang atau 14,3 persen dari total 56 responden.

4.3 Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

Sebelum menguji pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, terlebih dahulu akan diuraiakan gambaran data ketiga variabel tersebut pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi seleksi karyawan, sistem penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden melalui persentase jumlah skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Seleksi Karyawan Pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung

Seleksi karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Seleksi karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

a) Kecermatan

Gambaran mengenai kecermatan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam melakukan seleksi karyawan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Pada Indikator Kecermatan

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Apakah seleksi yang dilakukan secara cermat oleh perusahaan	F	7	5	15	26	3	155	280	55,4%
		%	12,5	8,9	26,8	46,4	5,4			

Pada tabel 4.5 dapat dilihat paling banyak responden memilih jawaban tidak setuju (TS) disusul responden yang ragu-ragu (RR). Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator kecermatan sebesar 55,4% dan termasuk dalam kategori kurang. Artinya kecermatan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan masih kurang menurut sebagian besar responden.

b) Kejujuran

Gambaran mengenai kejujuran pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Pada Indikator Kejujuran

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
2	Apakah saat melamar pada PT. Graha Sarana Duta melalui proses seleksi wawancara	F	9	25	15	7	0	204	280	72,9%
		%	16,1	44,6	26,8	12,5	0,0			

Pada tabel 4.6 dapat dilihat paling banyak responden setuju (S) ketika melamar di PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung melalui proses wawancara, bahkan sebanyak 16,1% responden sangat setuju (SS) ketika melamar di PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung melalui proses wawancara. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator kejujuran sebesar 72,9% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya kejujuran PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan sudah tinggi.

c) Objektivitas

Gambaran mengenai objektivitas PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Pada Indikator Objektivitas

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
3	Apakah selama ini dalam melakukan seleksi perusahaan melakukan secara objektif .	F	6	5	4	31	10	134	280	47,9%
		%	10,7	8,9	7,1	55,4	17,9			

Pada tabel 4.7 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju (TS) selama ini dalam melakukan seleksi perusahaan melakukan secara objektif, bahkan sebanyak 17,9% responden sangat tidak setuju (STS) selama ini dalam melakukan seleksi perusahaan melakukan secara objektif. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator objektivitas

sebesar 47,9% dan termasuk dalam kategori rendah. Artinya objektivitas PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan masih rendah.

d) Kualifikasi

Gambaran mengenai kualifikasi yang dilakukan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Pada Indikator Kualifikasi

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
4	Apakah saat seleksi penempatan karyawan merasa sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki	F	4	9	9	32	2	149	280	53,2%
		%	7,1	16,1	16,1	57,1	3,6			

Pada tabel 4.8 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju (TS) saat seleksi penempatan karyawan merasa sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, kemudian sebanyak 16,1% responden ragu-ragu (RR) ketika seleksi penempatan karyawan merasa sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator kualifikasi sebesar 53,2% dan termasuk dalam kategori kurang. Artinya objektivitas PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam seleksi karyawan masih kurang.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang seleksi karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung

maka dilakukan perhitungan akumulasi persentase skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

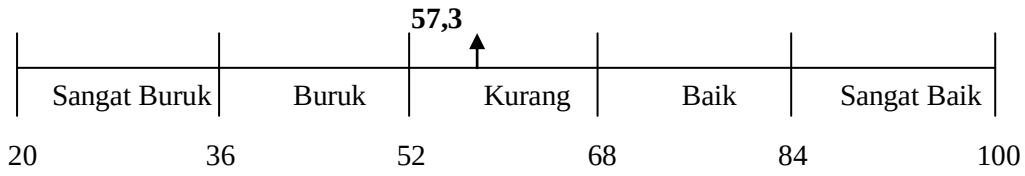
Tabel 4.9

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Seleksi Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	155	280	55,4%
2	204	280	72,9%
3	134	280	47,9%
4	149	280	53,2%
TOTAL	**642**	**1120**	**57,3%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Seleksi Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel seleksi karyawan sebesar 57,3 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa pelaksanaan seleksi karyawan pada

PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung secara umum berada dalam kategori kurang.

4.3.2 Analisis Deskriptif Sistem Penempatan Karyawan Pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung

Sistem penempatan karyawan diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

a) Prestasi Akademik

Gambaran mengenai pertimbangan prestasi akademik dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Prestasi Akademik

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Apakah posisi penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian akademis yang dimiliki.	F	7	28	16	3	2	203	280	72,5%
		%	12,5	50,0	28,6	5,4	3,6			
2	Pengetahuan yang sekarang miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini.	F	13	25	17	0	1	217	280	77,5%
		%	23,2	44,6	30,4	0,0	1,8			
3	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang tempati saat ini.	F	6	31	10	8	1	201	280	71,8%
		%	10,7	55,4	17,9	14,3	1,8			
	Total Indikator							**621**	**840**	**73,9%**

Pada tabel 4.10 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan yang membentuk indikator prestasi akademik sebesar 73,9% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya pertimbangan prestasi akademik dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sebagian besar sudah dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Menyadari pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah pekerjaan

   Persentase skor tanggapan responden tentang kesadaran akan pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah pekerjaan sebesar 72,5% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya responden setuju bahwa PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung menyadari pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah pekerjaan.

2. Posisi penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian akademis yang dimiliki

   Persentase skor tanggapan responden tentang posisi penempatan kerja saat ini sesuai dengan keahlian akademis yang dimiliki sebesar 77,5% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawaan PT.Graha Sarana

Duta (Telkom Group) Bandung merasa posisi penempatan kerja saat ini sudah sesuai dengan keahlian akademis yang dimiliki.

3. Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditempati saat ini

   Persentase skor tanggapan responden tentang latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditempati saat ini sebesar 71,8% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban sangat setuju yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung merasa latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditempati saat ini.

b) Pengalaman

Gambaran mengenai pertimbangan pengalaman dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengalaman

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
4	Sangat menyadari pentingnya penempatan karyawan dalam sebuah pekerjaan	F	30	24	2	0	0	252	280	90,0%
		%	53,6	42,9	3,6	0,0	0,0			
5	Apakah setuju makin banyak pengalaman yang dimiliki, akan memberikan keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.	F	4	9	14	26	3	153	280	54,6%
		%	7,1	16,1	25,0	46,4	5,4			
6	Perusahaan / instansi dalam penempatan karyawan disesuaikan dengan minat .	F	0	9	8	36	3	135	280	48,2%
		%	0,0	16,1	14,3	64,3	5,4			
	Total Indikator							540	840	64,3%

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan yang membentuk indikator pengalaman sebesar 64,3% dan termasuk dalam kategori kurang. Artinya pertimbangan pengalaman dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung masih belum diterapkan dengan baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Makin banyak pengalaman yang dimiliki akan memberikan keahlian yang relatif tinggi

   Persentase skor tanggapan responden tentang pengalaman yang dimiliki akan memberikan keahlian yang relatif tinggi sebesar 90,0% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha

Sarana Duta (Telkom Group) Bandung memiliki pengalaman yang memberikan keahlian yang relatif tinggi.

2. Pekerjaan/jabatan sekarang yang dimiliki sesuai dengan bakat

   Persentase skor tanggapan responden tentang pekerjaan/jabatan sekarang yang dimiliki sesuai dengan bakat sebesar 54,6% dan termasuk dalam kategori kurang. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung memiliki jabatan yang kurang sesuai dengan bakat.

3. Pengetahuan yang sekarang dimiliki sesuai dengan pekerjaan saat ini

   Persentase skor tanggapan responden tentang pengetahuan yang sekarang dimiliki sesuai dengan pekerjaan saat ini sebesar 48,2% dan termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung memiliki pengetahun yang belum sesuai dengan pekerjaan saat ini.

c) Kesehatan Fisik dan Mental

Gambaran mengenai pertimbangan kesehatan fisik dan mental dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kesehatan Fisik dan Mental

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Apakah setuju perusahaan / instansi memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan	F	27	13	7	9	0	226	280	80,7%
		%	48,2	23,2	12,5	16,1	0,0			
8	Apakah perusahaan selama ini selalu mempertimbangkan faktor kejujuran dalam rangka penempatan para karyawan dibidang / jabatannya.	F	17	22	16	1	0	223	280	79,6%
		%	30,4	39,3	28,6	1,8	0,0			
	Total Indikator							449	560	80,2%

Pada tabel 4.12 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator kesehatan fisik dan mental sebesar 80,2% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya pertimbangan kesehatan fisik dan mental dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sudah diterapkan dengan baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan sesuai dengan risiko pekerjaan

   Persentase skor tanggapan responden tentang jaminan kesehatan kepada karyawan sesuai dengan risiko pekerjaan sebesar 80,7% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang

menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung menilai perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan sesuai dengan risiko pekerjaan.

2. Perusahaan dalam penempatan karyawan disesuaikan dengan minat

   Persentase skor tanggapan responden tentang penempatan karyawan disesuaikan dengan minat sebesar 79,6% dan termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung menilai perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan minat.

d) Status Perkawinan

Gambaran mengenai pertimbangan status perkawinan dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Pada Indikator Status Perkawinan

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Apakah anda setuju bila perusahaan melakukan perpindahan karyawan selalu mempertimbangan dari faktor status perkawinan	F	5	9	7	30	5	147	280	52,5%
		%	8,9	16,1	12,5	53,6	8,9			

Pada tabel 4.13 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju (TS) perusahaan selama ini selalu mempertimbangkan faktor status perkawinan dalam rangka penempatan karyawan dibidang/jabatannya, namun demikian ada sebanyak 16,1% responden setuju (S) bahwa perusahaan selama ini selalu mempertimbangkan faktor status perkawinan dalam rangka penempatan karyawan dibidang/jabatannya. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator status perkawinan sebesar 52,5% dan termasuk dalam kategori kurang. Artinya pertimbangan faktor status perkawinan dalam rangka penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung masih kurang.

e) Faktor Usia

Gambaran mengenai pertimbangan faktor usia dalam penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Pada Indikator Faktor Usia

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
10	Apakah setuju bila mana perusahaan / instansi melakukan seleksi ulang penempatan kerja terhadap karyawan senior (sesuai faktor usia).	F	16	33	6	1	0	232	280	82,9%
		%	28,6	58,9	10,7	1,8	0,0			

Pada tabel 4.14 dapat dilihat paling banyak responden setuju (S) perusahaan melakukan seleksi ulang penempatan kerja terhadap karyawan senior,

bahkan ada sebanyak 28,6% responden sangat setuju (SS) bahwa perusahaan selama ini melakukan seleksi ulang penempatan kerja terhadap karyawan senior. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator faktor usia sebesar 82,9% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya pertimbangan faktor usia dalam rangka penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sudah dilakukan dengan baik.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang sistem penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung maka dilakukan perhitungan akumulasi persentase skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15

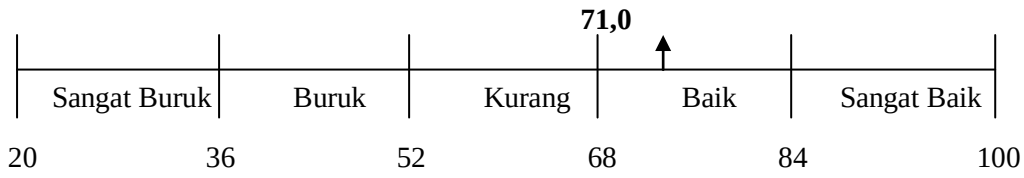
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai

Sistem Penempatan Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	203	280	72,5%
2	217	280	77,5%
3	252	280	90,0%
4	226	280	80,7%
5	232	280	82,9%
6	147	280	52,5%
7	223	280	79,6%
8	153	280	54,6%
9	135	280	48,2%
10	201	280	71,8%
TOTAL	**1989**	**2800**	**71,0%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Sistem Penempatan Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel sistem penempatan karyawan sebesar 71,0 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa sistem penempatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung secara umum berada dalam kategori baik.

4.3.3 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

Prestasi kerja diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

a) Kualitas Kerja

Gambaran mengenai kualitas kerja yang dihasilkan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Kerja

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	F	0	9	10	28	9	131	280	46,8%
		%	0,0	16,1	17,9	50,0	16,1			
2	Mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	F	19	27	10	0	0	103	280	36,8%
		%	33,9	48,2	17,9	0,0	0,0			
3	Selama ini merasa kualitas dari pekerjaan kurang optimal.	F	13	29	5	6	3	211	280	75,4%
		%	23,2	51,8	8,9	10,7	5,4			
	Total Indikator							**445**	**840**	**53,0%**

Pada tabel 4.16 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan yang membentuk indikator kualitas kerja sebesar 53,0% dan termasuk dalam kategori kurang. Artinya kualitas kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung pada umumnya masih kurang. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Kualitas kerja selama ini sudah optimal

   Persentase skor tanggapan responden tentang kualitas kerja yang sudah optimal sebesar 46,8% dan termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa

pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung memiliki kualitas kerja yang kurang optimal.

2. Selama ini merasa kualitas dari pekerjaan kurang optimal

   Persentase skor tanggapan responden tentang kualitas dari pekerjaan kurang optimal sebesar 36,8% dan termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung memiliki kualitas pekerjaan yang kurang optimal.

3. Mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan

   Persentase skor tanggapan responden tentang keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sebesar 75,4% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

b) Kuantitas Kerja

Gambaran mengenai kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Pada Indikator Kuantitas Kerja

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
4	Karyawan harus berupaya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	F	14	30	9	3	0	223	280	79,6%
		%	25,0	53,6	16,1	5,4	0,0			

Pada tabel 4.17 dapat dilihat paling banyak responden setuju (S) bahwa kuantitas dari pekerjaan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, bahkan sebanyak 25,0% responden sangat setuju (SS) dengan pernyataan tersebut. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator kuantitas kerja sebesar 79,6% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung pada umumnya sudah tinggi.

c) Tanggung Jawab

Gambaran mengenai tanggungjawab karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Pada Indikator Tanggung Jawab

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
5	Karyawan harus memiliki tingkat kemampuan memecahkan masalah	F	15	26	12	3	0	221	280	78,9%
		%	26,8	46,4	21,4	5,4	0,0			

Pada tabel 4.18 dapat dilihat paling banyak responden setuju (S) termasuk orang yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bahkan sebanyak 26,8% responden sangat setuju (SS) dengan pernyataan tersebut. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator tanggungjawab sebesar 78,9% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya tanggung jawab karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terhadap pekerjaan pada umumnya sudah tinggi.

d) Inisiatif

Gambaran mengenai inisiatif karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Pada Indikator Inisiatif

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
6	Pekerjaan diselesaikan tanpa intruksi dari pimpinan	F	3	34	17	2	0	206	280	73,6%
		%	5,4	60,7	30,4	3,6	0,0			

Pada tabel 4.19 dapat dilihat paling banyak responden setuju (S) termasuk orang yang selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun sebanyak 30,4% responden masih ragu-ragu (RR) dengan pernyataan tersebut. Kemudian persentase total skor tanggapan responden atas pernyataan yang membentuk indikator inisiatif sebesar 73,6% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya inisiatif karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam menyelesaikan pekerjaan pada umumnya sudah tinggi.

e) Kerjasama

Gambaran mengenai kerjasama karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kerjasama

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mengutamakan kerja sama dengan orang lain.	F	6	30	10	7	3	197	280	70,4%
		%	10,7	53,6	17,9	12,5	5,4			
8	Kerja sama diantara karyawan dalam pekerjaan terjalin dengan baik.	F	8	29	16	3	0	210	280	75,0%
		%	14,3	51,8	28,6	5,4	0,0			
	Total Indikator							**407**	**560**	**72,7%**

Pada tabel 4.20 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator kerjasama sebesar 72,7% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya kerjasama karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung pada umumnya sudah baik. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Selalu mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan

   Persentase skor tanggapan responden tentang mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 70,4% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang

menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung selalu mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kerjasama diantara karyawan terjalin dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan

   Persentase skor tanggapan responden tentang kerjasama diantara karyawan terjalin dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 75,0% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sudah menjalin kerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.

f) Ketaatan

Gambaran mengenai ketaatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Ketaatan

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
			SS	S	RR	TS	STS			
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, melaksanakan dengan penuh ketaatan.	F	3	31	14	5	3	194	280	69,3%
		%	5,4	55,4	25,0	8,9	5,4			
10	Ketaatan terhadap pekerjaan, menjadi suatu kebiasaan bagi diri .	F	27	25	4	0	0	247	280	88,2%
		%	48,2	44,6	7,1	0,0	0,0			
	Total Indikator							**441**	**560**	**78,8%**

Pada tabel 4.21 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator ketaatan sebesar 78,8% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya ketaatan karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dalam melaksanakan pekerjaan pada umumnya sudah tinggi. Selanjutnya tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketaatan

   Persentase skor tanggapan responden tentang melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketaatan sebesar 69,3% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban setuju (S) yang menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketaatan.

2. Ketaatan terhadap pekerjaan sudah menjadi suatu kebiasaan

Persentase skor tanggapan responden tentang ketaatan terhadap pekerjaan sudah menjadi suatu kebiasaan sebesar 88,2% dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi skor tanggapan responden, paling banyak responden memilih jawaban sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa bagi sebagian besar karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung ketaatan terhadap pekerjaan sudah menjadi suatu kebiasaan.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pretasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group)

Bandung maka dilakukan perhitungan akumulasi persentase skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

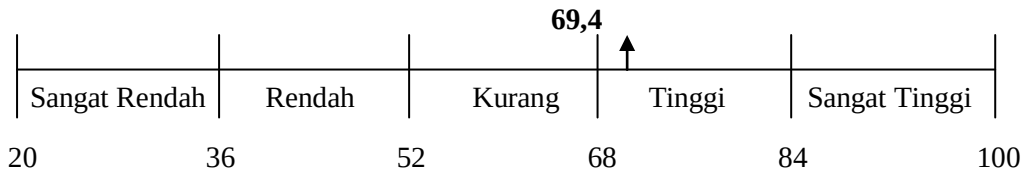
Tabel 4.22

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	131	280	46,8%
2	103	280	36,8%
3	223	280	79,6%
4	221	280	78,9%
5	206	280	73,6%
6	211	280	75,4%
7	197	280	70,4%
8	210	280	75,0%
9	194	280	69,3%
10	247	280	88,2%
TOTAL	**1943**	**2800**	**69,4%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



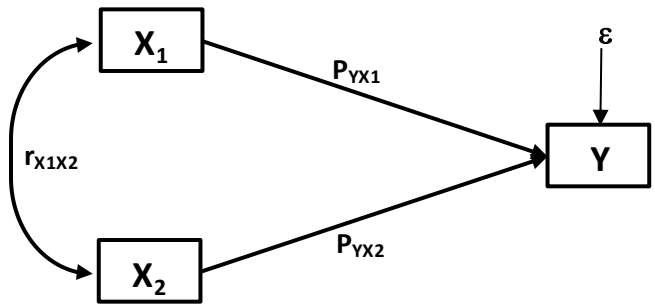
Gambar 4.4

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel pretasi kerja karyawan sebesar 69,4 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa preastasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi.

4.3.4 Analisis Pengaruh Seleksi Karyawan dan Sistem Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Semakin tinggi seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan gambaran data ketiga variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada bagian ini akan diuji pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX1}X_1 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y = Prestasi kerja karyawan
X_2 = Sistem penempatan karyawan
X_1 = Seleksi karyawan
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
$\mathbf{r_{X1X2}}$ = Koefisien korelasi seleksi karyawan dengan sistem penempatan karyawan
ε = Pengaruh faktor lain

4.4.1 Analisis Korelasi

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software SPSS 18.0 dapat dilihat pada lampiran. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel independen, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.23

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel bebas pada penelitian ini adalah seleksi karyawan (X_1), dan sistem penempatan karyawan (X_2) dan variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel bebas tersebut dihitung menggunakan rumus berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{56 \times (520,0734) - (158,7936 \times 177,1960)}{\sqrt{\left[\left(56 \times (478,6326) - (158,7936)^2\right) \times \left(56 \times (586,9799) - (177,1960)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{986,521}{\sqrt{1588,021 \times 1472,454}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{986,521}{1529,146}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,645$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara seleksi karyawan (X_1) dengan sistem penempatan karyawan (X_2) sebesar 0,645. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara seleksi karyawan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{56 \times (478,6992) - (158,7936 \times 161,8881)}{\sqrt{\left[\left(56 \times (478,6326) - (158,7936)^2\right) \times \left(56 \times (499,3367) - (161,8881)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{1100,360}{\sqrt{1588,021 \times 1755,096}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{1100,360}{1669,470}$$

$r_{X_1Y} = 0,659$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara seleksi karyawan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,659. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara sistem penempatan karyawan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{56 \times (534,9185) - (177,1960 \times 161,8881)}{\sqrt{\left[\left(56 \times (586,9799) - (177,1960)^2\right) \times \left(56 \times (499,3367) - (161,8881)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{1269,511}{\sqrt{1472,454 \times 1755,096}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{1269,511}{1607,576}$$

$r_{X_2Y} = 0,790$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara sistem penempatan karyawan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,790.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.24

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.659	.790
	X1	.659	1.000	.645
	X2	.790	.645	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	56	56	56
	X1	56	56	56
	X2	56	56	56

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara seleksi karyawan (X_1) dangan sistem penempatan karyawan (X_2) sebesar 0,645 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara seleksi karyawan dengan sistem penempatan karyawan menujukkan bahwa seleksi karyawan yang makin baik diikuti dengan sistem penempatan karyawan yang baik. Kemudian hubungan antara seleksi karyawan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,659 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara sistem penempatan karyawan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,790 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur

Pada diagram jalur dapat dilihat variabel seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan

karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyusun matriks korelasi antar variabel independen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel penyebab adalah seleksi karyawan (X_1) dan sistem penempatan karyawan (X_2).

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}645 \\ 0{,}645 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara seleksi karyawan (X_1) dengan sistem penempatan karyawan (X_2).

$$R^{-1} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}713 & -1{,}105 \\ -1{,}105 & 1{,}713 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan) dengan prestasi kerja karyawan.

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}659 \\ 0{,}790 \end{bmatrix} \end{array}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}713 & -1{,}105 \\ -1{,}105 & 1{,}713 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}659 \\ 0{,}790 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}256 \\ 0{,}624 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel seleksi karyawan sebesar 0,256 dan koefisien jalur variabel sistem penempatan karyawan sebesar 0,624. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.25

Koefisien jalur seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.030	.293		-.103	.919
	X1	.269	.110	.256	2.452	.018
	X2	.682	.114	.624	5.973	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,256 dan 0,624 pada tabel 4.25 merupakan nilai koefisien jalur variabel seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh variabel seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel endogenous dengan prestasi kerja karyawan.

$$R^2_{Y(X_1X_2)} = \begin{bmatrix} 0{,}256 & 0{,}624 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}659 \\ 0{,}790 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}662$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.26

Koefisien determinasi seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

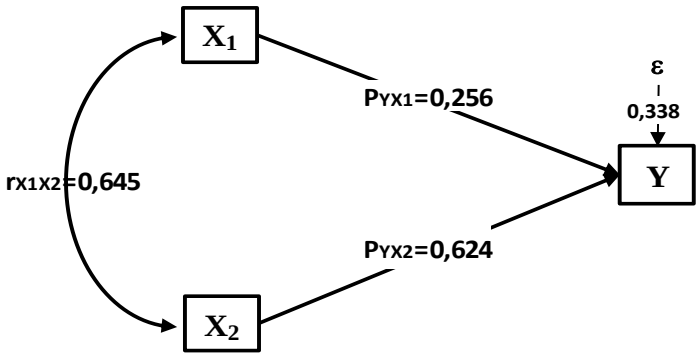
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814[a]	.662	.649	.4470797

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 66,2% dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Sisanya sebesar 33,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

Secara visual jalur dari variabel independen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Diagram Dan Koefisien Jalur

Melalui diagram jalur tersebut dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Besar pengaruh seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

- Pengaruh langsung seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan $= (P_{YX_1})^2 =$ (0,256) x (0,256) = 0,066 **(6,6%).**
- Pengaruh tidak langsung seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui sistem penempatan karyawan = P_{YX_1} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_2} = (0,256) x (0,645) x (0,624) = 0,103 **(10,3%)**

Jadi total pengaruh seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung **= 6,6% + 10,3% = 16,9%**. Artinya secara parsial seleksi karyawan memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 16,9% dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Besar pengaruh sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

- Pengaruh langsung sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan = $(P_{YX_2})^2$ = (0,624) x (0,624) = 0,390 **(39,0%)**
- Pengaruh tidak langsung sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui seleksi karyawan = P_{YX_2} x $r_{X_1X_2}$ x P_{YX_1} = (0,624) x (0,645) x (0,256) = 0,103 **(10,3%)**.

Jadi total pengaruh sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung **= 39,0% + 10,3% = 49,3%** dengan arah positif. Artinya sistem penempatan karyawan memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 49,3% dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan memberikan pengaruh yang signfikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap Prestasi kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(56\text{-}2\text{-}1)\times 0{,}662}{2\times(1\text{-}0{,}662)}$$

$$= 51{,}899$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.27

Uji Anova untuk uji pengaruh seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.747	2	10.374	51.899	.000[a]
	Residual	10.594	53	.200		
	Total	31.341	55			

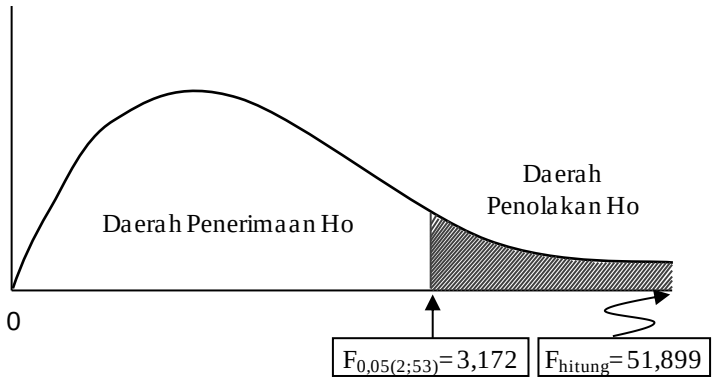
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 51,899 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (2:53) diperoleh $F_{0.05(2:53)}$ = 3,173. Karena F_{hitung} (51,899) lebih kecil dibanding F_{tabel} (3,173) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan

seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh dari seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa karena F_{hitung} sebesar 51,899 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu seleksi karyawan dan sistem penempatan karyawan yang pengaruhnya signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh Seleksi karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Hipotesis:

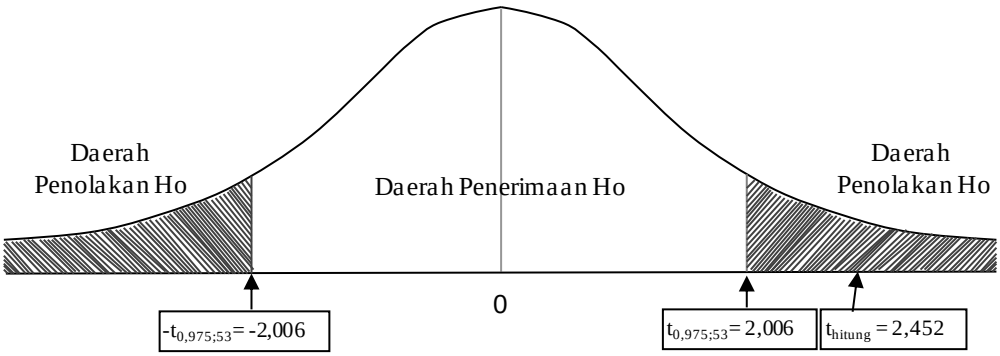
Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Seleksi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{0,256}{\sqrt{\frac{\left(1-0,662\right)\times 1,713}{\left(56-2-1\right)}}} = 2,452$

Nilai statistik uji t sebesar 2,452 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.28, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Karena t_{hitung} (2,452) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan

menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Seleksi karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,452 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa seleksi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.

b) Pengaruh Sistem penempatan karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Hipotesis:

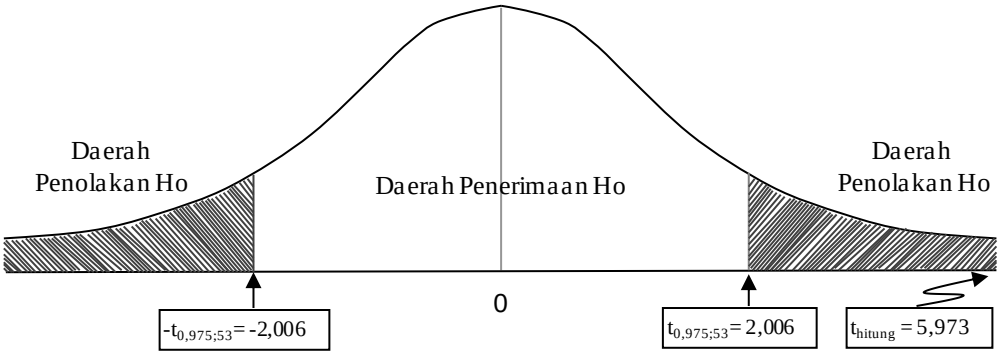
Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Sistem penempatan karyawan tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Sistem penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{0,624}{\sqrt{\frac{(1-0,662)\times 1,713}{(56-2-1)}}} = 5,973$

Nilai statistik uji t sebesar 5,973 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.28, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Karena t_{hitung} (5,973) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa sistem penempatan karyawan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh sistem penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Sistem penempatan karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,973 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa sistem penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Graha Sarana Duta (Telkom Group) Bandung.