

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada 35 orang karyawan yang di jadikan sampel penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dalam analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang di peroleh hasil kuesioner terdiri dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang di peroleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (kompetensi karyawan) dan variabel Y (prestasi kerja).

Variabel kompetensi karyawan terdiri dari 15 (lima belas) item pertanyaan dan variabel prestasi kerja terdiri dari 15 (lima belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini penulis bagi dalam 4 (empat) kategori, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun latarbelakang tersebut dijabarkan pada karakteristik dibawah ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan, karakteristik tersebut digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1.	Laki-laki	15	42,9%
2.	Perempuan	20	57,1%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja pada direktorat HRD dan GA PT.Cipaganti Group dilihat dari 35 orang karyawan 15 (42,9%) orang diantaranya terdiri dari karyawan laki-laki dan 20 (57,1%) orang karyawan perempuan. Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian pada direktorat HRD dan GA, pada bagian ini lebih banyak karyawan perempuan karena diharapkan karyawan perempuan dapat lebih teliti mengerjakan tugas dan untuk pria biasanya lebih lebih kelapangan dan juga pada proses penyeleksian.

b. Karakteristik Responen Berdasarkan Usia

Usia responden dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responen Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	%
1.	< 25 Tahun	6	17,1%
2.	26-30 Tahun	26	74,3%
3.	31-40 Tahun	3	8,6%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 35 orang karyawan pada direktorat HRD dan GA PT.Cipaganti Group yang dijadikan responden, 6 orang (17,1 %) diantaranya berusia dibawah 25 tahun, 24 orang (74,3%) berusia 26 sampai 30 tahun, 3 orang (8,6%) berusia 31 sampai 40 tahun. Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian sebagian besar karyawan berusia diatas 26-30 tahun karena karyawan yang masih berusia muda dapat memiliki produktifitas yang baik dalam bekerja, dan mereka yang berusia 31-40 karyawan yang sudah cukup lebih lama berada pada PT.Cipaganti group ini mereka dapat lebih memberi motivasi yang membawa karyawan lainnya bekerja lebih baik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

pendidikan terakhir dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1.	S1	34	97,1%
2.	S2	1	2,9%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada direktorat HRD dan GA PT.Cipaganti Group dengan jumlah responden 35orang sebanyak 34 orang (97,1%) berpendidikan terakhir S1, dan 1 orang (2,9%) berpendidikan S2.Menurut karakteristik diatas sebagian besar pendidikan terakhir para karyawan adalah S1.Data tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan baik.Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan di PT.Cipaganti Group responden yang lulusanS1 memiliki kemampuan yang baik dalam bidang pekerjaannya saat ini dibandingkan dengan lulusan lainnya seperti SMA ataupun diploma.Sedangkan untuk responden dengan lulusan S2 memiliki kemampuan dan pengalaman lebih dalam mengerjakan pekerjaan dan juga lebih mengerti dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pada bidangnya ini

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	%
1.	<1 Tahun	6	17,1%
2.	3-5 Tahun	25	71,4%
3.	6-10 Tahun	4	11,4%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan dari jumlah responden 35 orang karyawan pada direktorat HRD dan GA PT.Cipaganti Group. 6 orang (17,1%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 25 orang (71,4 %) telah bekerja selama 3 sampai 5 tahun, 4 orang (11,4%) telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja sekitar 3-5 tahun ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja sudah cukup lama dan memiliki banyak pengalaman dan juga memiliki pemahaman yang baik tentang kuesioner yang terkait variable penelitian ini.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Kompetensi karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung

Untuk mendapatkan karyawan yang berkompentensi PT. Cipaganti Group membangun kompetensi karyawan dimulai pada saat rekrutmen, seleksi, penempatan sampai dengan pengembangan karir karyawan sehingga pengembangan kompetensi tidak merupakan aktivitas yang instant. Sistem rekrutmen karyawan yang berbasis kompetensi perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi beberapa calon karyawan seperti inisiatif, motivasi berprestasi dan kemampuan bekerja dalam team. Usaha yang dilakukan adalah menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi tentang calon karyawan sehingga dapat ditentukan apakah calon karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Metode penilaian dapat dilakukan melalui wawancara, test, simulasi melalui *assesment center*. Dengan diketahuinya kompetensi tiap karyawan, pelaksanaan promosi, penempatan bidang kerja berdasarkan nilai tertinggi yang di syaratkan, dan bukan karena kebutuhan struktur organisasi perusahaan. Sedangkan untuk karyawan yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya.

Demikian halnya dengan sistem kompetensi yang dimiliki oleh PT. Cipaganti Group, Upaya meningkatkan SDM berbasiskan kompetensi ini diperlukan dukungan dan pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Komitmen yang tinggi dari manajemen dan penyediaan anggaran atas pelatihan SDM yang berkesinambungan.
- 2) Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Seleksi peserta latihan, instruktur yang profesional, metode dan prasarana yang memadai yang dapat mendukung pengembangan SDM.

Dengan SDM yang memiliki kompetensi tinggi dapat membantu perusahaan memiliki manajer yang mempunyai leadership tinggi dan dapat menjalankan tugas dengan tepat dan memiliki karyawan yang memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi untuk mendukung target dari perusahaan.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung

Pada Variabel kompetensi karyawan terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu: *Knowledge* (pengetahuan), *skill* (kemampuan), *attitude* (sikap). yang dioperasionalkan menjadi 15 indikator. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kompetensi karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner.

Berdasarkan penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan, berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung.

A. *Knowledge* (pengetahuan)

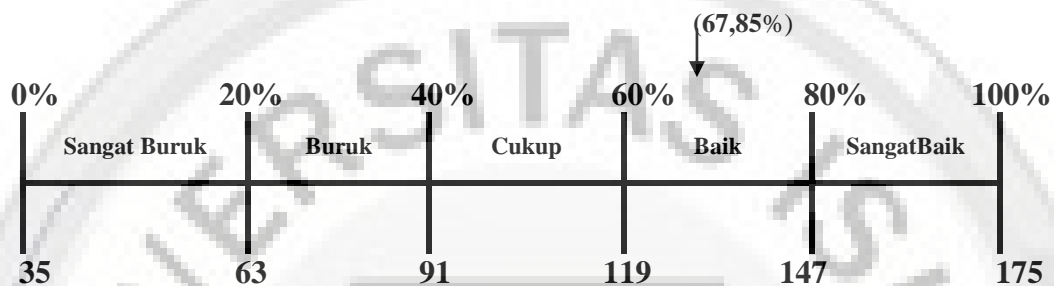
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Tabel 4.5
Tingkat Pemahaman Karyawan Tentang Pengelolaan SDM Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	4	11,43	8	
Cukup	3	8	22,86	24	
Baik	4	17	48,57	68	
Sangat baik	5	6	17,14	30	
Jumlah		35	100,00	130	

Berdasarkan hasil tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemahaman karyawan tentang pengelolaan sdm yang diberikan oleh perusahaanyaitu 4 orang atau 11,43% menjawab buruk, 8 orang atau 22,86% menjawab cukup, 17 orang atau 48,57% menjawab baik, 6 orang atau 17,14% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 130 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{130 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 67,85\%$$



Gambar 4.1 Garis Kontinum Responden

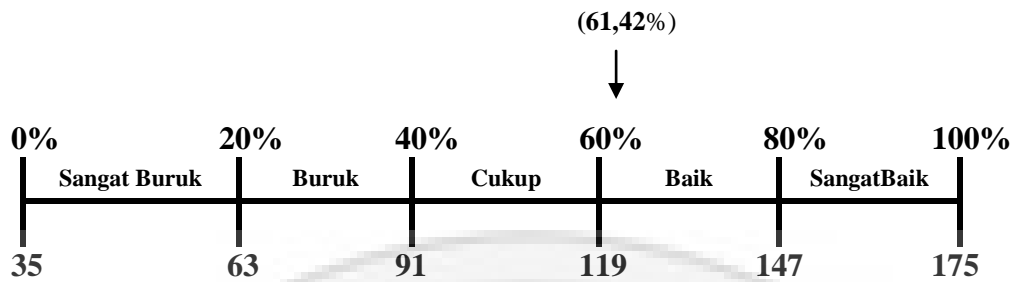
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “pemahaman karyawan tentang pengelolaan sdm yang diberikan oleh perusahaan”, menghasilkan total skor 130 atau 67,85% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandungmemahami tentang pengelolaan sdm diperusahaan tersebut dengan baik sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat sesuai dengan perintah atasan karena atasan dapat lebih mudah memberi arahan pada bawahannya.

Tabel 4.6
Tingkat Kesesuaian Pendidikan Karyawan Dengan Bidang Pekerjaan Saat Ini

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	6	17,14	12	
Cukup	3	9	25,71	27	
Baik	4	14	40,00	56	
Sangat baik	5	5	14,29	25	
Jumlah		35	100,00	121	

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kesesuaian pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan saat ini yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 6 orang atau 17,14% menjawab buruk, 9 orang atau 25,71% menjawab cukup, 14 orang atau 40% menjawab baik, 5 orang atau 14,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 121 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{121 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 61,42\%$$



Gambar 4.2 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kesesuaian pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan saat ini”, menghasilkan total skor 121 atau 61,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandungsudah memiliki kesesuaian pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, saat ini kesesuaian pendidikan ini menjadi modal penting untuk bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan.

Tabel 4.7
Tingkat Pemahaman Karyawan Tentang Ilmu SDM

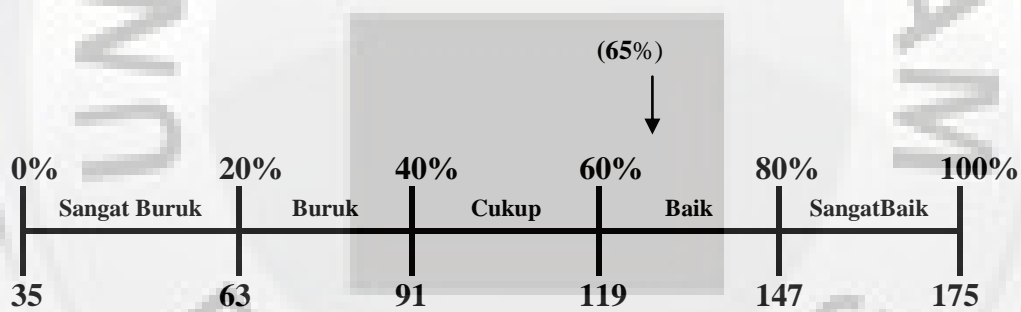
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	2	5,71	4	
Cukup	3	12	34,29	36	
Baik	4	15	42,86	60	
Sangat baik	5	5	14,29	25	
Jumlah		35	100,00	126	

Berdasarkan hasil tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemahaman karyawan tentang ilmu SDM yaitu 1 orang atau 2,86%

menjawab sangat buruk, 2 orang atau 5,71% menjawab buruk, 12 orang atau 34,29% menjawab cukup, 15 orang atau 42,86% menjawab baik, 5 orang atau 14,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 126 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\text{Persentase skor} = \frac{126 - 35}{175 - 35} \times 100\% = 65\%$$



Gambar 4.3 Garis Kontinum Responden

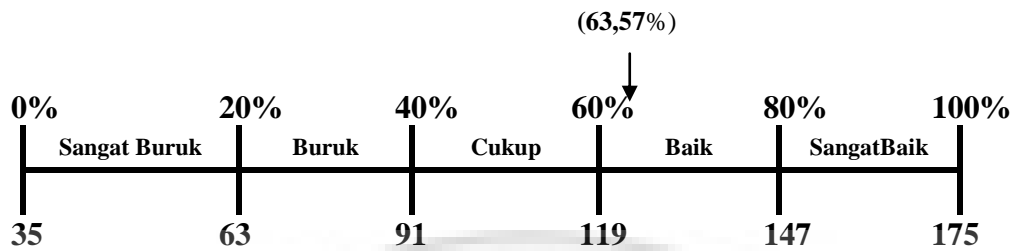
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “pemahaman karyawan tentang ilmu SDM”, menghasilkan total skor 126 atau 65% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudahmemiliki pemahaman tentang ilmu sdm dengan baik, maka penguasaan karyawan terhadap pekerjaan akan lebih mudah karena pemahaman tentang ilmu sdm yang sudah baik dan juga dapat mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.8
Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Peraturan Dan Prosedur Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	4	11,43	8	
Cukup	3	10	28,57	30	
Baik	4	15	42,86	60	
Sangat baik	5	5	14,29	25	
Jumlah		35	100,00	124	

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemahaman karyawan terhadap peraturan dan prosedur dalam bekerjayaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat baik, 4 orang atau 11,43% menjawab buruk, 10 orang atau 28,57% menjawab cukup, 15 orang atau 42,86% menjawab baik, 5 orang atau 14,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 124 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{124 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 63,57\%$



Gambar 4.4 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “pemahaman karyawan terhadap peraturan dan prosedur dalam bekerja”, menghasilkan total skor 124 atau 70,85% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudahmemilikipemahaman yang baik tentang peraturan dan prosedur dalam bekerja sehingga kemungkinan mereka untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung jarang dilakukan.

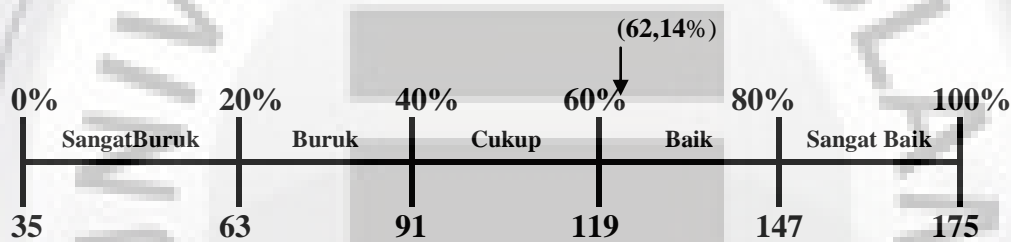
Tabel 4.9
Tingkat Pemahaman Karyawan Atas Pelatihan Yang Diikuti

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	7	20,00	14	
Cukup	3	12	34,29	36	
Baik	4	8	22,86	32	
Sangat baik	5	8	22,86	40	
Jumlah		35	100,00	122	

Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemahaman karyawan atas pelatihan yang diikuti yaitu 7 orang atau 20% menjawab buruk, 12 orang atau 34,29% menjawab cukup, 8 orang atau 22,86%

menjawab baik, 8 orang atau 22,86% menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 122 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{122 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 62,14\%$



Gambar 4.5 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “pemahaman karyawan atas pelatihan yang diikuti yang diikuti”, menghasilkan total skor 122 atau 62,14% yang berarti termasuk dalam kategori baik.. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memahami tentang program pelatihan yang diadakan oleh peraturan, pelatihan disini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi bekerja dalam bidangnya.

Tabel 4.10
Klasifikasi Tentang Kompetensi Karyawan Berdasarkan *Knowledge*

No	Indikator	Pembobotan	Klasifikasi
1	Tingkat pemahaman karyawan tentang pengelolaan SDM yang diberikan oleh perusahaan	130	Baik
2	Tingkat kesesuaian pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan saat ini	121	Baik
3	Tingkat pemahaman karyawan tentang ilmu SDM	126	Baik
4	Tingkat pemahaman karyawan terhadap peraturan dan prosedur dalam bekerja	124	Baik
5	Tingkat pemahaman karyawan atas pelatihan yang diikuti	122	Baik
	Total	623	Baik
	Rata-rata	124,6	Baik

Berdasarkan dari hasil klasifikasi setiap indikator tentang kompetensi karyawan dilihat dari dimensi *knowledge* disini terlihat bahwa karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung senantiasa sudah baik dalam hal pemahaman pengelolaan SDM yang diberikan perusahaan, kesesuaian pendidikan karyawan dibidang pekerjaannya saat ini, karyawan juga memahami dengan baik tentang ilmu SDM, pemahaman karyawan tentang peraturan dan prosedur dalam bekerja karyawan pun memahami tentang adanya pelatihan yang diikuti mereka adalah salah satu untuk mengembangkan kinerja karyawan.

B. *Skill* (kemampuan)

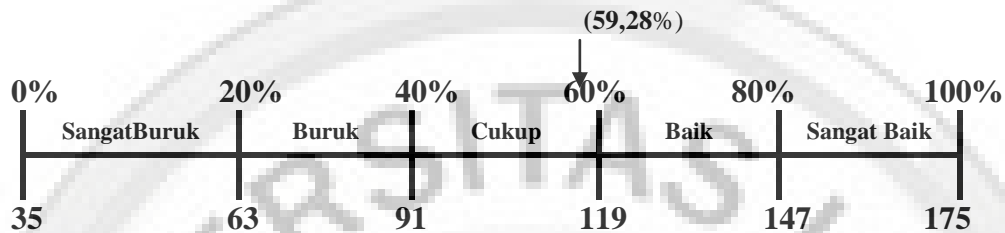
Skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Tabel 4.11
Tingkat Pengaplikasian Isi UUD Ketenagakerjaan Dalam Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Cukup baik
Buruk	2	5	14,29	10	
Cukup	3	14	40,00	42	
Baik	4	10	28,57	40	
Sangat baik	5	5	14,29	25	
Jumlah		35	100,00	118	

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pengaplikasian isi UUD ketenagakerjaan dalam pekerjaan yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 5 orang atau 14,29% menjawab buruk, 14 orang atau 40% menjawab cukup, 10 orang atau 28,57% menjawab baik, 5 orang atau 14,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 118 berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan UUD ketenagakerjaan diaplikasikan cukup baik oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{118 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 59,28\%$



Gambar 4.6 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “pengaplikasian isi UUD ketenagakerjaan dalam pekerjaan”, menghasilkan total skor 118 atau 59,28% yang berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandungsudah mengaplikasikan isi UUD ketenagakerjaan dalam pekerjaannya sehingga dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan isi dari UUD tersebut.

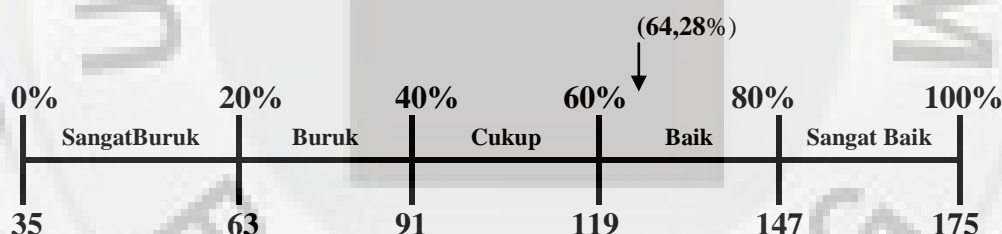
Tabel 4.12
Tingkat Keefektifan Dalam Berkomunikasi Dengan Karyawan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	6	17,14	12	
Cukup	3	10	28,57	30	
Baik	4	12	34,29	48	
Sangat baik	5	7	20,00	35	
Jumlah		35	100,00	125	

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat keefektifan dalam berkomunikasi dengan karyawan yaitu 6 orang atau 17,14% menjawab buruk, 10 orang atau 28,57% menjawab cukup, 12 orang atau 34,29% menjawab baik, 7 orang atau 20% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 125 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{125 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= 64,28\% \end{aligned}$$



Gambar 4.7 Garis Kontinum Responden

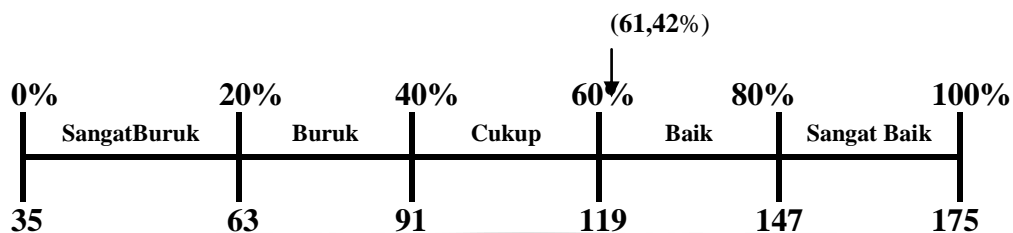
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “keefektifan dalam berkomunikasi dengan karyawan”, menghasilkan total skor 125 atau 64,28% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki keefektifan dalam berkomunikasi dengan antar karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.13
Tingkat Keefisienan Waktu Kerja Karyawan Dalam Pengaplikasian Manajemen Administrasi

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	6	17,14	12	
Cukup	3	9	25,71	27	
Baik	4	14	40,00	56	
Sangat baik	5	5	14,29	25	
Jumlah		35	100,00	121	

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Tingkat keefisienan waktu kerja karyawan dalam pengaplikasian manajemen administrasi yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 6 orang atau 17,14% menjawab buruk, 9 orang atau 25,71, 14 orang atau 40% menjawab baik, 5 orang atau 14,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 121 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{121 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 61,42\%$$



Gambar 4.8 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “keefisienan waktu kerja karyawan dalam pengaplikasian manajemen administrasi”, menghasilkan total skor 121 atau 61,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki keefisienan waktu kerja dalam mengaplikasikan manajemen administrasinya sudah baik sesuai dengan prosedur yang dimiliki oleh perusahaan.

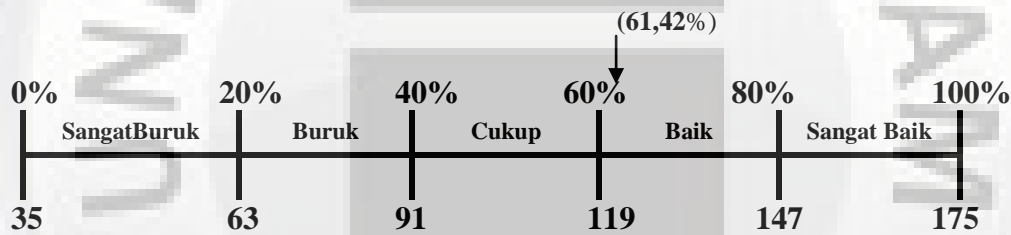
Tabel 4.14
Tingkat Kemampuan Karyawan Memotivasi Diri Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	4	11,43	4	Baik
Buruk	2	8	22,86	16	
Cukup	3	2	5,71	6	
Baik	4	10	28,57	40	
Sangat baik	5	11	31,43	55	
Jumlah		35	100,00	121	

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan memotivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaannya yaitu 4 orang atau 11,43% menjawab sangat buruk, 8 orang atau 22,86%

menjawab buruk, 2 orang atau 5,71% menjawab cukup, 10 orang atau 28,57% menjawab baik, 11 orang atau 31,43% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 121 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{121 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 61,42\%$$



Gambar 4.9 Garis Kontinum Responden

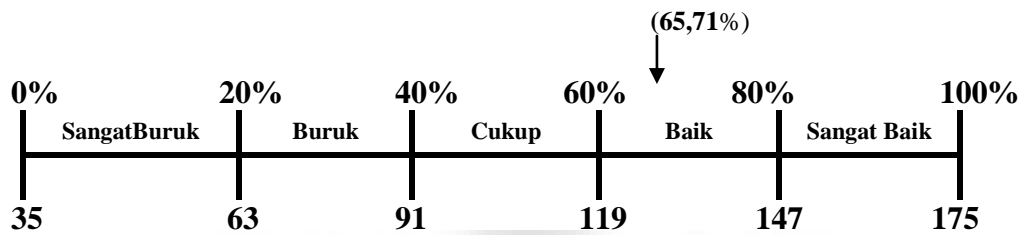
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan memotivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaan”, menghasilkan total skor 121 atau 61,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki kemampuan memotivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik.

Tabel 4.15
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Beradaptasi Dengan Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	2	5,71	2	Baik
Buruk	2	8	22,86	16	
Cukup	3	5	14,29	15	
Baik	4	6	17,14	24	
Sangat baik	5	14	40,00	70	
Jumlah		35	100,00	127	

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya yaitu 2 orang atau 5,71% menjawab sangat buruk, 8 orang atau 22,86% menjawab buruk, 5 orang atau 14,29% menjawab cukup, 6 orang atau 17,14% menjawab baik, 14 orang atau 40% menjawab sangat baik. Hasil skor total Tingkat kemampuan anda dalam beradaptasi dengan pekerjaan adalah 127 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{127 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 65,71\%$



Gambar 4.10 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan”, menghasilkan total skor 127 atau 65,71% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah mampu beradaptasi dengan pekerjaan dengan baik sehingga tidak perlu waktu lama untuk memahami pekerjaan mereka dalam bidang tersebut.

Tabel 4.16
Klasifikasi Tentang Kompetensi Karyawan Berdasarkan Skill

No	Indikator	Pembobotan	Klasifikasi
1	Tingkat pengaplikasian isi UUD ketenagakerjaan dalam pekerjaan	118	Cukup baik
2	Tingkat keefektifan karyawan dalam berkomunikasi dengan karyawan	125	Baik
3	Tingkat keefisienan waktu kerja karyawan dalam pengaplikasian manajemen administrasi	121	Baik
4	Tingkat kemampuan karyawan memotivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaan	121	Baik
5	Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan	127	Baik
	Total	612	Baik
	Rata-rata	122,4	Baik

Berdasarkan dari hasil klasifikasi setiap indikator tentang kompetensi karyawan dilihat dari dimensi *skill* disini terlihat bahwa karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung senantiasa memiliki keterampilan yang baik, keterampilan yang baik disini dapat dilihat dari keefektifan karyawan dalam berkomunikasi dengan karyawan, keefisienan waktu kerja karyawan dalam mengaplikasikan manajemen administrasi, para karyawan mampu memotivasi diri dalam melakukan pekerjaannya, kemampuan beradaptasi karyawan dengan pekerjaan berperan penting agar dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

C. *Attitude* (sikap)

Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

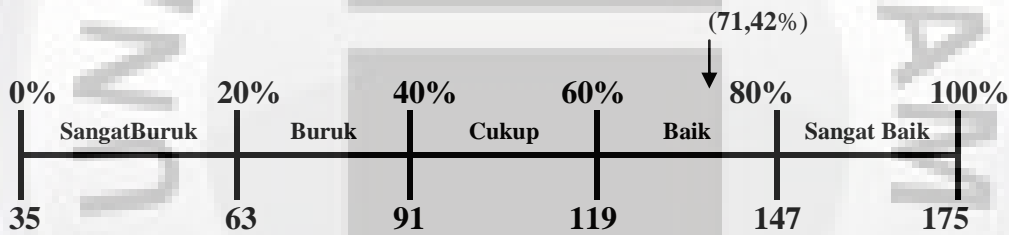
Tabel 4.17
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Mengendalikan Emosi Dalam Berbagai Situasi

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	3	8,57	6	
Cukup	3	8	22,86	24	
Baik	4	11	31,43	44	
Sangat baik	5	12	34,29	60	
Jumlah		35	100,00	135	

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Tingkat kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi dalam berbagai situasi yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 3 orang atau 8,57% menjawab

buruk, 8 orang atau 22,86% menjawab cukup, 11 orang atau 31,43% menjawab baik, 12 orang atau 34,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 135 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{135 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 71,42\%$



Gambar 4.11 Garis Kontinum Responden

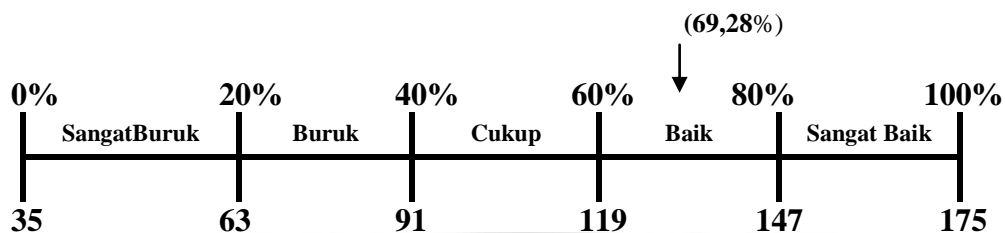
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi dalam berbagai situasi”, menghasilkan total skor 135 atau 77,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandungsudah memiliki kemampuan mengendalikan emosi dengan baik, karena jika emosi tidak dapat dikendalikan dengan baik maka akan mengganggu pekerjaan karyawan tersebut.

Tabel 4.18
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Memahami Secara Interpersonal Antar Karyawan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	5	14,29	10	
Cukup	3	7	20,00	21	
Baik	4	10	28,57	40	
Sangat baik	5	12	34,29	60	
Jumlah		35	100,00	132	

Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan dalam memahami secara interpersonal antar karyawan yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 5 orang atau 14,29% menjawab buruk, 7 orang atau 20% menjawab cukup, 10 orang atau 28,57% menjawab baik, 12 orang atau 34,29% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 132 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{132 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 69,28\%$$



Gambar 4.12 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan dalam memahami secara interpersonal antar karyawan”, menghasilkan total skor 132 atau 69,28% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki kemampuan dalam memahami secara interpersonal antar karyawan dengan baik sehingga akan meminimalisir konflik yang terjadi antar karyawan dalam bekerja.

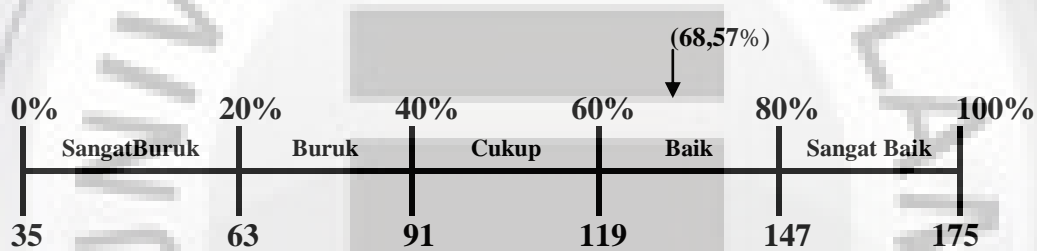
Tabel 4.19
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bersikap Adil Terhadap Rekan Kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	1	2,86	1	Baik
Buruk	2	4	11,43	8	
Cukup	3	8	22,86	24	
Baik	4	12	34,29	48	
Sangat baik	5	10	28,57	50	
Jumlah		35	100,00	131	

Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Tingkat kemampuan karyawan dalam bersikap adil terhadap rekan kerjanya yaitu 1 orang atau 2,86% menjawab sangat buruk, 4 orang atau 11,43% menjawab buruk, 8 orang atau 22,86% menjawab cukup, 12 orang atau 34,29% menjawab baik, 10

orang atau 28,57% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 131 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{131 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 68,57\%$



Gambar 4.13 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan dalam bersikap adil terhadap rekan kerja”, menghasilkan total skor 131 atau 68,57% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki kemampuan dalam bersikap adil terhadap rekan kerjadengan baik, sehingga tidak memunculkan kesan membeda-bedakan antar sesama karyawan.

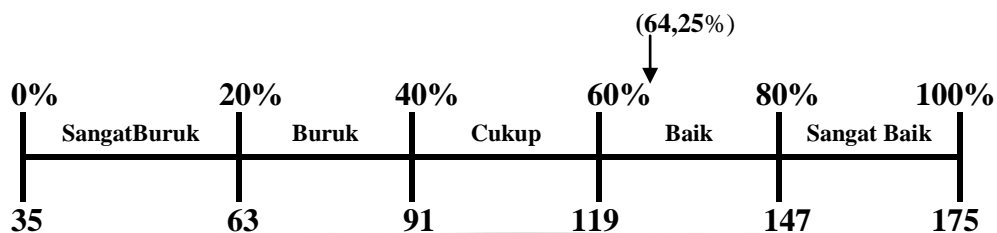
Tabel 4.20
Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	5	14,29	10	
Cukup	3	9	25,71	27	
Baik	4	17	48,57	68	
Sangat baik	5	4	11,43	20	
Jumlah		35	100,00	125	

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja yaitu 5 orang atau 14,29% menjawab buruk, 9 orang atau 25,71% menjawab cukup, 17 orang atau 48,57% menjawab baik, 4 orang atau 11,43% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 125 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{125 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{90}{140} \times 100\% \\ &= 64,25\% \end{aligned}$$



Gambar 4.14 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kejujuran karyawan dalam bekerja”, menghasilkan total skor 125 atau 64,25% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki kejujuran dalam bekerja, jika kejujuran sudah dimiliki oleh setiap karyawannya dengan baik maka tidak akan terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

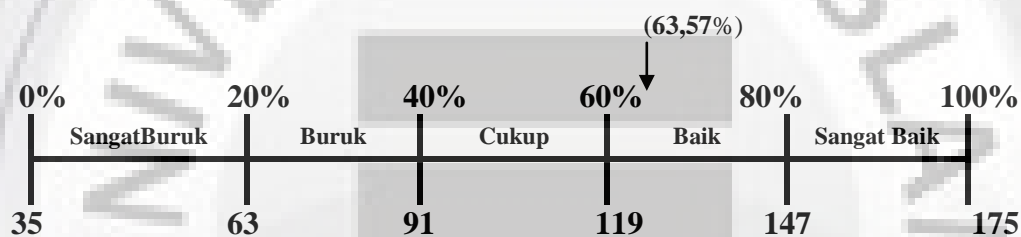
Tabel 4.21
Tingkat Profesionalisme Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	5	14,29	10	
Cukup	3	13	37,14	39	
Baik	4	10	28,57	40	
Sangat baik	5	7	20,00	35	
Jumlah		35	100,00	124	

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu 5 orang atau 14,29% menjawab buruk, 13 orang atau 37,14% menjawab cukup, 10 orang atau 28,57% menjawab baik, 7 orang atau 20% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang

dihasilkan adalah 124 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{124 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= 63,57\%$$



Gambar 4.15 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaan”, menghasilkan total skor 124 atau 63,57% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki tingkat profesionalisme dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka tidak terganggu dengan masalah lain diluar pekerjaan.

Table 4.22
Klasifikasi Tentang Kompetensi Karyawan Berdasarkan *Attitude*

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi dalam berbagai situasi	135	Baik
2	Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami secara interpersonal antar karyawan	132	Baik
3	Tingkat kemampuan karyawan dalam bersikap adil terhadap rekan kerja	131	Baik
4	Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja	125	Baik
5	Tingkat profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaan	125	Baik
	Total	648	Baik
	Rata-rata	129,6	Baik

Berdasarkan dari hasil klasifikasi setiap indikator tentang kompetensi karyawan dilihat dari dimensi *attitude* disini terlihat bahwa karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung sudah memiliki sikap yang baik dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari pengendalian emosi karyawan saat bekerja dan dalam berbagai situasi, kemampuan memahami interpersonal antar karyawan, mampu bersikap adil terhadap rekan kerja, kejujuran karyawan dalam bekerja juga profesionalisme karyawan dalam bekerja menunjukkan loyalitas mereka dalam bekerja memang baik.

Adapun hasil penghitungan persentase skor untuk variabel kompetensi karyawan ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel.4.23 Total Pembobotan Variabel Kompetensi Karyawan

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	<i>Knowledge</i> (pengetahuan)	623	Baik
2	<i>Skill</i> (keterampilan)	612	Baik
3	<i>Attitude</i> (sikap)	648	Baik
	Total	1883	Baik
	Rata-rata	125,53	Baik

Gambaran empirik tentang bagaimana tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan dapat diketahui dengan membuat suatu ukuran standar sebagai pembanding.

- Skor Tertinggi : $5 \times 15 \times 35 = 2625$

- Skor Terendah : $1 \times 15 \times 35 = 525$

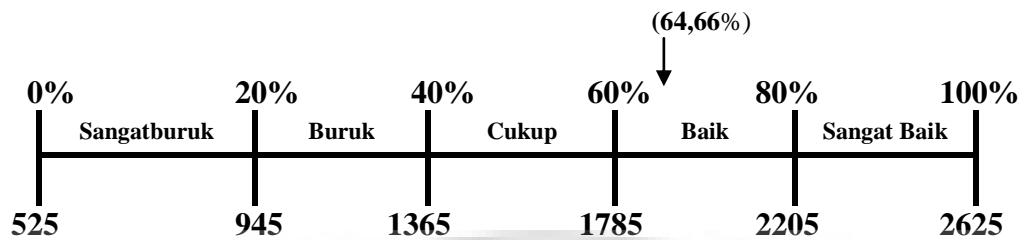
Rentang Skor : $(2625 - 525) : 5 = 420$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis memvisualisasikan hasil tanggapan responden terhadap variabel X (kompetensi karyawan) tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagai berikut:

$$= \frac{1883 - 525}{2625 - 525} \times 100\%$$

$$= \frac{1358}{2100} \times 100\%$$

$$= 64,66\%$$



Gambar4.16 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan tabel secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 15 pertanyaan adalah 2625. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1883 atau 64,66%. Dengan demikian kompetensi karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung berada pada Kategori baik. Artinya para karyawan yang bekerja pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung dapat menjalankan kompetensi karyawan dengan baik dan sudah memahami standar kompetensi karyawan yang diterapkan di perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuannya.

4.3 Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuannya, organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi upaya yang dilakukan oleh anggotanya. Upaya tersebut tercermin dalam tugas yang diberikan kepadanya maupun upaya-upaya yang berasal dari dalam dirinya yang memiliki dorongan kuat untuk memberhasilkan tercapainya tujuan organisasi tersebut.

PT Cipaganti Group adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, selalu berusaha memperhatikan kualitas pekerjaan karyawannya, karena menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang sangat penting. PT Cipaganti Group memiliki beberapa kriteria penilaian prestasi kerja karyawan, diantaranya :

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan, memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab pekerjaan adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

4. Kerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaan.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung

A. Kuantitas kerja

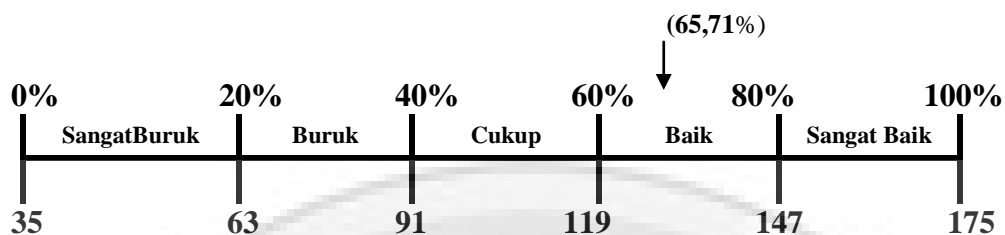
Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

Tabel 4.24
Tingkat Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Target Perusahaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	13	37,14	39	
Baik	4	22	62,86	88	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	127	

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh perusahaan yaitu 13 orang atau 37,14% menjawab cukup, 22 orang atau 62,86%. Hasil skor yang dihasilkan adalah 127 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- $$\text{Persentase skor} = \frac{127 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $$= \frac{92}{140} \times 100\%$$
- $$= 65,71\%$$



Gambar 4.17 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh perusahaan”, menghasilkan total skor 127 atau 65,71% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung sudah memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dan menyelesaikan tepat waktu sesuai yang diminta atasan.

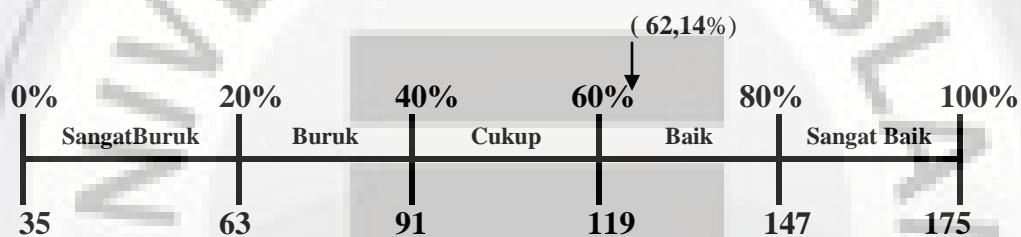
Tabel 4.25
Tingkat Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	18	51,43	54	
Baik	4	17	48,57	68	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	122	

Berdasarkan hasil tabel 4.25 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan yang diberikan oleh perusahaan

yaitu 17 orang atau 48,57% menjawab baik, 18 orang 51,43% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 122 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{122 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 62,14\%$



Gambar 4.18 Garis Kontinum Responden

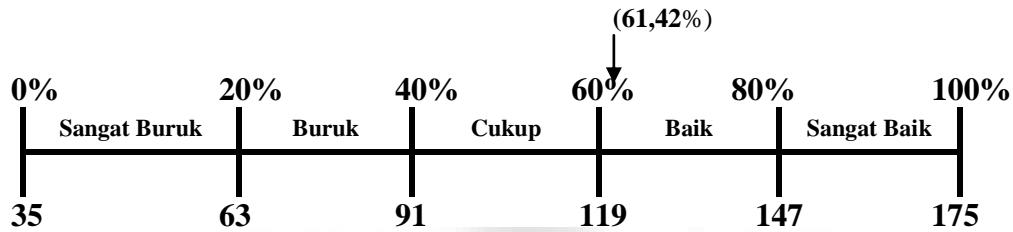
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “ tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan yang diberikan oleh perusahaan”, menghasilkan total skor 122 atau 62,14% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung senantiasa sudah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan sesuai.

Tabel 4.26
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Melakukan Beberapa Pekerjaan Dalam
Periode Tertentu

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	19	54,29	57	
Baik	4	16	45,71	64	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	121	

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan dalam periode tertentu yaitu 19 orang atau 54,29% menjawab cukup. 16 orang 45,71% menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 121 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor
$$= \frac{121 - 35}{175 - 35} \times 100\%$$
- $= 61,42\%$



Gambar 4.19 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “ tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan dalam periode tertentu”, menghasilkan total skor 121 atau 61,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung senantiasa sudah memiliki kemampuan dalam melakukan beberapa pekerjaan dalam periode tertentu sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.27
Klasifikasi Tentang Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas Kerja

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan	127	Baik
2	Tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan yang diberikan oleh perusahaan	122	Baik
3	Tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan dalam periode tertentu	121	Baik
	Total	370	Baik
	Rata-rata	123,3	Baik

Berdasarkan tabel klasifikasi tentang prestasi kerja karyawan dilihat dari dimensi kuantitas kerja karyawan pada direktorat HRD dan GA pada PT.Cipaganti Group Bandung senantiasa sudah memiliki kinerja yang baik dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah baik, juga kemampuan karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan dalam periode tertentu sudah menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

B. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan, memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.28

Tingkat Kesesuaian Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Perintah Atasan

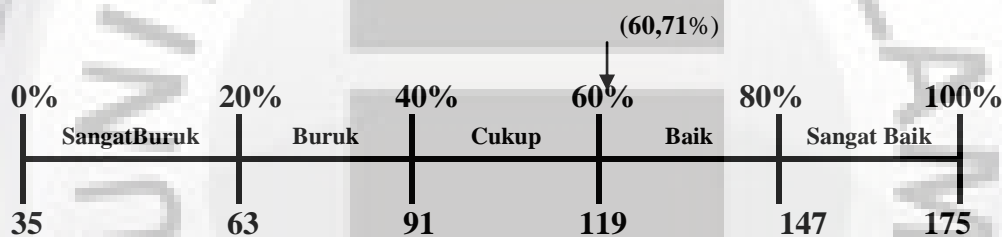
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	1	2,86	2	
Cukup	3	18	51,43	54	
Baik	4	16	45,71	64	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	120	

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah

atasanyaitu 1 orang atau 2,86% menjawab buruk,18 orang atau 51,43% menjawab cukup, 16 orang atau 45,71% menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 120 berada pada kriteria baik.Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumuspengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{120 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{85}{140} \times 100\% \\ &= 60,71\% \end{aligned}$$



Gambar 4.20 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “ tingkat kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan”, menghasilkan total skor 120 atau60,71% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan padadirektorat HRD dan GA di PT Cipaganti GroupBandung senantiasa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sesuai.

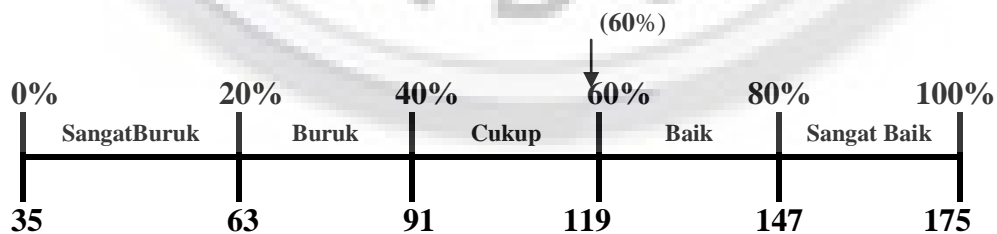
Tabel 4.29
Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Cukup baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	21	60,00	63	
Baik	4	14	40,00	56	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	119	

Berdasarkan hasil tabel 4.29 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu 21 orang atau 60% menjawab cukup, 14 orang 40% menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 119 berada pada kriteria cukup baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{119 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{84}{140} \times 100\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$



Gambar 4.21 Garis Kontinum Responden

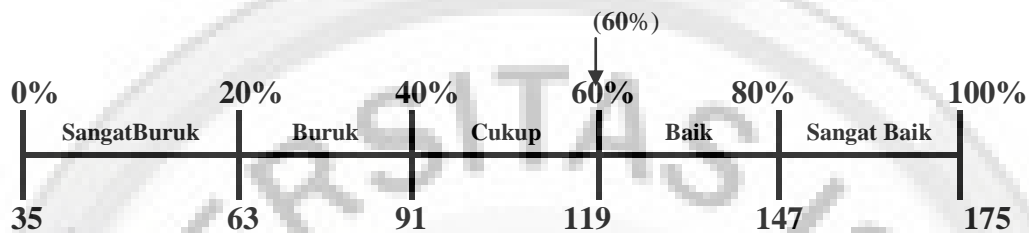
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “ tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan”, menghasilkan total skor 119 atau 60% yang berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan atas sehingga kemungkinan terjadi kesalahan tidak begitu banyak.

Tabel 4.30
Tingkat Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Cukup baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	21	60,00	63	
Baik	4	14	40,00	56	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	119	

Berdasarkan hasil tabel 4.30 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam bekerja yaitu 21 orang atau 60% menjawab cukup, 14 orang 40% menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 119 berada pada kriteria cukup baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{119 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 60\%$



Gambar 4.22 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “Tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam bekerja”, menghasilkan total skor 119 atau 60% yang berarti termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki mutu pekerjaan yang cukup baik dalam bekerja dan dalam hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Table 4.31
Klasifikasi Tentang Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Kualitas Kerja

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Tingkat kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah atasan	120	Baik
2	Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	119	Cukup baik
3	Tingkat mutu pekerjaan yang karyawan hasilkan dalam bekerja	119	Cukup baik
	Total	358	Cukup baik
	Rata-rata	119,3	Cukup baik

Berdasarkan tabel klasifikasi tentang prestasi kerja karyawan dilihat pada dimensi kualitas kerja karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung sudah memiliki prestasi kerja yang cukup baik dalam kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai atasan, ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, juga dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sudah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah cukup baik melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

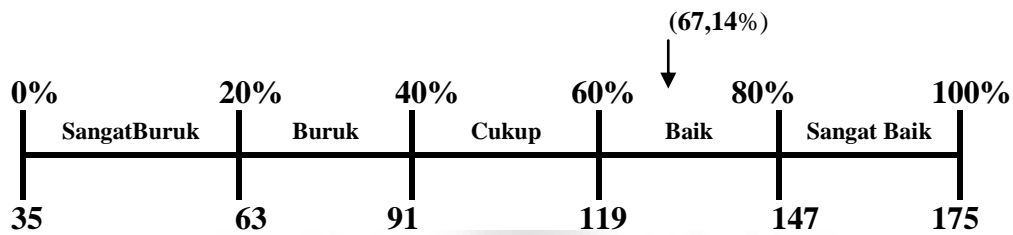
C. Tanggung Jawab

Tabel 4.32
Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Mengulur-ulur Waktu

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	11	31,43	33	
Baik	4	24	68,57	96	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	129	

Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ulur waktu yaitu 24 orang atau 68,57% menjawab baik, 11 orang 31,43% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 129 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{129 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
- $= \frac{94}{140} \times 100\%$
- $= 67,14\%$



Gambar 4.23 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ulur waktu”, menghasilkan total skor 129 atau 67,14% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengulur-ulur waktu sehingga tidak ada tugas yang diberikan oleh atasan yang terabaikan.

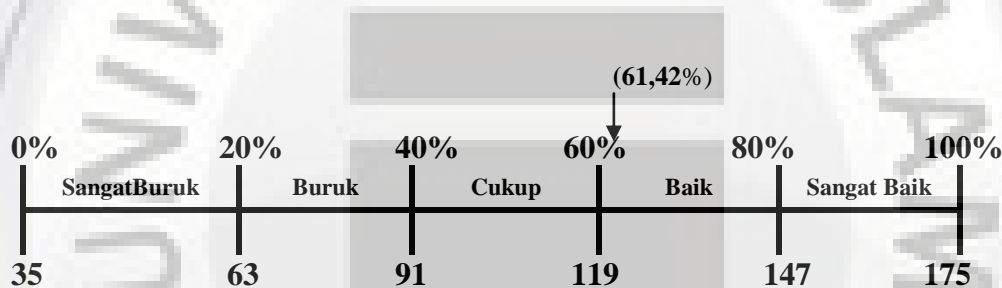
Tabel 4.33
Tingkat Penerimaan Karyawan Terhadap Konsekuensi Pekerjaan Yang Diberikan Atasan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	19	54,29	57	
Baik	4	16	45,71	64	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	121	

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat penerimaan karyawan terhadap konsekuensi pekerjaan yang diberikan atasan yaitu 19 orang atau 54,29% menjawab cukup, 16 orang 45,71%

menjawab baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 121 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{121 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 61,42\%$



Gambar 4.24 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “tingkat penerimaan karyawan terhadap konsekuensi pekerjaan yang diberikan atasan”, menghasilkan total skor 121 atau 61,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik.. Artinya pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung dapat menerima konsekuensi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik, pemberian konsekuensi dilakukan agar karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan ataupun mengulangi kesalahannya kembali.

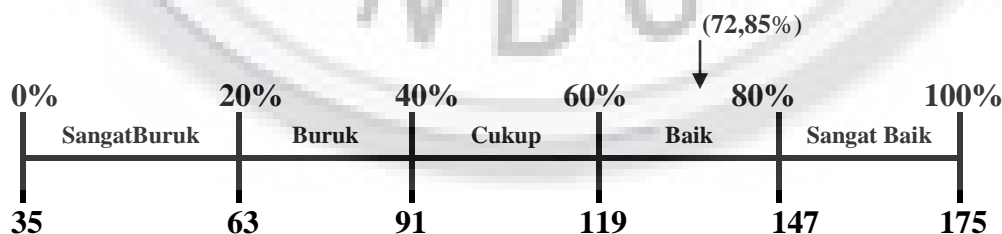
Tabel 4.34
Tingkat Tanggung Jawab Yang Dimiliki Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	5	14,29	15	
Baik	4	28	80,00	112	
Sangat baik	5	2	5,71	10	
Jumlah		35	100,00	137	

Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu 28 orang atau 80% menjawab baik, 5 orang 14,29% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 137 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{137 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{102}{140} \times 100\% \\ &= 72,85\% \end{aligned}$$



Gambar 4.25 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “Tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan”, menghasilkan total skor 137 atau 72,85% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung senantiasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.35
Klasifikasi Tentang Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Tanggung Jawab

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ulur waktu	129	Baik
2	Tingkat penerimaan karyawan terhadap konsekuensi pekerjaan yang diberikan atasan	121	Baik
3	Tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan	137	Baik
	Total	387	Baik
	Rata-rata	129	Baik

Berdasarkan tabel klasifikasi tentang prestasi kerja karyawan dilihat dari dimensi tanggung jawab karyawan pada direktorat HRD dan GS di PT. Cipaganti Group Bandung sudah memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja dengan tidak mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikannya, karyawan juga dapat menerima konsekuensi pekerjaan

yang diberikan atasan jika terjadi kesalahan saat bekerja, juga rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam bekerja menjadi salah satu yang menunjang bahwa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik juga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan.

D. Inisiatif

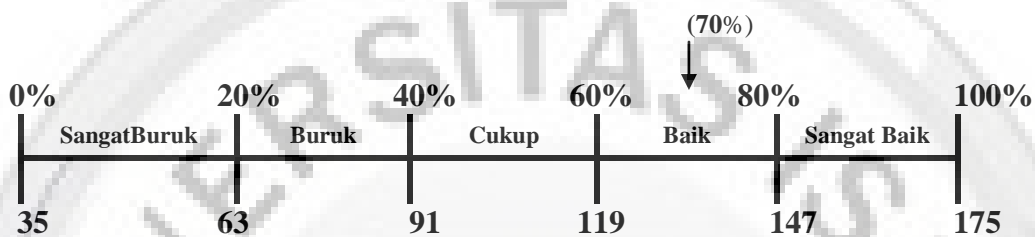
Inisiatif kerja dilaksanakan bila karyawan mempunyai ide dan berani mengemukakan.

Tabel 4.36
Tingkat Kreatifitas Karyawan Dalam Menciptakan Dan membuat Keputusan Dalam Menyelesaikan Masalah

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	7	20,00	21	
Baik	4	28	80,00	112	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	133	

Berdasarkan hasil tabel 4.36 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kreatifitas karyawan dalam menciptakan dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah yaitu 28 orang atau 80% menjawab baik, 7 orang 20% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 133 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{133 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 = 70%



Gambar 4.26 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “tingkat kreatifitas karyawan dalam menciptakan dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah”, menghasilkan total skor 133 atau 70% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung dapat membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan bijak dan adil serta dapat mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikannya.

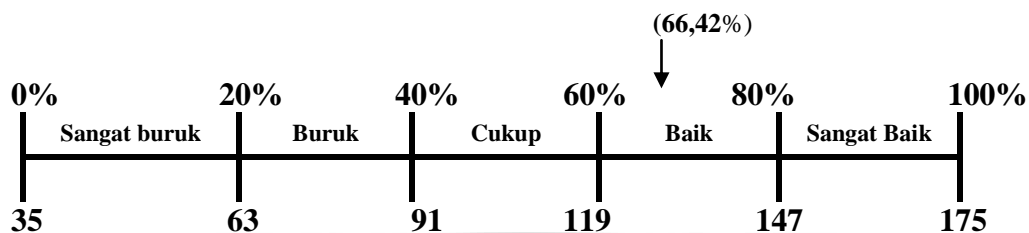
Tabel 4.37
Tingkat Kepercayaan Diri karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	13	37,14	39	
Baik	4	21	60,00	84	
Sangat baik	5	1	2,86	5	
Jumlah		35	100,00	128	

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kepercayaan diri karyawan dalam bekerja yaitu 21 orang atau 60% menjawab baik, 13 orang atau 37,14% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 128 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{128 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{93}{140} \times 100\% \\ &= 66,42\% \end{aligned}$$



Gambar 4.27Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “Tingkat kepercayaan diri karyawan dalam bekerja”, menghasilkan total skor 128 atau 66,42% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki kepercayaan diri dalam bekerja dengan baik sehingga setiap yang dikerjakan hasilnya tidak mengecewakan bagi perusahaan.

Tabel 4.38
Tingkat Kepercayaan Karyawan Terhadap Peluang Yang Diberikan Atasan

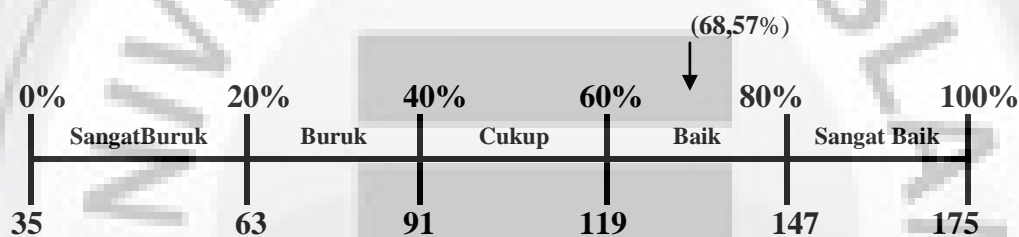
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	9	25,71	27	
Baik	4	26	74,29	104	
Sangat baik	5	0	0,00	0	
Jumlah		35	100,00	131	

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat kepekaan karyawan terhadap peluang yang diberikan atasannya yaitu 26 orang atau 74,29% menjawab baik. Namun, ada beberapa responden yang menjawab cukup yaitu 9 orang (25,71%). Hasil skor total yang dihasilkan adalah

131 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{131 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= \frac{96}{140} \times 100\% \\ &= 68,57\% \end{aligned}$$



Gambar 4.28 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “tingkat kepekaan karyawan terhadap peluang yang diberikan atasan”, menghasilkan total skor 131 atau 68,57% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki kepekaan terhadap peluang yang diberikan oleh atasan dengan baik, sehingga dengan pekanya terhadap peluang yang ada maka mempengaruhi prestasi kerja mereka menjadi lebih baik.

Tabel 4.39
Klasifikasi Tentang Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Inisiatif

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Tingkat kreatifitas karyawan dalam menciptakan dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah	133	Baik
2	Tingkat kepercayaan diri karyawan dalam bekerja	128	Baik
3	Tingkat kepekaan karyawan terhadap peluang yang diberikan atasan	131	Baik
	Total	392	Baik
	Rata-rata	130,6	Baik

Berdasarkan tabel klasifikasi tentang prestasi kerja karyawan dilihat dari dimensi inisiatif maka karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT.Cipaganti Group Bandung senantiasa para karyawan sudah memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kreatifitas karyawan dalam menciptakan dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, kepercayaan diri karyawan juga berperan penting disini karena dengan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja akan memunculkan inisiatif dalam bekerja, dan juga karyawan harus memiliki kepekaan dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh atasan. Hal ini dibutuhkan karena dengan pekanya karyawan terhadap peluang yang diberikan atasan sama dengan karyawan dapat memunculkan prestasi yang mereka miliki.

E. Kerjasama

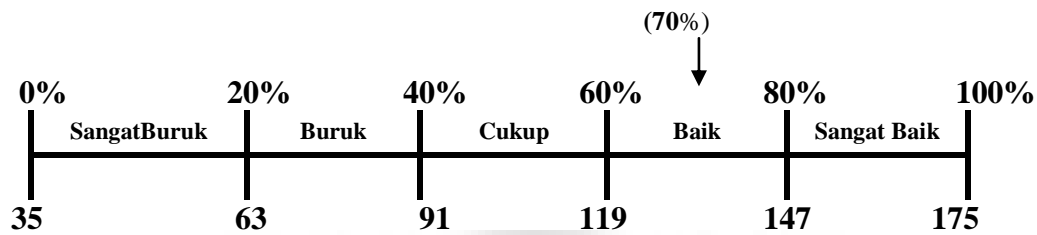
Kerjasama yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Tabel 4.40
Kemampuan Karyawan Dalam Menyesuaikan Diri Di Lingkungan Kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	9	25,71	27	
Baik	4	24	68,57	96	
Sangat baik	5	2	5,71	10	
Jumlah		35	100,00	133	

Berdasarkan hasil tabel 4.40 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya yaitu 24 orang atau 68,57% menjawab baik, 9 orang 25,71% menjawab cukup. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 133 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{133 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= \frac{98}{140} \times 100\%$
 $= 70\%$



Gambar 4.29 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja”, menghasilkan total skor 133 atau 70% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki kemampuan yang baik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga mempermudah mereka dalam bekerja dan berbaur dengan karyawan lainnya.

Tabel 4.41
Tingkat Pemahaman Karyawan Terhadap Perilaku Orang Lain

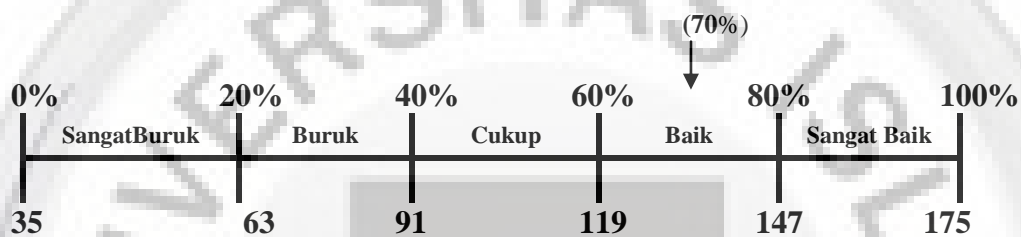
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	11	31,43	33	
Baik	4	20	57,14	80	
Sangat baik	5	4	11,43	20	
Jumlah		35	100,00	133	

Berdasarkan hasil tabel 4.41 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tingkat pemahaman karyawan terhadap perilaku orang lain yaitu 20 orang atau 57,14% menjawab baik, 11 orang atau 31,43% menjawab cukup. Hasil skor yang dihasilkan adalah 133 berada pada kriteria baik.. Selanjutnya penulis mengategorikan

jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
- Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{133 - 35}{175 - 35} \times 100\% \\ &= 70\% \end{aligned}$$



Gambar 4.30 Garis Kontinum Responden

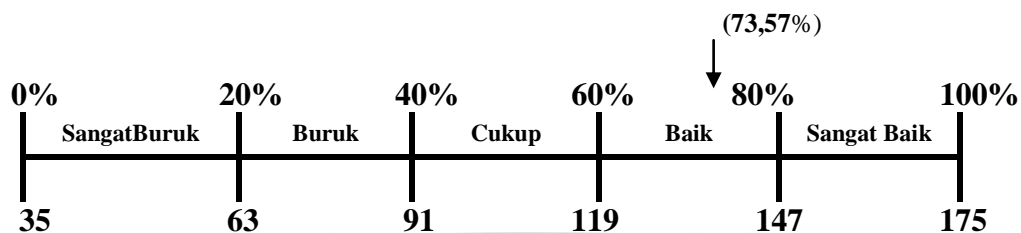
Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “tingkat pemahaman karyawan terhadap perilaku orang lain”, menghasilkan total skor 133 atau 70% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memiliki pemahaman yang baik tentang perilaku orang lain sehingga memudahkan mereka dalam mengatur emosi jika terjadi konflik juga memudahkan mereka dalam kerjasama tim.

Tabel 4.42
Kemampuan Karyawan Berkomunikasi Dengan Rekan Kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan	Klasifikasi
Sangat buruk	1	0	0,00	0	Baik
Buruk	2	0	0,00	0	
Cukup	3	10	28,57	30	
Baik	4	17	48,57	68	
Sangat baik	5	8	22,86	40	
Jumlah		35	100,00	138	

Berdasarkan hasil tabel 4.42 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja yaitu 17 orang atau 48,57% menjawab baik, 10 orang atau 28,57% menjawab cukup, 8 orang atau 22,86% menjawab sangat baik. Hasil skor total yang dihasilkan adalah 138 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Nilai indeks maksimum = $5 \times 1 \times 35 = 175$
 - Nilai indeks minimum = $1 \times 1 \times 35 = 35$
- Persentase skor = $\frac{138 - 35}{175 - 35} \times 100\%$
 $= 73,57\%$



Gambar 4.31 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan garis kontinum diatas, tanggapan responden mengenai “kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja”, menghasilkan total skor 138 atau 78,85% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung pada dasarnya sudah memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik sehingga mempermudah mereka untuk bekerja baik bekerja secara individu ataupun secara tim.

Table 4.43
Klasifikasi Tentang Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dilingkungan kerja	133	Baik
2	Tingkat pemahaman karyawan terhadap perilaku orang lain	133	baik
3	Kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja	138	Baik
	Total	404	Baik
	Rata-rata	134,6	Baik

Berdasarkan tabel klasifikasi tentang prestasi kerja karyawan dilihat dari dimensi kerjasama maka karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung senantiasa memiliki kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dilingkungan kerja, karyawan juga harus memahami perilaku antar karyawan agar dapat lebih mudah jika melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim, juga kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya, karena jika komunikasi dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan sesuai dengan yang diberikan oleh atasan.

Adapun hasil penghitungan persentase skor untuk variabel kinerja karyawan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel. 4.44 Total Pembobotan Variabel Prestasi Kerja

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Kuantitas kerja	370	Baik
2	Kualitas Kerja	358	Cukup baik
3	Tanggung jawab	387	Baik
4	Inisiatif	392	Baik
5	Kerjasama	404	Baik
	Total	1911	Baik
	Rata-rata	127,40	Baik

Gambaran empirik tentang bagaimana tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan dapat diketahui dengan membuat suatu ukuran standar sebagai pembandingan.

- Skor Tertinggi : $5 \times 15 \times 35 = 2625$

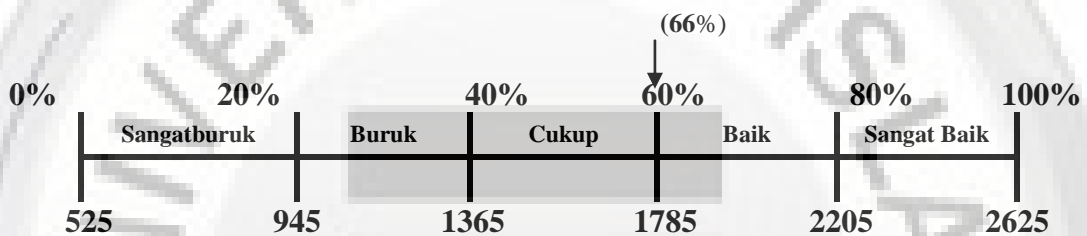
- Skor Terendah : $1 \times 15 \times 35 = 525$

Rentang Skor : $(2625 - 525) : 5 = 420$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya penulis memvisualisasikan hasilTanggapan responden terhadap variabel X (kompetensi karyawan) tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus persentase sebagaiberikut:

$$= \frac{1911 - 525}{2625 - 525} \times 100\%$$

$$= 66\%$$



Gambar 4.32 Garis Kontinum Responden

Berdasarkan Tabel secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 15 pertanyaan adalah 2625. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 191 atau 66%. Dengan demikian prestasi kerja karyawan pada direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung berada pada kategori baik. Artinya bahwa prestasi kerja pada direktorat HRD dan GA pada PT. Cipaganti Group Bandung dinilai baik dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan juga kerjasama.

4.4 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung

Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan perlu dilakukan analisis regresi sehingga dapat diketahui seberapa persen pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mempermudah proses analisis kedua variabel penulis menggunakan alat bantu program SPSS *version 17.0*. Untuk lebih jelasnya penulis akan jelaskan berikut ini.

Tabel 4.45
Analisis Regresi Linear Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.603	3,95128

a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi regresi antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja $r = 0.614$, ini berarti terdapat pengaruh cukup antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja.

a. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisiensi regresi maka dilakukan uji hipotesis, hipotesis : Terdapat Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung.

Dari hipotesis tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho : $r^2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- Ha : $r^2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

b. Uji Signifikansi

uji signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi (R square). Adapun untuk menentukan kriteria signifikan atau tidaknya koefisien regresi, yaitu sebagai berikut.

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka Ho diterima.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka Ho ditolak.

c. Uji T

Untuk menguji kebenaran hipotesis dapat menggunakan uji t dengan kriteria berikut ini:

Jika t hitung $> t$ tabel $0,05$ ($d = n-2$), maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika t hitung $< t$ tabel $0,05$ ($d = n-2$), maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Berikut adalah data hasil dari pengolahan data menggunakan *software SPSS versi 17*

Tabel 4.46
Nilai t hitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.412	3.157		12.167	.000
Kompetensi karyawan	.450	.062	.784	7.250	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja
 T tabel = 2,03

Berdasarkan hasil dari tabel 4.46 diatas, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variable kompetensi karyawan sebesar 7.250 karena uji t hitung > t tabel atau $7.250 > 2,03$. Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan ke-2 uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 6,14% yang berada pada kriteria cukup.