

BAB IV

PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan memaparkan penguraian serta menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja. Variabel Seleksi dan kinerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Dalam variabel Seleksi terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu pendidikan, keahlian, pengalaman, kreativitas, dan inisiatif. Sedangkan variabel kinerja terdiri dari dimensi personal, kerjasama, diandalkan, dan inisiatif. 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.

4.1.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang merupakan karyawan PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung. Data demografi merupakan gambaran umum atau sebagai karakteristik responden yang akan di teliti. Terdapat 4 (empat) pertanyaan mengenai data demografi yaitu : Data responden tersebut dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di perusahaan.

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	53.2	53.2	53.2
	Wanita	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 25 orang (53,2%) berjenis kelamin pria dan 22 orang (46,8%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bahtera pesatlintas buana sebagian besar dari responden

adalah laki-laki. Dari responden jenis kelamin, memang yang paling banyak adalah laki-laki dikarenakan laki-laki mampu dan berproduktivitas secara baik dan cepat tanggap dalam bekerja, laki-laki memang sangat pantas banyak dipekerjakan di perusahaan ini karena perusahaan ini memang membutuhkan kinerja laki-laki yang produktivitasnya tinggi.

2. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<25	8	17.0	17.0	17.0
	>40	7	14.9	14.9	31.9
Valid	26-30	16	34.0	34.0	66.0
	31-40	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 8 orang (17%) berusia kurang dari 25 tahun, 16 orang (34%) berusia 26 – 30 tahun, 16 orang (34%) berusia 31 – 40 tahun dan 7 orang (14,9%) berusia di atas 40 tahun. Sebagian besar responden berumur 26-30 dan 31-40. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT. Bahtera pesatlintasbuana memiliki lebih banyak karyawan dengan usia yang masih terbilang muda, biasanya dengan tingkat usia tersebut , karyawan berada dalam tingkat produktif sehingga mempunyai tingkat kinerja yang baik.

3. Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	27.7	27.7	27.7
	S1	29	61.7	61.7	89.4
	S2	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi responden penelitian yaitu karyawan pada PT.bahtera pesatlintas buana yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda,akan tetapi yang paling banyak menjadi responden adalah karyawan dengan pendidikan sarjana stata-1(S-1) dengan jumlah 29 orang . hal ini berarti karyawan pada PT.Bahtera pesat lintasbuana memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik dalam pengetahuan

yang baik serta ilmu yang di miliki para karyawan diperusahaan PT.bahtera pesat lintasbuana bandung.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan
Lama Bekerja Di Perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	7	14.9	14.9	14.9
	>10	5	10.6	10.6	25.5
	2-5	23	48.9	48.9	74.5
	6-10	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian yaitu karyawan pada PT.Bahtera pesat lintasbuana yang telg bekerja selama 2-5 tahun. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden merupakan karyawan yang cukup berpengalaman.

Berdasarkan dari hasil penelitian karakteristik responden diatas maka penulis menganggap bahwa responden yang di jadikan penelitian ini cukup memadai sehingga dapat dijadikan subyek penelitian.

4.1.2 Seleksi Pada PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung

Seleksi penerimaan karyawan merupakan masalah yang sudah pasti dihadapi perusahaan yang membutuhkn karyawan. Hal ini perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan karena banyaknya pelamar yang jumlahnya relatif lebih besar dibandingkan dengan kebutuhan yang ada. PT. Bahtera Pesat Lintasbuana adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sumber daya manusia, maka perusahaan menyadari bahwa salah satu langkah untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang tepat adalah dengan melakukan prosedur pelaksanaan seleksi yang optimal.

Dalam hal ini PT.Bahtera Pesat Lintasabuana bandung tidak mennetukan tahun penarikan atau seleksi karyawan ,apabila PT.bahtera Pesar Lintasbuana sedang membutuhkan karyawan , maka perusahaan akan membuka kembali data – data yang ada di database dan juga melalui pengumuman lewat iklan surat kabar, website,atau perguruan tinggi yang ditunjuk bekerjasama dengan PT. Bahtera Pesat Lintasbuana dan juga referensi dari karyawan.

Dalam melakukan seleksi karyawan, PT.Bahtera Pesat Lintasbuana melakukan beberapa cara sebagai berikut :

1. Untuk karyawan staff

Penarikan untuk staff dapat diambil dari surat –surat lamaran yang masuk baik itu melalui email perusahaan , pos atau dibawa sendiri oleh pelamar. Dan elamar yang telah lulus seleksi melalui perusahaan penyedia tenaga kerja yang telah di tunjuk oleh PT.Bahtera Pesat Lintasbuana. Proses penerikan kryawan staff dilakukan oleh bagian personalia dan pemimpin perusahaan selaku pemeberi keputusan.

2. Untuk karyawan non staff

Dalam mencari karyawan non staff seperti cleaning service ,satpam, kurir, dapat dilakukan melalui referensi dari karyawan yang sudah ada untuk dapat menjamin bahwa calon karyawan tersebut dapat bertanggung jawab atas tugasnya, dipercaya, proses penarikan karyawan non staff tidak secara langsung dilakukan oleh bagian personalia, namun melalui koprasi perusahaan.

Adapun kulifikasi yang digunakan dalam seleksi penerimaan karyawan PT.Bahtera pesat lintasbuana adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan pada umumnya kulifikasi pendidikan yang dibutuhkan adalah minimal lukusan diploma dan S-1 untuk karyawan staff dan bagi karyawan non staff SMU

2. Keahlian

Keahlian yang di maksud mencakup keahlian dalam menggunakan komputer, minimal menguasai microsoft word, excel.

3. Pengalama kerja

Tidak semua jabatan memprioritaskan pengetahuan kerja, hanya jabatan tertentu yang menghendaki adanya pengalaman kerja, PT.Bahtera Pesat Lintasbuana lebih tertarik menerima calon karyawan yang baru lulus kemudian di bimbing menjadi karyawan yang lebih baik dan berkualitas.

4. Usia yang diterima adalah minimal 21 dan dan maksimal 30 tahun untuk karyawan staff, sedangkan untuk non staff minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun.

- Proses Seleksi karyawan di PT. Bahtera Pesat lintas buana



Dari proses seleksi tersebut kita bisa mengetahui bahwa kelulusan peserta ditentukan dengan mengevaluasi nilai atau hasil seluruh tahap atau tes tersebut. Nilai tinggi pada suatu tahap atau tes dapat mengkompensasikan nilai rendah pada tahap atau tes lain. Biasanya tahap pertama biasanya dimulai dengan menerima berkas lamaran dari pelamar. Penyaringan awal dilakukan untuk memastikan apakah berkas atau data-data lamaran atau cv yang diterima memenuhi syarat atau tidak (kelengkapan, kesesuaian). Tahap ini biasanya sudah diselesaikan dalam proses rekrutmen. Dalam tahap selanjutnya para pelamar yang memenuhi syarat akan mengikuti wawancara pendahuluan (interview), tahap ini biasanya juga disertai dengan pengisian formulir aplikasi diisi oleh pelamar. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengetahui apakah pelamar memiliki kualifikasi khusus yang diminta pertanyaan yang diajukan langsung mengarah pada, apakah para pelamar mempunyai sertifikat untuk memambah dan menunjang cv para pelamar.

Para kandidat yang memenuhi syarat dalam wawancara pendahuluan akan masuk ke tahap berikutnya, yaitu serangkaian tes pekerjaan, tes yang diberikan dan disesuaikan dengan persyaratan jabatan atau kompetensi yang disyaratkan.

Para kandidat selanjutnya akan melakukan serangkaian tes psikotes agar para perusahaan bisa mengetahui seberapa pengetahuan yang dimiliki oleh para kandidat. Selanjutnya setelah melakukan serangkaian tes psikotes bagi para calon karyawan yang diterima maka akan melakukan sesi wawancara untuk bertujuan, mendapatkan profil kepribadian para calon kandidat dan data akurat yang dibutuhkan, biasanya dilakukan untuk mendapatkan informasi yang spesifik, pertanyaan yang mendalam, namun terbatas.

**Pertanyaan dalam menyeleksi karyawan dengan melakukan Wawancara di
PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung**

I. Motivasi

Pertanyaan yang dapat menggali aspek motivasi antara lain:

1. Mengapa Anda memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan ini ?
2. Apa yang membuat Anda menjadi tertarik dengan perusahaan ini ?
3. Tanggung jawab apa yang Anda anggap penting dalam pekerjaan ?
4. Tantangan apa yang Anda cari dalam pekerjaan ?
5. Apa alasan Anda keluar dari perusahaan sebelumnya ?
6. Apa yang membuat Anda keluar dari perusahaan sebelumnya ?
7. Selama perjalanan karir Anda, posisi mana yang paling Anda sukai ?
8. Mengapa Anda ingin mengubah karir ? (bila yang bersangkutan berpindah profesi/karir ?
9. Apa arti bekerja bagi anda

2. Ketahanan Terhadap Tekanan (Stres)

Pertanyaan yang dapat menggali aspek ketahanan terhadap tekanan/stres, antara lain:

1. Apakah Anda dapat bekerja di bawah tekanan ?
2. Pernahkan Anda bekerja di bawah tekanan ? Ceritakan bagaimana Anda menyikapinya?)

3. Dalam lingkungan kerja seperti apa Anda merasa nyaman ? (bisa diajukan secara terstruktur atau tidak)
4. Seandainya atasan Anda marah karena hal yang bukan dilakukan Anda, bagaimana anda menyikapinya ?
5. Bagaimana Anda menyikapi kritik yang diberikan kepada Anda ?
6. Seandainya Anda mendapatkan ditempatkan pekerjaan yang tidak Anda harapkan, apa yang akan Anda lakukan ?
7. Seandainya Anda dihadapkan dengan dua tugas yang harus diselesaikan pada saat yang bersamaan, apa yang akan Anda lakukan ?
8. Masalah terbesar apa yang pernah Anda hadapi ? Bagaimana anda mengatasinya ?

3. Inisiatif

Pertanyaan yang dapat menggali aspek inisiatif antara lain:

1. Apa yang Anda ketahui tentang perusahaan ini ? Dan darimana serta bagaimana Anda mengetahuinya ?
2. Kriteria apa yang Anda gunakan untuk mengevaluasi perusahaan yang anda harapkan menjadi tempat kerja Anda ?
3. Ceritakan mengenai pendidikan dan pelatihan yang pernah Anda ikuti.
4. Bagaimana Anda mendapatkan pekerjaan selama ini ? (Apakah melalui iklan, referensi, dsb)

4. Sikap kerja.

Pertanyaan yang dapat menggali aspek sikap kerja antara lain:

1. Seandainya ada pengalihan tanggung jawab pada pekerjaan yang Anda pegang, bagaimana Anda menyikapinya ?
2. Ceritakan mengenai pengalaman kerja Anda.)
3. Apa tanggung jawab Anda pada posisi tersebut ?)

5. Kepercayaan Diri.

Pertanyaan yang dapat menggali aspek kepercayaan diri antara lain:

1. Menurut Anda, apa definisi/arti kesuksesan ? Dan seberapa besar pengaruhnya bagi Anda ?
2. Menurut Anda, apa definisi/arti kegagalan ? Dan seberapa besar pengaruhnya bagi Anda ?
3. Jelaskan ukuran/standar kesuksesan bagi Anda.
4. Pekerjaan apa yang telah Anda selesaikan dengan sukses ?
5. Apa peran Anda dalam kesuksesan tersebut ?
6. Bagaimana anda memandang diri sendiri saat ini ? Apakah sudah sukses ?

6. Sosialisasi

Pertanyaan yang dapat menggali aspek sosialisasi antara lain:

1. Ceritakan kegiatan Anda di waktu senggang.
2. Kegiatan apa yang Anda ikuti di lingkungan anda ?

3. Selain belajar, kegiatan apa saja yang Anda ikuti saat masih kuliah atau sekolah ? Posisi apa yang pernah Anda pegang ?

7. Kemandirian

Pertanyaan yang dapat menggali aspek kemandirian antara lain:

1. Ceritakan keputusan-keputusan penting dalam hidup Anda, yang Anda anggap sebagai keputusan Anda sendiri. Juga ceritakan keputusan penting yang Anda anggap bukan keputusan Anda sendiri.
2. Mengapa anda memilih jurusan atau program keahlian Permesinan ?
3. Dalam pengambilan suatu keputusan, siapa yang berpengaruh dalam diri Anda?
4. Dalam hal-hal apa saja orang-orang tersebut Anda sertakan ?

4.1.3 Kinerja karyawan di PT. Bahtera Pesat lintasbuana Bandung.

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dibutuhkan karyawan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan perusahaan atau belum, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat.

PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, selalu berusaha memperhatikan kualitas pekerjaan

karyawannya, karena menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting. PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung memiliki beberapa kriteria penilaian karyawan, diantaranya :

a. Kualitas kerja

Yaitu dimana proses atau hasil dari aktivitas kerja karyawan yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dari aktivitas tersebut.

b. Ketaatan pada peraturan pekerjaan

Yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan di PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung ada banyak hal itu merupakan kebijakan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, penilaian kinerja dilakukan perusahaan dalam waktu enam bulan sekali untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kinerja karyawan tersebut.

4.1.4 Analisis Tanggapan Responden

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel seleksi dan kinerja yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 47 \times 5 \text{ (nilai tertinggi)} = 235$$

$$\text{Data terkecil} = 47 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 47$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 235 - 47 = 188$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya pun menjadi 5 (lima).

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{int} = \frac{R}{k} = \frac{188}{5} = 37,6$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.5

Rentang Klasifikasi Variabel

No	Lebar Interval	Kategori	
		X	Y
1	47-84,6	Tidak Baik	Tidak Baik
2	84,7-122,2	Kurang Baik	Kurang Baik
3	122,3-159,8	Cukup	Cukup
4	159,9-197,4	Baik	Baik
5	197,5-235	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : data olahan

Tabel 4.6

Tabel interpretasi nilai skor

Presentase skor	Kriteria
0% - 20%	Sangat tidak baik
21% - 40 %	Tidak baik
41% - 60 %	Cukup baik
61% - 80 %	Baik
81% - 100%	Sangat baik

Sumber : riduwan (2011:15)

Pada variabel Seleksi terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan. Pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel Seleksi yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuisisioner. Item-item pertanyaannya adalah sebagai berikut;

1. Dimensi Pendidikan

Tabel 4.7

Distribusi frekuensi kesesuaian posisi kerja yang ditawarkan perusahaan dengan jenjang pendidikan yang saya miliki.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	1	2,13	2
Ragu-ragu	3	15	31,91	45
Setuju	4	23	48,94	92
Sangat Setuju	5	8	17,02	40
Jumlah		47	100,00	179

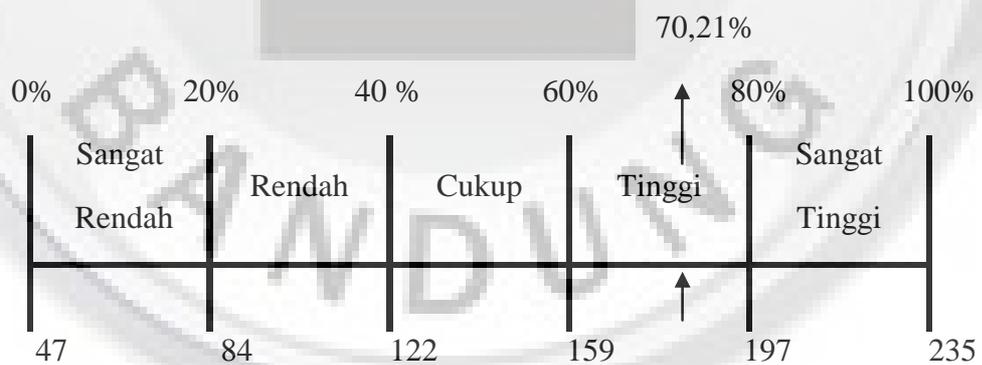
Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kesesuaian posisi kerja yang ditawarkan perusahaan dengan jenjang pendidikan yang saya miliki yaitu 23 orang bagi jawaban responden” setuju “ , dan yang menjawab tidak setuju hanya 1 responden saja, hal ini di karenakan ketidak setujuanya atas apa yang diberikan oleh perusahaan dengan kesesuaian kerja itu harus di sesuaikan pula dengan pendidikan, tidak semua posisi kerja yang akan di tawarkan harus melihar latar belakang pendidikan yang dimiliki nya, karena jika calon karyawan tersebut mampu dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki,tetapi pendidikanya hanya Diploma saja, itu patut di tinjau kembali. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam

presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P (\%) = \frac{179 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{132}{188} \times 100\%$$

$$= 70,21\%$$



Tabel 4.8

Distribusi frekuensi latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	1	2,13	2
Ragu-ragu	3	8	17,02	24
Setuju	4	23	48,94	92
Sangat Setuju	5	15	31,91	75
Jumlah		47	100,00	193

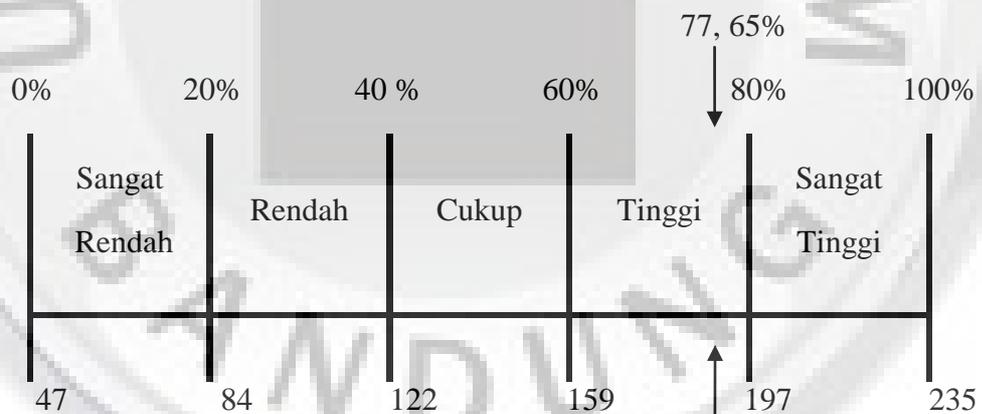
Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan yang menjawab “setuju” yaitu 23 orang , dan yang menjawab “tidak setuju “ hanya 1 orang saja, bila di amati memang latar belakang pendidikan yang dilihat oleh perusahaan ini tidak hanya melihat pendidikan akhir saja tetapi kemampuan kerja yang baik dan akan mengembangkan perusahaan ini dengan baik jika melihat suatu posisi atau menjadi bagian atasan yang tinggi di perusahaan PT.Bahtera pesat lintasabuaa ini, memang harus memiliki latar

belakang pendidikan yang baik dan mampu bekerja dengan baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{193 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{146}{188} \times 100\%$$

$$= 77,65\%$$



2. Dimensi Keahlian

Tabel 4.9

Distribusi frekuensi posisi kerja sesuai dengan yang ditawarkan oleh perusahaan dengan keahlian yang saya miliki.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	11	23,40	33
Setuju	4	20	42,55	80
Sangat Setuju	5	16	34,04	80
Jumlah		47	100,00	193

Berdasarkan hasil tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai posisi kerja sesuai dengan yang ditawarkan oleh perusahaan dengan keahlian yang saya miliki yaitu yang menjawab “setuju” 20 orang. Berdasarkan responden yang menjawab setuju 20 orang maka bisa kita simpulkan bahwa calon karyawan ingin bekerja sesuai dengan keahlian yang mereka miliki sehingga calon karyawan tidak harus lama menyesuaikan apa yang harus dilakukan dan di kerjakannya. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut:

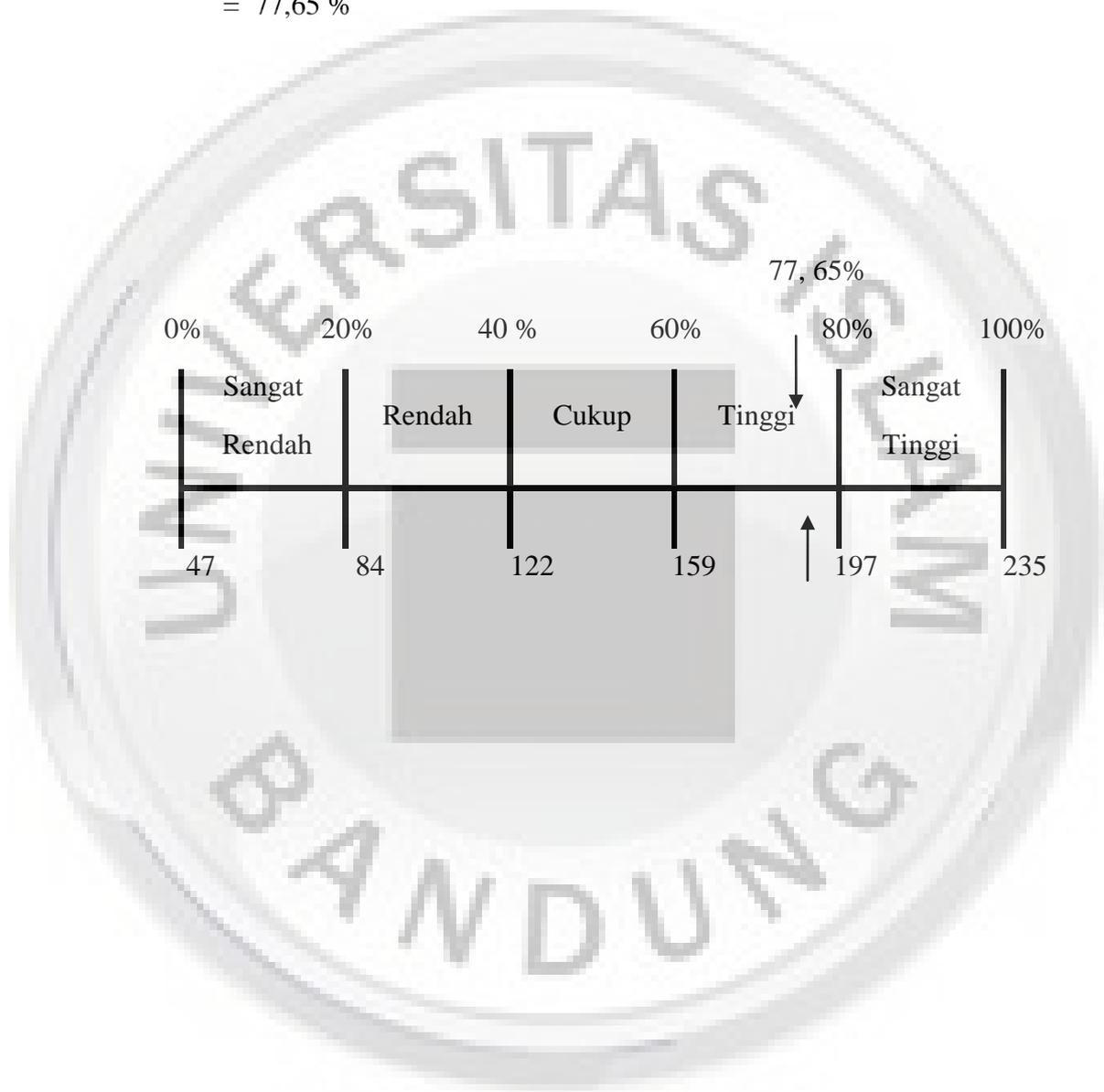
$$P = \frac{193 - 47}{235} \times 100 \%$$

$$235 - 47$$

$$= \frac{146}{188} \times 100\%$$

188

$$= 77,65 \%$$



Tabel 4.10

Distribusi frekuensi kecakapan saya untuk memanfaatkan kesempatan dalam bekerja.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	11	23,40	33
Setuju	4	20	42,55	80
Sangat Setuju	5	16	34,04	80
Jumlah		47	100,00	193

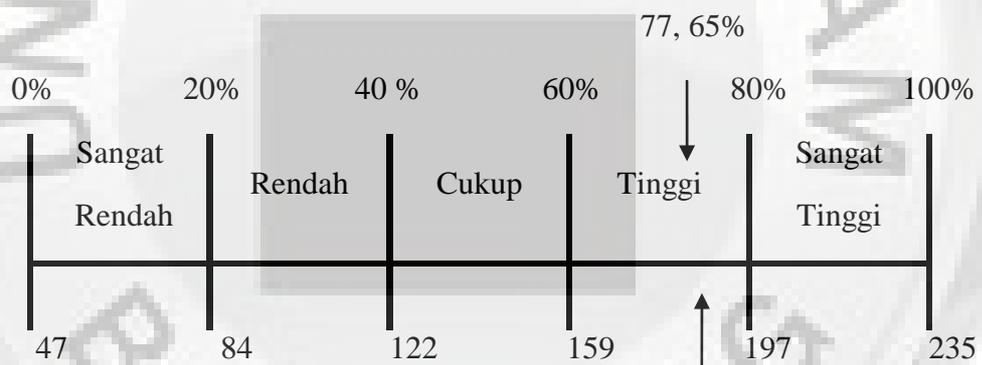
Berdasarkan hasil tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kecakapan saya untuk memanfaatkan kesempatan dalam bekerja yaitu yang menjawab “ setuju” 20 orang, namun ada yang menjawab “ragu-ragu” 11 orang, berdasarkan dari hasil responden yang di teliti maka dengan kita berdiskusi kita mampu memanfaatkan kerja dengan apa yang kita tidak pahami bisa kita berdiskusi dengan hasil percakapan yang bermanfaat dan baik. Selanjutnya

penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{193 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{146}{188} \times 100\%$$

$$= 77,65\%$$



3. Dimensi Pengalaman

Tabel 4.11

Distribusi frekuensi saya memiliki kematangan dan kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan baru.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	13	27,66	39
Setuju	4	19	40,43	76
Sangat Setuju	5	15	31,91	75
Jumlah		47	100,00	190

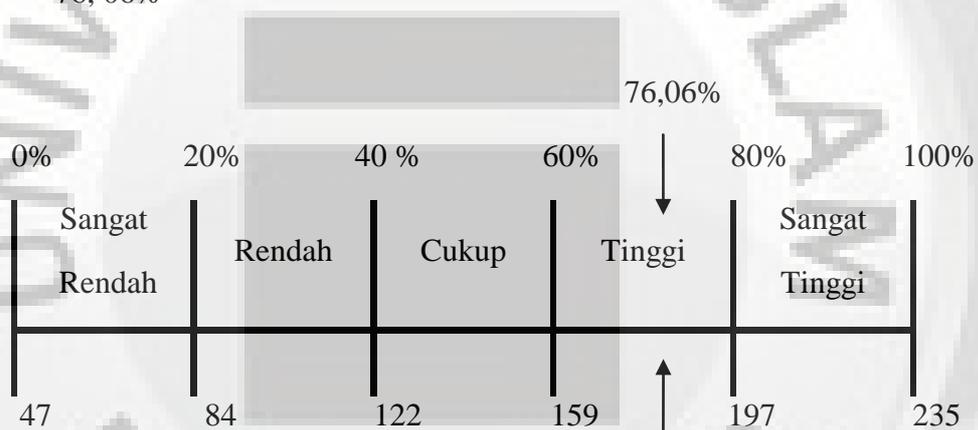
Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai saya memiliki kematangan dan kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan baru yaitu yang menjawab “setuju” 19 orang dan adapula yang menjawab “ragu-ragu” 13 orang, maka bisa kita simpulkan bahwa kematangan dalam mengerjakan pekerjaan baru adalah hal yang sangat menarik untuk para karyawan sehingga mendapatkan hasil kerja dan kematangan dalam bekerja dengan baik Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke

dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{190 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{188} \times 100\%$$

$$= 76,06\%$$



Tabel 4.12

Distribusi frekuensi kesesuaian dalam pengalaman kerja yang saya miliki dengan posisi kerja yang ditawarkan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	13	27,66	39
Setuju	4	17	36,17	68
Sangat Setuju	5	17	36,17	85
Jumlah		47	100,00	192

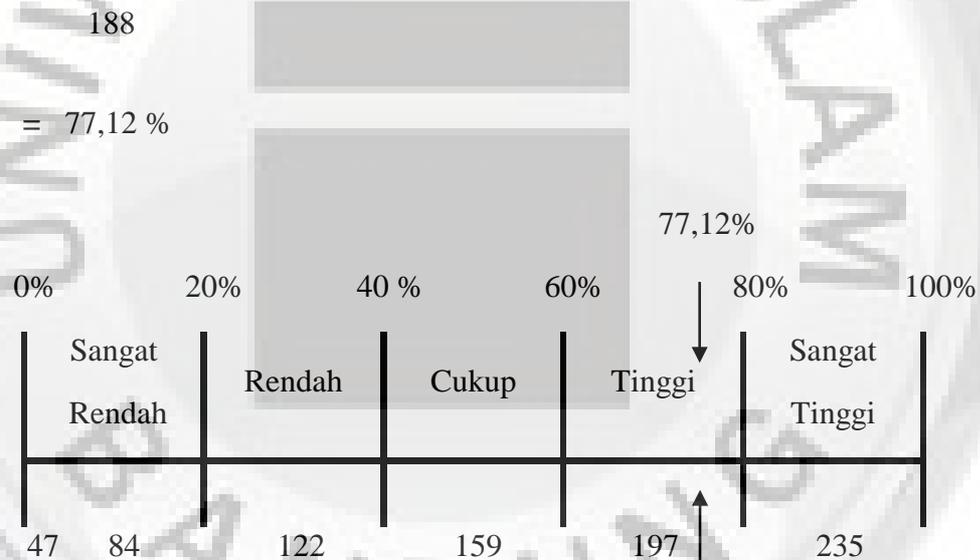
Berdasarkan hasil tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kesesuaian dalam pengalaman kerja yang saya miliki dengan posisi kerja yang ditawarkan yaitu yang menjawab “setuju” 17 orang, dan yang menjawab “ragu-ragu” 13 orang, maka dengan hasil responden ini tidak semua yang dimiliki calon karyawan mempunyai pengalaman kerja yang sama, dan sesuai dengan pengalaman kerjanya, sehingga calon karyawan baru belum tentu sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya sama dengan penawaran pekerjaan, yang di tawarkan perusahaan ini. namun dengan kesesuaian dengan pekerjaan baru

bisa membuat produktivitas kerja dengan baik maka pengalaman kerja yang baik harus di tingkatkan kembali. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{192 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{188}$$

$$= 77,12\%$$



4. Dimensi Kreativitas

Tabel 4.13

Distribusi frekuensi kemampuan saya untuk memberikan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	20	42,55	60
Setuju	4	22	46,81	88
Sangat Setuju	5	5	10,64	25
Jumlah		47	100,00	173

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan kemampuan saya untuk memberikan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu yang menjawab “setuju” 22 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” 20 orang, berdasarkan penelitian yang penulis tau bahwa dengan ide-ide yang baru kita bisa dan mampu mengembangkan kemampuan

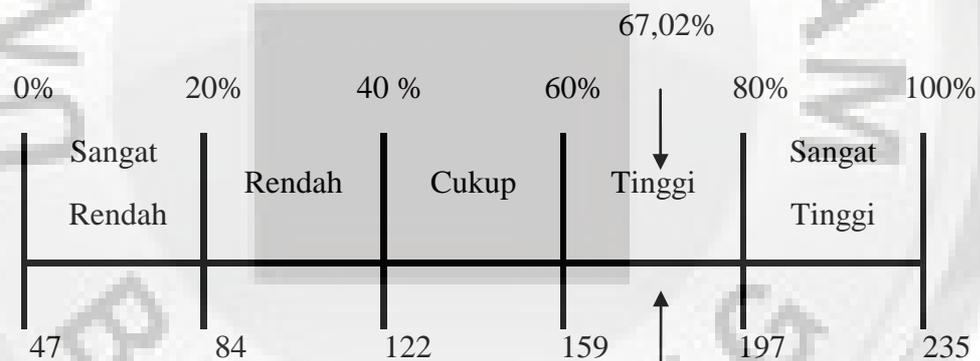
yang dimiliki dengan lebih baik lagi. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{173 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{188} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{188} \times 100\%$$

$$= 67,02\%$$



Tabel 4.14

Distribusi frekuensi kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	16	34,04	48
Setuju	4	26	55,32	104
Sangat Setuju	5	5	10,64	25
Jumlah		47	100,00	177

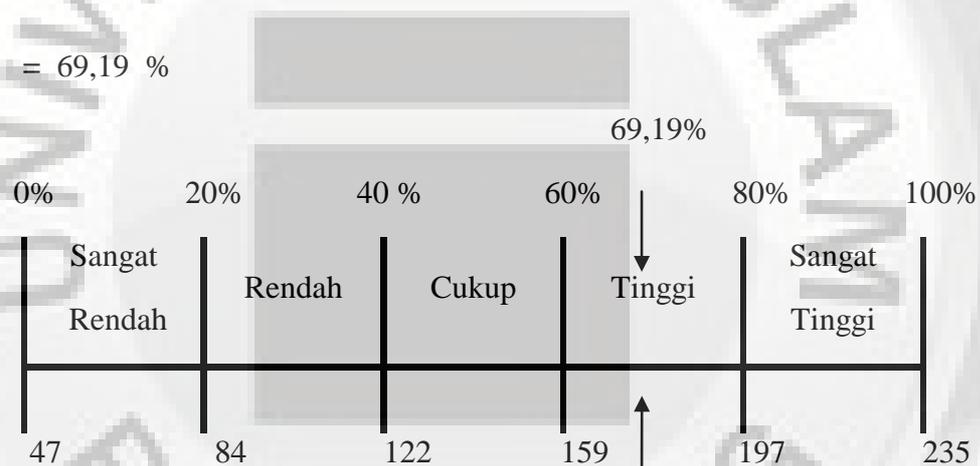
Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif yaitu yang menjawab “setuju” 26 orang, dan yang menjawab “ragu-ragu” 16 orang, bisa kita ketahui bahwa kemampuan dalam tingkat mengerjakan pekerjaannya sangat tinggi maka akan lebih efektif dan lebih cepat dalam melakukan tugas pekerjaan yang di berikan dengan kemampuan dan cara

menyelesaikanya dengan cermat dan baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{177 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{188} \times 100\%$$

$$= 69,19\%$$



5. Dimensi Inisiatif

Tabel 4.15

Distribusi frekuensi ketanggapan saya dalam mengenali masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	13	27,66	39
Setuju	4	29	61,70	116
Sangat Setuju	5	5	10,64	25
Jumlah		47	100,00	180

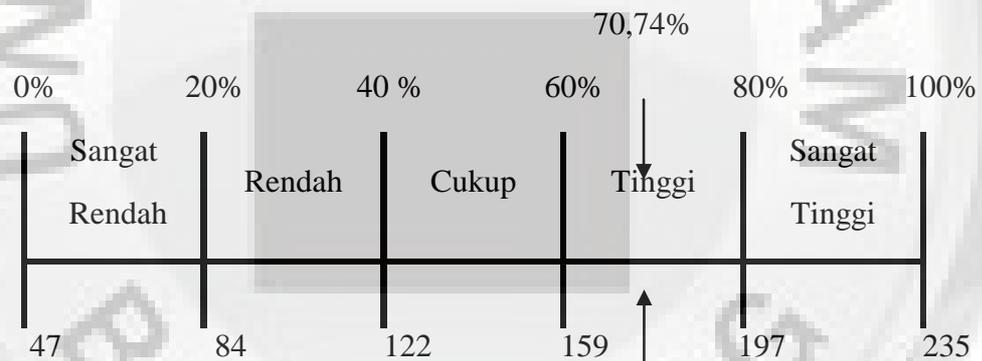
Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai ketanggapan saya dalam mengenali masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu 29 orang atau 61,70% menjawab setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 13 orang atau 27,66%. Hasil skor total ketanggapan saya dalam mengenali masalah yang berkaitan dengan pekerjaan adalah 180 berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan

jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :

$$P = \frac{180 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{133}{188} \times 100\%$$

$$= 70,74\%$$



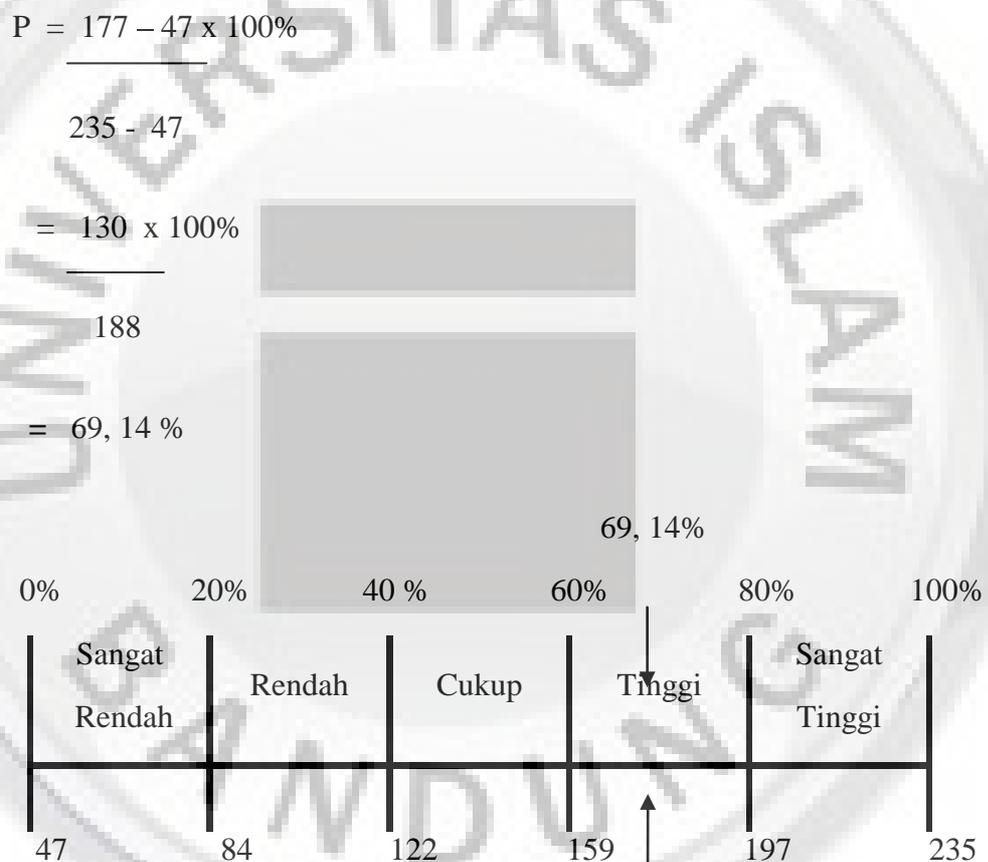
Tabel 4.16

Distribusi frekuensi tingkat ketanggapan saya mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	15	31,91	45
Setuju	4	28	59,57	112
Sangat Setuju	5	4	8,51	20
Jumlah		47	100,00	177

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat ketanggapan saya mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu 28 orang atau 59,57% menjawab setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 15 orang atau 31,91%. Hasil skor total

tingkat ketanggapan saya mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan adalah 177 atau berada pada kriteria baik. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus presentase sebagai berikut :



Kriteria dan skor pembobotan secara keseluruhan dari variabel Seleksi dapat dilihat pada Tabel berikut in

Tabel. 4. 17**Total Pembobotan Variabel Seleksi**

No	Indikator	Pembobotan	Prosentase (%)	Kategori
1	Kesesuaian posisi kerja yang ditawarkan perusahaan dengan jenjang pendidikan yang saya miliki.	179	76,17	Baik
2	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan.	193	82,13	Baik
3	Posisi kerja sesuai dengan yang ditawarkan oleh perusahaan dengan keahlian yang saya miliki.	193	82,13	Cukup
4	Kecakapan saya untuk memanfaatkan kesempatan dalam bekerja.	369	157,02	Baik
5	Saya memiliki kematangan dan kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan baru.	230	97,87	Baik

6	Kesesuaian dalam pengalaman kerja yang saya miliki dengan posisi kerja yang ditawarkan.	192	81,70	Baik
7	Kemampuan saya untuk memberikan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	173	73,62	Baik
8	Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif.	177	75,32	Baik
9	Ketanggapan saya dalam mengenali masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	180	76,60	Cukup
10	Tingkat Ketanggapan saya mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	177	75,32	
Total		2.063		Baik
Rata-rata		206,30	87,79	

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada Variabel Seleksi berada pada kategori “Baik” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 184,70 dari total bobotnya sebesar 1847.

4.1.3.2 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja

Variabel kinerja memiliki 12 (lima) pernyataan. Agar dapat memberikan nilai terhadap Variabel kinerja maka hasil dari item-item pertanyaan tersebut akan diberi nilai bobot yang sesuai ukuran sebenarnya pada lapangan. Dan untuk penjelasannya akan dijelaskan berikut ini:

1. Dimensi Personal

Tabel 4.18

Dimensi frekuensi memiliki sikap yang baik.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	1	2,13	3
Setuju	4	26	55,32	104
Sangat Setuju	5	20	42,55	100
Jumlah		47	100,00	207

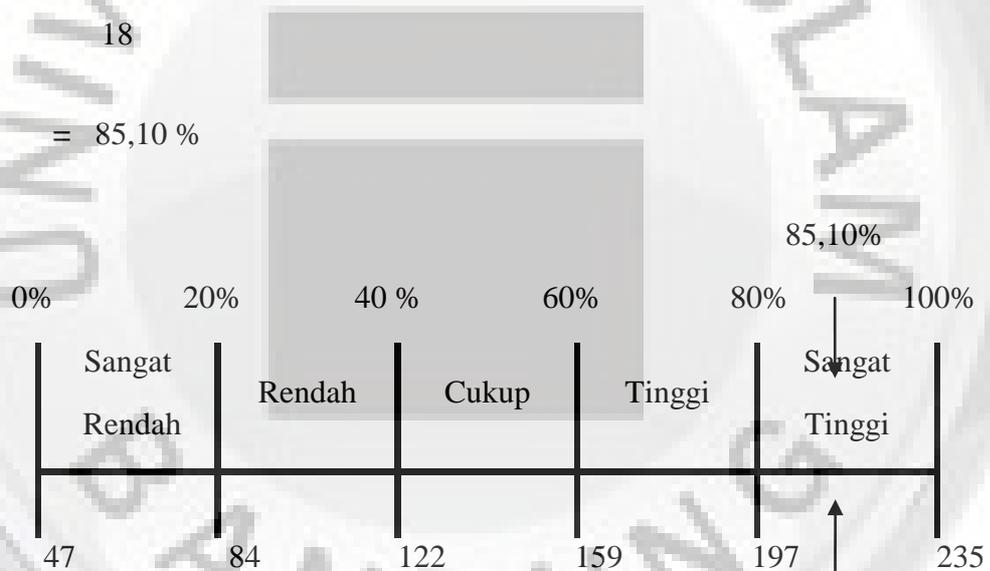
Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan memiliki sikap yang baik yaitu yang menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 1 orang,

berdasarkan hasil responden tersebut maka bisa disimpulkan dengan sikap yang baik bisa melihat kepribadian para karyawan bagaimana sikap yang baik ditunjukkan untuk di dalam pekerjaan ataupun dalam luar pekerjaan, selanjutnya penulis akan menghitung dengan cara garis continuum yaitu:

$$P = \frac{207 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{188} \times 100\%$$

$$= 85,10\%$$



Tabel 4.19

Dimensi frekuensi memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja

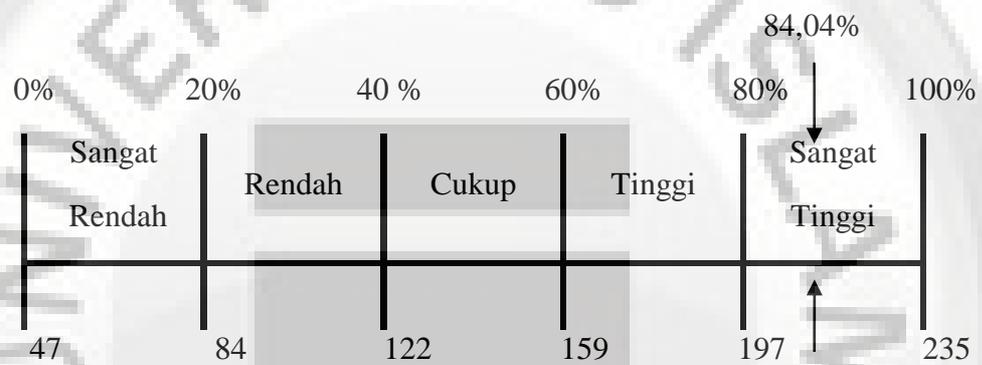
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	1	2,13	3
Setuju	4	28	59,57	112
Sangat Setuju	5	18	38,30	90
Jumlah		47	100,00	205

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja yaitu sebanyak 28 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” hanya 1 orang. berdasarkan dari hasil tersebut dapat di simpulkan dari tabel diatas bahwa komunikasi adalah hal yang sangat penting untuk karyawan berinteraksi dengan sesama pegawai sehingga bisa menjalin silaturahmi denagan sesama rekan kerja.selanjutnya penulis akan menghitung dengan cara garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{205 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{158}{188} \times 100\%$$

$$= 84,04\%$$



Tabel 4.20

**Dimensi frekuensi mengutamakan kepentingan kerja dibandingkan
kepentingan pribadi.**

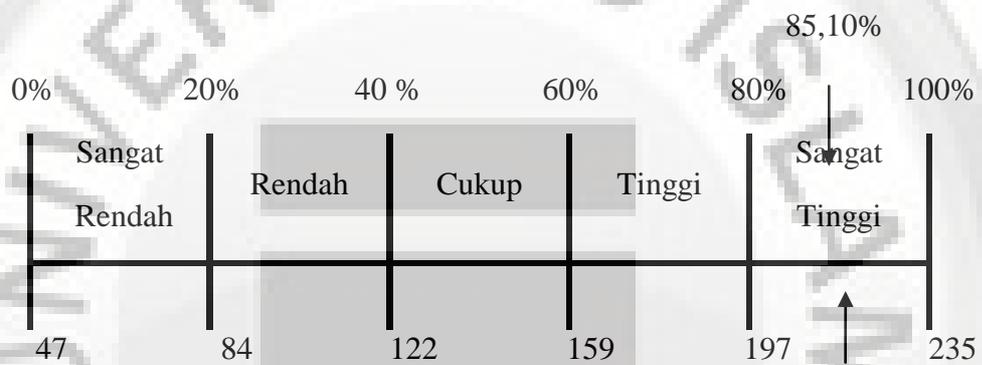
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	3	6,38	9
Setuju	4	22	46,81	88
Sangat Setuju	5	22	46,81	110
Jumlah		47	100,00	207

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden setuju dengan mengutamakan kepentingan kerja dibandingkan kepentingan pribadi yaitu sebanyak 22 orang yang menjawab “setuju” dan yang menjawab “rau-ragu” 3 orang. maka bisa disimpulkan bahwa karyawan harus bekerja dengan profesional dan harus menutamakan pekerjaannya jika waktu kerja yang dimiliki masih ada pada jam kerja. Selanjutnya penulis kana menghiung dengan garis kontinum yaitu:

$$P = \frac{207 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{188} \times 100\%$$

$$= 85,10\%$$



2. Dimensi Kerjasama

Tabel 4.21

Dimensi frekuensi menghindari konflik dalam bekerja.

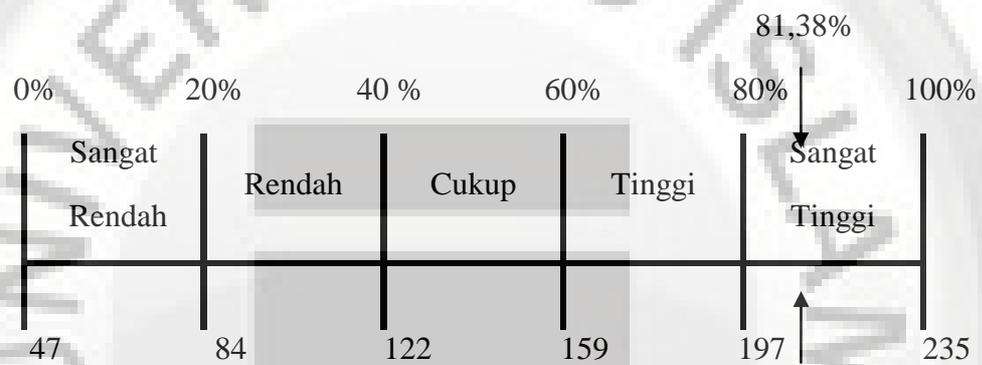
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	8	17,02	24
Setuju	4	19	40,43	76
Sangat Setuju	5	20	42,55	100
Jumlah		47	100,00	200

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan menghindari konflik dalam bekerja yaitu sebanyak 19 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” adalah 8 orang , maka bisa disimpulkan bahwa dalam bekerja baiknya tidak memcapuri urusan yang lain, karena jika diluar dari pekerjaan sebaiknya menghindari dari konflik dalam bekerja. Selanjutnya penulis akan menghitung dari garis kontinum yaitu:

$$P = \frac{200 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{153}{188} \times 100\%$$

$$= 81,38\%$$



Tabel 4.22

Distribusi frekuensi mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	7	14,89	21
Setuju	4	22	46,81	88
Sangat Setuju	5	18	38,30	90
Jumlah		47	100,00	199

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan yaitu sebanyak 22 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” adalah 7 orang, maka dapat disimpulkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan jika di butuhkan dalam suatu tim dalam bekerja itu adalah nilai yang positif bagi karyawan yang di percayai untuk masuk dalam tim pekerjaan tersebut, tetapi jika memang di butuhkan , jika tidak alangkah baiknya menyelesaikan tugas pekerjaannya masing-masing dengan baik. Selanjutnya penulis akan menghitung dengan cara garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{199 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{188} \times 100\%$$

$$= 80,85\%$$



Tabel 4.23

Distribusi frekuensi membantu bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	9	19,15	27
Setuju	4	20	42,55	80
Sangat Setuju	5	18	38,30	90
Jumlah		47	100,00	197

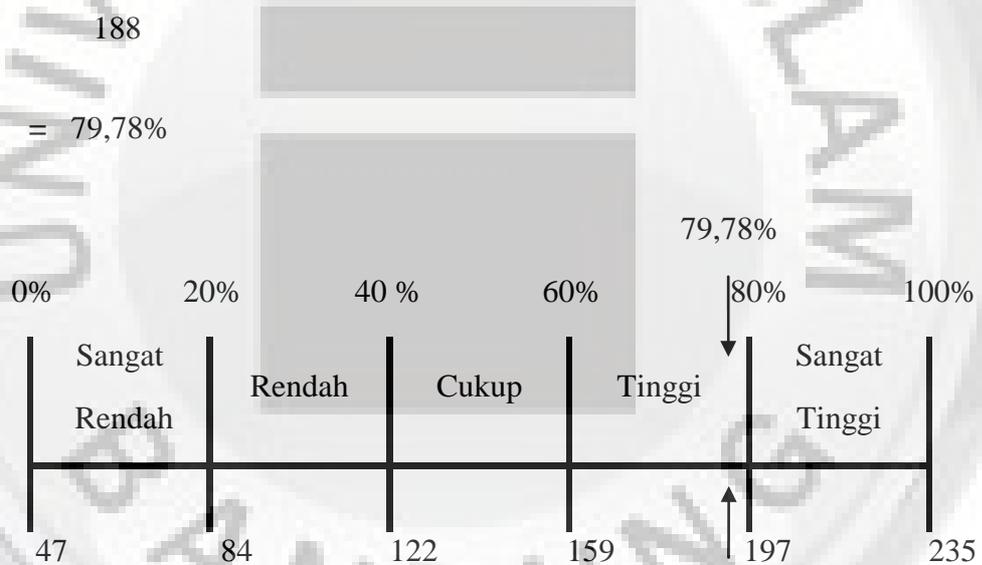
Berdasarkan hasil tabel 4.18 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan membantu bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah yaitu sebanyak 20 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 9 oarang, dapat diketahui bahwa membantu rekan kerja yang memang membutuhkan bantuan kepada teman kerjanya wajib dibantu, karena jika rekan

kerja sedang kesulitan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas pekerjaan tetapi mempunyai sedikit kendala, rekan kerja yang lain setuju bahwa membantu sesama rekan kerja mampu membentuk dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik. Selanjutnya penulis akan menghitung garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{197 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{188} \times 100\%$$

$$= 79,78\%$$



3. Dimensi Diandalkan

Tabel 4.24

Dimensi frekuensi siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	13	27,66	39
Setuju	4	24	51,06	96
Sangat Setuju	5	10	21,28	50
Jumlah		47	100,00	185

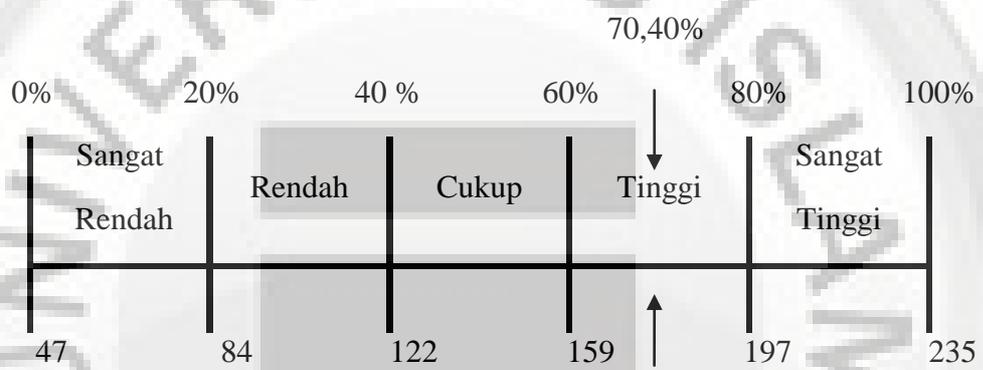
Berdasarkan hasil tabel 4.19 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan yaitu sebanyak 24 orang sedangkan yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 13 orang, oleh karena itu para karyawan harus mampu dan siap untuk hadir jika dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan dibutuhkannya untuk hadir itu adalah kewajiban karyawan untuk menghadap ke perusahaan, selanjutnya penulis akan menghitung pada garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{185 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{188} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{188} \times 100\%$$

$$= 73,40\%$$



Tabel 4.25

Distribusi frekuensi dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

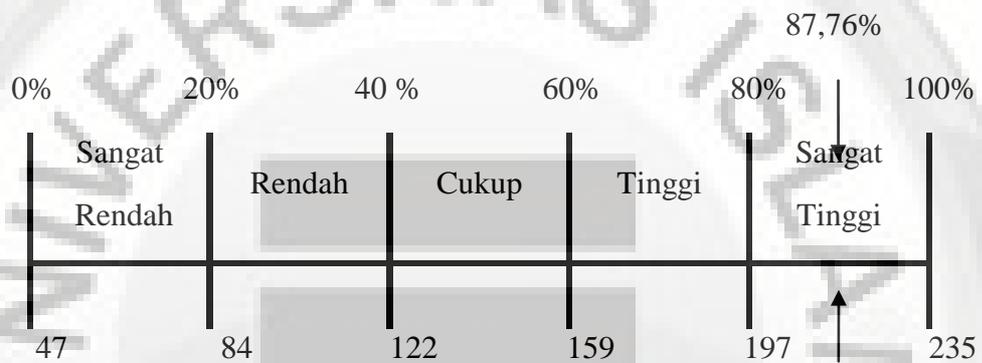
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	3	6,38	9
Setuju	4	17	36,17	68
Sangat Setuju	5	27	57,45	135
Jumlah		47	100,00	212

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan bahwa dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yaitu sebanyak 17 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” hanya 3 orang, maka dari responden tersebut karyawan harus mampu memegang kepercayaan atasan yang diberikan sehingga dengan adanya kepercayaan dari atas, maka kerja karyawan harus lebih baik dan lebih baik lagi sehingga tidak hilangnya rasa kepercayaan dari seorang atasan selanjutnya penulis akan menghitung garis kontinum yaitu:

$$P = \frac{212 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{188} \times 100\%$$

$$= 87,76\%$$



Tabel 4.26

Distribusi frekuensi tidak menunggu perintah pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan.

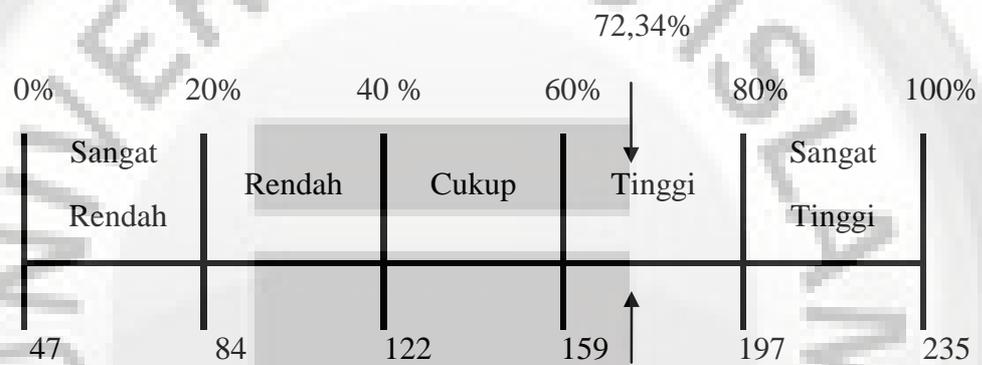
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	0	0,00	0
Ragu-ragu	3	3	6,38	9
Setuju	4	26	55,32	104
Sangat Setuju	5	14	29,79	70
Jumlah		4	91,49	183

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan tidak menunggu perintah pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan yaitu sebanyak 26 orang dan yang menjawab “ragu-ragu” adalah hanya 3 orang , dengan adanya inisiatif sendiri maka pekerjaan yang seharusnya di perintahkan oleh atasan akan di butuhkan kapan, tetapi dengan adanya inisiatif para karyawan maka sebelum pekerjaan yang di minta oleh atasan , terlebih dahulu sudah di kerjakan dengan baik. Selanjutnya penulis akan menghitung hasil garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{183 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{136}{188} \times 100\%$$

$$= 72,34\%$$



4. Dimensi Inisiatif

Tabel 4.27

Dimensi frekuensi tingkat tanggapan mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	2	4,26	4
Ragu-ragu	3	14	29,79	42
Setuju	4	28	59,57	112
Sangat Setuju	5	3	6,38	15
Jumlah		47	100,00	173

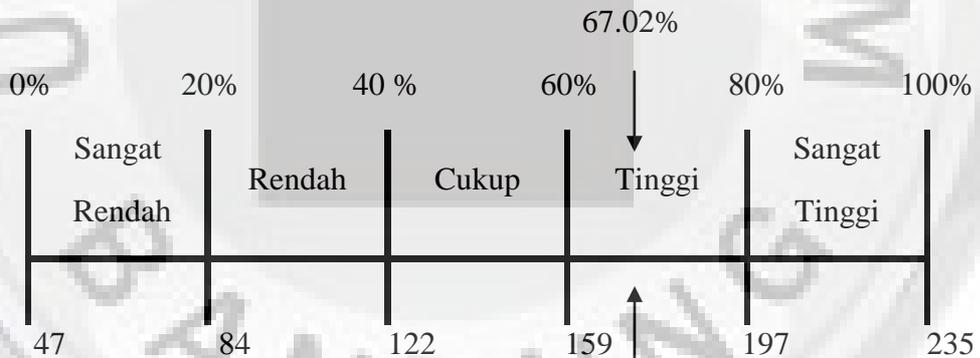
Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan tingkat tanggapan mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu sebanyak 28 orang dan yang menjawab “tidak setuju” adalah 2 orang, maka dari hasil responden tingkat ketanggapan karyawan berbeda-

beda sehingga masalah yang berkaitan dengan pekerjaan tidak semua peka terhadap tingkat ketanggapan yang dimiliki sehingga, dengan ketanggapan yang cepat maka berkurangnya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, selanjutnya penulis akan menghitung garis kontinum yaitu :

$$P = \frac{173 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{188} \times 100\%$$

$$= 67.02\%$$



Tabel 4.28

Distribusi frekuensi tingkat kemampuan untuk memprakasai ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

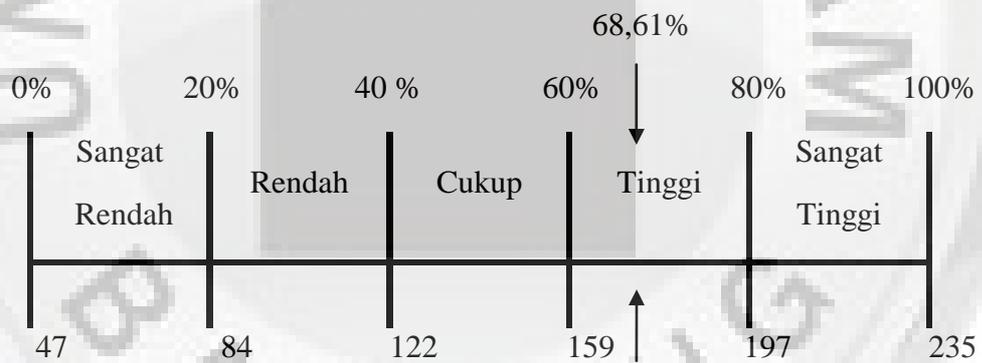
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	1	2,13	2
Ragu-ragu	3	13	27,66	39
Setuju	4	30	63,83	120
Sangat Setuju	5	3	6,38	15
Jumlah		47	100,00	176

Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa jawaban responden “setuju” dengan pernyataan bahwa tingkat kemampuan untuk memprakasai ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 30 orang dan yang menjawab “tidak setuju “ adalah 1 orang, dengan tingkat kemampuna karyawan yang berbeda-beda maka dengan kemampuan yang dimiliki karyawan masing-

masing mampu memprakasai ide yang akan di selesaikan dalam pekerjaan tersebut, selanjutnya penulis akan menghitung garis kontinum sebagai berikut

$$P = \frac{176 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{188} \times 100\%$$
$$= 68,61\%$$



Tabel 4.29

Distribusi frekuensi memiliki inovasi baru.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Tidak Setuju	2	2	4,26	4
Ragu-ragu	3	9	19,15	27
Setuju	4	25	53,19	100
Sangat Setuju	5	11	23,40	55
Jumlah		47	100,00	186

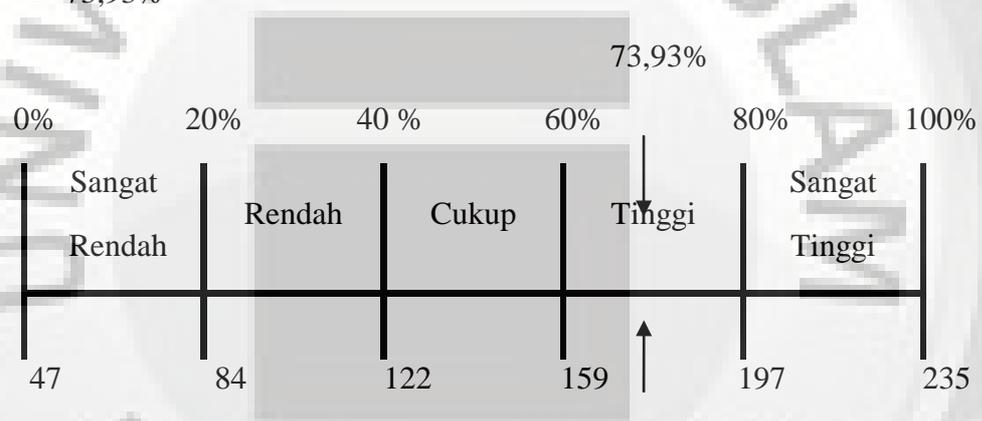
Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan memiliki inovasi baru yaitu sebanyak 25 orang (53,19%), dan paling sedikit 9 orang (19,15%) menyatakan ragu-ragu. Ini artinya responden

setuju bahwa memiliki inovasi baru. Hasil skor total adalah 186 atau berada pada kriteria baik.

$$P = \frac{186 - 47}{235 - 47} \times 100\%$$

$$= \frac{139}{188} \times 100\%$$

$$= 73,93\%$$



Kriteria dan skor pembobotan secara keseluruhan dari variabel Seleksi dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel.2.30**Total Pembobotan Variabel Kinerja**

No	Indikator	Pembobotan	Prosentase (%)	Kategori
1	Memiliki sikap yang baik.	207	88,09	Baik
2	Memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.	205	87,23	Baik
3	Mengutamakan kepentingan kerja dibandingkan kepentingan pribadi.	207	88,09	Cukup
4	Menghindari konflik dalam bekerja.	200	85,11	Baik
5	Mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan.	199	84,68	Baik
6	Membantu bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah.	197	83,83	Baik
7	Siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan.	185	78,72	Baik
8	Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	212	90,21	Baik
9	Tidak menunggu perintah pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan.	183	77,87	Cukup
10	Tingkat tanggapan mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	173	73,62	Cukup
11	Tingkat kemampuan untuk memprakasai ide dan gagasan	176	74,89	Cukup

	dalam menyelesaikan pekerjaan.			
12	Memiliki inovasi baru.	186	79,15	
Total		2.330		Baik
Rata-rata		194,17	82,62	

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada Variabel Kinerja berada pada kategori “Baik” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 194,17 dari total bobotnya sebesar 2330.

4.2 Transformasi Data

Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis regresi data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Agar dapat menggunakan analisis regresi dilakukan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval melalui suatu metode yang dikenal sebagai *method of successive interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.
5. Hitung nilai numerik penskalaan (skala value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}$$

$$\frac{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

- Density at Lower limit = Kepadatan batas bawah
- Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas
- Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas
- Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut : $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\text{Minimum}} + I$

4.3 Analisis Pengaruh pemberian Seleksi terhadap Kinerja

1. Korelasi Antara Variabel Seleksi Dengan Variabel Kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi antara seleksi dengan kinerja karyawan $r = 0.713$, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara seleksi dengan kinerja karyawan. Arahnya positif ini berarti apabila seleksi meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2 Korelasi Determinansi

Besarnya sumbangan atau peranan variabel seleksi terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD). Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,713^2 \times 100\% = 50,9\%$), artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable seleksi 50,9% dan sisanya 49,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3 Analisis Regresi Variabel Seleksi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 23.514 + 0.751 * \text{Seleksi}$$

1. Konstanta sebesar 23.514 artinya jika untuk variable seleksi bernilai nol, nilai Kinerja karyawan adalah sebesar 23.514 satuan.
2. Variabel seleksi (X) memiliki nilai positif sebesar 0.751. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan seleksi akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai Kinerja karyawan sebesar $23,514 + 0.751(1) = ,24265$. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi seleksi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Analisis ini untuk menguji hipotesis secara simultan bahwa variabel seleksi memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah table hasil uji t output SPSS.

Tabel 4.31

Uji F hitung variabel Seleksi Terhadap Kinerja karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.083	1	1059.083	46.579	.000 ^a
	Residual	1023.178	45	22.737		
	Total	2082.261	46			

a. Predictors: (Constant), Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi penelitian untuk uji F-test dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,00 atau F hitung > Ftabel (46,5790 > 4,06). Karena nilai signifikansi penelitian < α , maka H1 diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Analisis ini untuk menguji hipotesis secara parsial bahwa variabel Seleksi memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja karyawan.

