

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat

Cikal bakal telkom sebagai perusahaan telekomunikasi di Indonesia sudah ada jauh sebelum Indonesia merdeka. Hal ini ditandai dengan pengoperasian perdana layanan telegraph elektromagnetik dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor) pada tahun 1856. Telkom waktu itu bernama post telegraaf en Telefoonbediening (Jawatan pos, Telegraf dan telepon) sangat berperan besar saat Indonesia mendeklarasikan kemerdekaannya. Telkom menjadi penentu terbesarnya deklarasi kemerdekaan Indonesia ke penjuru dunia melalui stasiun Radio pemancar PTT di Dayeuhkolot, Bandung dan Jawa Barat.

Seiring perjalanan dan pengembangan bangsa, Telkom selalu mengiringinya dengan kontribusi nyata dan manfaat besar bagi bangsa. Telkom telah membangun pondasi komunikasi dengan dibangunnya beberapa sentral telepon yang menjadi sarana komunikasi baik sambungan lokal, interlokan maupun internasional sampai diluncurkannya satelit komunikasi Palapa pada 9 Juli 1976 yang menempatkan Indonesia sebagai negara ketiga di dunia yang meluncurkan satelit setelah Amerika dan Kanada.

Terus tumbuh dan berkembang adalah salah satu identitas Telkom. Secara kelembagaan perusahaan ini selalu bertransformasi. Saat lahir, Telkom memiliki format sebagai sebuah institusi dengan nama PTT (Post Telegraaf en Telefoonbediening) di tahun 1906, lalu berubah menjadi PN Postel pada tahun

1961. Di tahun 1965, terjadi pemisahan PN Tel dari PN Pos. 9 tahun kemudian, tepatnya tahun 1974, PN Tel berubah menjadi Perumtel, kemudian sejak 1991 perusahaan ini berubah kembali menjadi PT. Telekomunikasi Indonesia. Dan sejak tahun 1995, PT. Telekomunikasi Indonesia menjadi perusahaan publik (perusahaan terbuka) hingga saat ini. Tak hanya dari segi kelembagaan, transformasi Telkom juga menyentuh aspek bisnis sesuai dengan perubahan lingkungan dan tuntutan industrinya. Bisnis Telkom yang semula hanya mengoperasikan telegraf, kemudian layanan telepon, Telkom beranjak ke bisnis FMM (Fixed Media & Entertainment).

Telkom memiliki sejarah panjang dan mengakar di benak seluruh bangsa Indonesia. Sekalipun beberapa *milestone* penting telah dilalui Telkom, namun awal pelayanan jasa telekomunikasi berupa layanan telegraph elektromagnetik pertama di Indonesia menandakan dimulainya era baru bagi bangsa ini untuk melakukan komunikasi melalui sebuah teknologi saat itu. Pengoperasian perdana telegraph elektromagnetik yang menghubungkan Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor) pada 23 Oktober 1856 lah yang menjadi awal mula pelayanan jasa telekomunikasi di negeri ini. Oleh karena itu tanggal ditetapkan menjadi hari jadi Telkom. Penentuan tanggal 23 Oktober sebagai hari jadi Telkom bukan tanpa alasan yang kuat dan mendasar. Tanggal kelahiran Telkom ditentukan setelah melakukan berbagai studi literatur mendalam ke beberapa sumber autentik, diskusi dengan para sesepuh dan pendahulu, dan beberapa pembahasan dengan manajemen yang akhirnya pada rapat gabungan (Ragab) antara direksi dan komisaris Telkom tanggal 25

februari 2009, maka manajemen memutuskan tanggal tersebut sebagai hari jadi Telkom.

Hari jadi Telkom diluncurkan dan diperingati untuk pertama kalinya pada 23 oktober 2009 sebagai hari ulang tahun Telkom yang ke 153 bersamaan dengan new Telkom. Dikatakan new Telkom karena kita memiliki business portfolio yang baru, corporate ID brand baru, positioning baru dan tagline yang baru pula. Kini Telkom menjadi satu-satunya operator TIME diindonesia memiliki visi untuk menjadi pemain regional yang handal. Diharapkan dengan ini jati diri telkom menjadi semakin jelas dan semakin menampilkan eksistensi serta karyanya baagi bangsa, negara dan kita semua.

1. Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran PT. Telkom

Kehadiran teknologi yang demikian nyata menjawab berbagai kebutuhan dan menciptakan kegiatan kegiatan bisnis baik disektor hilir maupun hulu. Integrasi antar industri terlaksana(IT) dan perkembangan komputer menjawab berbagai kebutuhan dan menawarkan berbagai kemudahan. Beragam bentuk layanan dan informasi yang dibutuhkan masyarakat telah mendorong berkembangnya teknologi jaringan telekomunikasi berdasakan kriteria yang beragam pula, seperti masalah keamanan, keandalan, kecepatan, cakupan, personalitas, portabilitas, dan harga. Maka munculah teknologi-teknologi barn seperti IN, ISDN, frame relay, ATM, SDH, HFC, GSM, CDMA, ADSL hingga pada teknologi satelit. Tantangan bagi indstri telekomunikasi selanjutnya adalah bagaimana menyediakan kanal informasi yang sesuai kebutuhan, murah, efisien dan andal.

Peran industri komputer, terutama industri perangkat lunak, sangat menentukan dalam memunculkan layanan-layanan baru. Sejumlah vendor besar dalam industri perangkat lunak dewasa ini tengah bersaing dalam menciptakan dan merebut pasar layanan-layanan baru berbasis IT. Disamping itu perusahaan-perusahaan jasa diberbagai sektor tengah bersaing juga untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para kustomernya dengan menerapkan layanan-layanan berbasis IT services.

Sedangkan industri elektronika sangat berperan dalam menghasilkan perangkat-perangkat jaringan dan terminal jasa telekomunikasi yang berkemampuan tinggi. Karakteristik perangkat terminal jasa telekomunikasi selanjutnya menentukan kepada tingkat aksesibilitas layanan dan tingkat pemanfaatan layanan oleh Para penggunaannya. Semua faktor pendorong di atas semakin cepat dan kapasitas yang lebih tinggi (Sugiyono 2002).

Perkembangan industri telekomunikasi yang demikian pesat, khususna diindonesia, mulanya di huni oleh dua pemain yaitu telkom dan inosat. Sehingga adanya di kenal Duopoli. Namun, bersamaan munculnya bisnis baru, persaingan pelaku dalam industri telekomunikasi menjadi lebih ketat. Persaingan ini menjadi lebih ketat dengan keluarnya UU No.5 tahun1999, tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat. Sampai tahun 2008 di perkirakan ada 10 operator besar di indonesia, dimana satu dengan yang lainnya bersaing dalam berbagai bentuk peroduk telekomunikasi di antaranya yang paling ketat adalah persaingan dalam bentuk pemasaran celluler phone. Persaingan menjadi sesuatu yang lumrah

dan dibutuhkan untuk menciptakan barang dan jasa lebih efisien. Tidak mengherankan dengan keluarnya UU No. 5 muncul lembaga KPPU (K Komisi Pengawas Persaingan Usaha) yang menjamin bahwa antar pengusaha dilarang terjadi kolusi dan harga barang dan jasa yang ditawarkan berada pada pengawasan mereka. Artinya, KPPU punya wewenang untuk mengatakan bahwa harga barang dan jasa diindustri terlaksana misalnya terlalu mahal sehingga harus diturunkan.

Hal ini telah terbukti diturunkannya harga SMS yang ditetapkan oleh berbagai penyedia jasa terlaksana. Menurut KPPU harga SMS yang layak hanyalah Rp.75 per SMS, dan ini termasuk mahal. Dengan lahirnya UU ini maka bergai perusahaan muncul dengan fungsi yang berbeda diindustri telekomunikasi menjamur, bahkan perusahaan dari luar negeri diperkenankan terlibat di Indonesia. Secara ekonomi semakin banyak muncul pengusaha akan menurunkan harga yang ekonomis dan menjamin terlindungnya kebutuhan perusahaan. Kondisi demikian dihadapi oleh setiap perusahaan di industri telekomunikasi, tidak terkecuali Telkom yang merupakan perusahaan besar di Indonesia.

1. Visi Perusahaan

Visi dari TELKOM adalah: To become a leading infocomm player in the region. TELKOM berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan infocomm di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

2. Misi Perusahaan

TELKOM mempunyai misi memberikan layanan “ one stop infocomm service with excellent quality and comparative price in to be the role model as the best managed indonesian comparation” dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas dengan harga kompetitif. TELKOM akan mengelolah bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimisasikan sumber daya manusia dengan unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

3. Tujuan Perusahaan

TELKOM mempunyai tujuan yaitu menjadi posisi terdepan dengan memperkuat bisnis legacy dan meningkatkan bisnis new wave untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015.

4. Strategi Perusahaan

1. Mengoptimalkan layanan POTS dan memperkuat infrastruktur broadband.
2. Mengintegrasikan solusi ekosistem telkom group.
3. Berinvestasi di layanan teknologi informasi(TI).
4. Mengkonsolidasikan dan mengembangkan bisnis sambungan telepon nirkabel tidak bergerak /fixed wireless access (“FWA”)serta mengelolah portofolio nirkabel.

5. Berinvestasi di bisnis media dan edutainment.
6. Berinvestasi pada peluang bisnis wholesale dan internasional yang strategis.
7. Berinvestasi pada peluang domestik yang strategis yang mengoptimalkan penggunaan aset yang dimiliki.
8. Mengintegrasikan next generation network (“NGN”) dan operational support system, business support system, customer support system and enterprise relations management (“OBCE”).
9. Menyelaraskan struktur bisnis dengan pengelolaan portofolio.
10. Melakukan transformasi budaya perusahaan.

11. Produk Perusahaan

TELKOM sebagai penyedia jasa telekomunikasi terbesar di Indonesia memiliki keunggulan dari sisi infrastruktur karena didukung pendanaan oleh pemerintah. Dengan keunggulan tersebut TELKOM telah mampu mengembangkan produk yang menjadi lima pilar bisnis mereka yaitu

1. Fixed Phone (TELKOM Phone)

1. Persona Line
2. Corporate Line
3. Wertel dan Telum

1. Mobile Phone (TELKOMSEL)

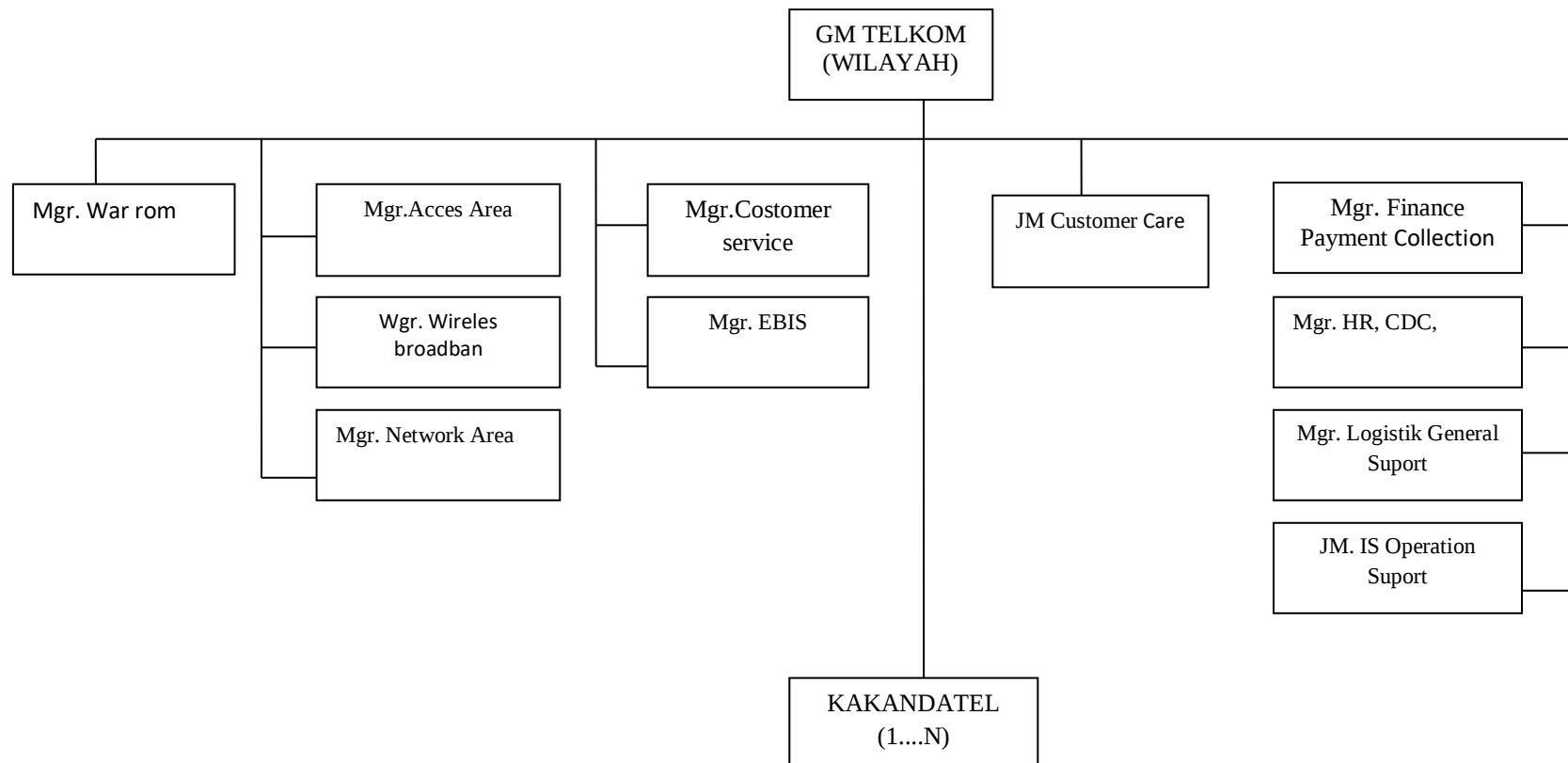
1. Prepaid Services (SimPATI)
2. Postpaid Services (Haloo)

1. Network & Interconnection (TELKOM Intercarier)
 1. Interconnection Services)
 2. Interconnection Services
1. Data dan Internet
 1. Leadsed Channel Service (TELKOM Link)
 2. Internet Service (TELKOM Net)
 3. VoIP service (TELKOM Save & Global 017)
 4. SMS Service (From TELKOMSEL, TELKOMFlexi & TELKOM SMS)
1. Fixed Wireless Access (TELKOM Flexi)
 1. Prepaid services (Flexi Trendy)
 2. Postpaid Services (Flexi Classy)

Bagaimanapun produk seperti di atas senagtiasa membutuhkan pencerahan (*enlightining*) kepada pelanggan, baik perseorangan, kelomok, perusahaan, korpoasi sehingga mengenali dan dapat menciptakan permintaan. Dengan demikian maka senagtiasa tercipta permintaan kepada barang dan jasa yang dihasilkan oleh TELKOM.

C. Struktur Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk
 Nomor : PD 202. 25/r.00/HK 200/COP 14000000/2014
 Tanggal : 28 mei 2014



3. Uraian Tugas

1. Manager War Room

Tugas manager war room antara lain:

Menerapkan perancangan dan implelementasi internal control, melaksanakan pengelolaan inventory management, menyusun produk hukum sesuai metode legal drafting, menganalisis efektifitas dan efesiensi pengelolaan sumber penerimaan dan penggunaan kas, penyusuna proyeksi kas serta optimalisasi idle cash. Menganalisis proses pengelolaan dokumen sesuai dengan standar yang beraku. Mampu menganaalisis hasil negosiasi dan memelihara hhubungan yang possitif dengan pihak lain daalam menyelesaikan masalaah.

2. Manager Access Optima and Maintenance

Tugasnya antara lain:

1. Pemeliharaan kabel primer dan skunder temabaga
2. Penanggulangan gangguan kabel primer dan skunder
3. Pemeliharaan saluran LC (Led Cenal)

4. Manager Network Area and Is Operation

Tugasnya antara lain:

1. Merencanakan sasaran dan ruang lingkup project serta merinci aktivitas project dan penjadwalannya. Mampu melakukan monitoring dan reporting pelaksanaan project

2. Mengevaluasi kinerja sistem Coper dan DSL Acces Network dan memberikan solusi optimalisasi sistem
 3. Mengevaluasi kinerja sistem CPE dan memberikan solusi optimalisasi sistem
 4. Menganalisis statistik gangguan dan menyusun program penanganan gangguan layanan pelanggan secara efisien dan efektif
 5. Menganalisis performansi layanan secara menyeluruh dan membuat rekomendasi solusi peningkatan performansi layanan.
6. Manager Area
1. Monitoring anggaran operational akses
 2. Monitoring kelancaran operasional di lapangan
 3. Menjustifikasi atau memutuskan hal-hal yang urgent untuk dieksekusi
4. Manager Ccan dan Wan
- Tugasnya antara lain:
1. Melayani pelanggan Corporate atau perusahaan mulai dari permintaan pasang baru hingga pelayanan hingga pelayanan purna jual (pelayanan gangguan).
 2. Mengelola aplikasi LAN dan WAN yang terhubung dengan internet.
3. Manager Consumer Service

1. Mengelola penyelenggaraan pelayanan jasa telekomunikasi secara walk in untuk semua produk PMVIS, meningkatkan performansi pelayanan dan menjamin kepastian ketersediaan layanan jasa telekomunikasi,
2. Mengelola sumber daya yang menjadi kewenangan unitnya.
3. Kordinator dalam mengelola penjualan produk (seperti, telepon wireline, flexi dan speedy) memelihara kehandalan produk-produk yang dipasarkan.

4. Manager Business, Govt and Enterprise Service

Peran manajer bisnis adalah untuk mengawasi dan memimpin operasi dan karyawan perusahaan. Mereka melakukan berbagai tugas untuk memastikan produktivitas dan efisiensi perusahaan termasuk menerapkan strategi bisnis, mengevaluasi kinerja perusahaan dan mengawasi karyawan.

5. Manager Logistik and General Suport

Bertugas sebagai penanggung jawab untuk memonitor terhadap seluruh pendapatan serta laporannya, memonitor terhadap jumlah tunggakan baik telepon, flexi ataupun speedy serta laporan pembukuannya dan mengendalikan cabutan atau penghentian layanan terhadap pelanggan.

6. Manager HR dan CDC

1. Manager HR dan CDC

2. Sebagai pengawas dari jalannya operasional CSR yang dilaksanakan oleh unit CDC
3. Sebagai pengawas dari jalannya operasional serta pemerataan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh unit Human Relation
4. Manager Finance and Payment Collection
 1. Merencanakan dan menyediakan dukungan finansial kepada unit-unit di kandel
 2. Pengelolaan pengurus pencairan piutang
 3. Mengelola perbendaharaan
 4. Mengelola anggaran dan kas
 5. Melaksanakan akuntansi

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Pengumpulan data dilakukan pada 51 orang yang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia, masa kerja dan jenjang pendidikan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah pegawai	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	69
2	Perempuan	16	31
Jumlah		51	100%

Sumber: analisis data primer

Pada tabel 4.1 dapat di lihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 51 orang karyawan yang menjadi responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (69%), karena berdasarkan hasil analisis jabatan PT. Telkom Kupang di butuhkan lebih banyak tenaga laki-laki sebagai tenaga lapangan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan)	Persentase (%)
1	20-24	3 Orang	5,88
2	25-29	9 Orang	17,64
3	30-34	1 Orang	1,96
4	35-39	2 Orang	3,92
5	40-44	7 Orang	13,72
6	45-49	11 Orang	21,56
7	50-54	10 Orang	19,60
8	55-59	8 Orang	15,60
Jumlah		51	100%

Sumber: Analisis Data Primer

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 51 responden, yang berumur 45-49 merupakan yang terbanyak bekerja di PT. Telkom Kupang yakni 11 orang (21,56%). Berdasarkan data diatas usia karyawan PT. Telkom Kupang sangat berpengalaman dan berkualitas dibidangnya.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	1 tahun	10	19,60
2	2 tahun	9	17,64
3	3 tahun	3	5,88
4	4 tahun	10	19,60
5	5 tahun	6	11,76
6	6 tahun	3	5,88
7	7 tahun	6	11,76
8	8 tahun	3	5,88
9	9 tahun	1	1,96
Jumlah		51	100 %

Sumber: Analisis Data primer, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari 51 orang responden dapat diketahui bahwa paling banyak karyawan memiliki masa kerja 1 tahun dan 4 tahun dengan jumlah karyawan masing-masing 10 orang (19,60%). Pentingnya masa kerja dalam bekerja selalu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan, karena semakin lama masa kerja seseorang terhadap suatu jenis pekerjaan, maka orang tersebut akan semakin terampil pada jenis pekerjaannya itu, sehingga dapat lebih efisien dan efektif.

4. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan dari responden yang bekerja di PT. Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMU	4	7,84
2	D1	4	7,84
3	D3	18	35,29
4	S1	23	45,09
5	S2	2	3,92
Jumlah		51	100

Sumber: Analisis Data primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yakni berjumlah 23 orang (45,09%). Hal ini disebabkan karena PT. Telkom lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang berpendidikan S1.

1. Hasil uji instrument penelitian

1. Uji validitas

Validitas instrumen adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa saja yang diukur, bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono (2007:109). Hasil penelitian benar-benar valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, pengujian kuesioner sebagai instrument penelitian, dapat

dilakukan dengan uji validitas dan reliability. Dalam sebuah penelitian instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap dan tidak berubah-ubah. Berikut ini dapat dilihat hasil uji validitas dan reability pada tabel berikut ini:

1. Uji validitas variabel pelatihan

Tabel 4.5
Hasil uji validitas pelatihan (X1)

Variabel X1	Item pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
Pelatihan	P1	0,300	0,661	Valid
	P2	0,300	0,777	Valid
	P3	0,300	0,779	Valid
	P4	0,300	0,743	Valid
	P5	0,300	0,758	Valid
	P6	0,300	0,769	Valid

Sumber :Hasil olahan data SPSS Tahun 2016

Data pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pernyataan P1-P6 terdapat total skor butir pernyataan variabel pelatihan menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,300) jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pelatihan dinyatakan valid.

2. Uji validitas variabel penempatan karyawan

Tabel 4.6
Hasil uji validitas penempatan karyawan (X2)

Variabel X2	Item pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
Penempatan karyawan	P1	0,300	0,754	Valid
	P2	0,300	0,782	Valid
	P3	0,300	0,806	Valid
	P4	0,300	0,820	Valid
	P5	0,300	0,710	Valid
	P6	0,300	0,659	Valid
	P7	0,300	0,691	Valid
	P8	0,300	0,792	Valid

Sumber :Hasil olahan data SPS Tahun 2016

Tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pernyataan P1-P8 terhadap total skor pernyataan variabel penempatan karyawan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,300) jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel penempatan karyawan dinyatakan valid.

3. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Tabel 4.7
Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

Variabel Y	Item pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0,300	0.638	Valid
	P2	0,300	0.705	Valid
	P3	0,300	0.704	Valid
	P4	0,300	0.736	Valid
	P5	0,300	0.761	Valid
	P6	0,300	0.737	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2016

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing pernyataan P1-P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel kinerja

karyawan menunjukan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,300) jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan valid.

4. Uji Reliabilitas

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41), pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas terhadap 51 responden menggunakan program SPSS, dan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Parameter	Cronbach's alpha	keterangan
1	Pelatihan	0,60	0,841	Reliabel
2	Penempatan karyawan	0,60	0,889	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,60	0,805	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 diatas, menunjukan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai $r_{Cronbach's Alpha}$ lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat dipergunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda.

5. Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentase dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

1. Pelatihan

Gambaran pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom

Kupang dapat dilihat pada 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden	XP _{s-p}	XP _{s-p} /5x100	Kategori persepsi
1	Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani	214	4,19	83,8	Baik
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama	225	4,41	88,2	Sangat Baik
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	224	4,39	87,8	Sangat Baik
4	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	232	4,54	90,8	Sangat Baik
5	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	227	4,45	89	Sangat Baik
6	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	225	4,41	88,2	Sangat Baik
Total		1400	4,39	87,96	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Analisis SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap keenam indikator termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 87,96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang sangat baik.

2. Penempatan Karyawan

Gambaran penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Jawaban Responden Variabel Penempatan Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden	XPs-p	XPs-p/5x100	Kategori persepsi
1	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan	215	4,21	84,2	Sangat Baik
2	Saya sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	217	4,25	85	Sangat Baik
3	Pengetahuan saya tentang bidang pekerjaan saya sangat luas	216	4,23	84,6	Sangat Baik
4	Saya mampu mencari jalan keluar ketika mendapatkan kendala dalam bekerja	224	4,39	87,8	Sangat Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak	219	4,29	85,8	Sangat Baik
6	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain	221	4,33	86,6	Sangat Baik
7	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup luas pada bidang kerja saya	233	4,56	91,2	Sangat Baik
8	Saya suda lama bekerja pada bidang kerja saya	239	4,68	93,6	Sangat Baik
Total		1784	4,36	87,35	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa persepsi pegawai pada kedelapan indikator termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 87,35. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom kupang sangat baik.

3. Kinerja karyawan

Gambaran kinerja karyawan PT.Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah jawaban responden	XPs-p	XPs-p/5x100	Kategori persepsi
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya secara sempurna	216	4,23	84,6	Sangat Baik
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya secara terampil	227	4,45	89	Sangat Baik
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan	226	4,43	88,6	Sangat Baik
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan	234	4,58	91,6	Sangat Baik
5	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja	229	4,49	89,8	Sangat Baik
6	Saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan	227	4,45	89	Sangat Baik
Total		1359	4,43	76,07	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap keenam indikator kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik yaitu 76,07. Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

4. Analisis statistik inferensial

1. Uji asumsi klasik

1. Uji multikolenearitas

Hasil uji multikolenearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan penempatan karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Hasil uji multikolenearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.383	1.744		1.367	.178		
X1	.723	.060	.801	12.044	.000	.823	1.215
X2	.148	.047	.209	3.147	.003	.823	1.215

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

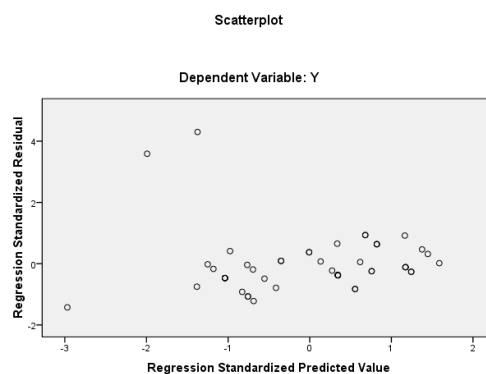
Hasil nilai VIF (*variabel indexfactor*) pelatihan (X1) 1,215 dan penempatan karyawan (X2) sebesar 1,215 berdasarkan

hasil perhitungan tidak menunjukkan adanya multikolinearitas (VIF kurang dari 10). Selain itu, nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dengan hasil *tolerance* X1 823 dan X2 823 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena asumsi klasik multikolineritas. Jadi, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan penempatan karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

2. Uji heteroskedastisitas

Analisis uji asumsi heterokedatisitas output SPSS melalui grafik sccaterplot antara z prediction untuk variabel bebas (sumbu x=y hasil prediksi) dan nilai residualnya merupakan variabel terikat (sumbu y=y).

Gambar 4.14
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Analisis SPSS

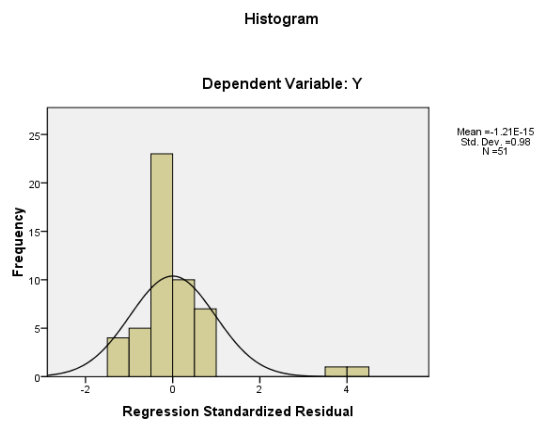
Hasil dari output scatterplot, terdapat titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji normalitas

Uji normalitas Bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada gambar grafik histogram maupun grafik normal P-Plot berikut:

Gambar 4.15

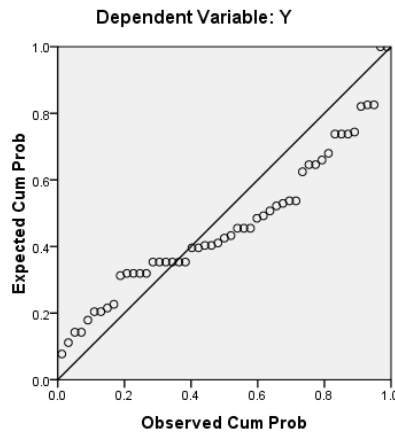
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Gambar 4.16
P-Plot uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Pada grafik histogram uji normalitas menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal atau menyebar mengikuti distribusi normal, demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Karena itu dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier, pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan linearity lebih kecil dari 0,05.

Table 4.17
Uji Linearitas
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.950	2	110.475	113.556	.000 ^a
	Residual	46.697	48	.973		
	Total	267.647	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Olahan Data SPSS

Dari tabel 4.17 diatas, uji linearitas tabel anova X1 dan X2 diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan penempatan karyawan mempunyai hubungan *linearity* karena mempunyai nilai signifikan sebesar $<0,05$.

5. Analisis regresi linear berganda

Sugiono (1999:54) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial. Koefisien beta regresi linear berganda hasil analisis data ditunjukkan pada table berikut ini:

Table 4.18
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.383	1.744		1.367	.178
X1	.723	.060	.801	12.044	.000
X2	.148	.047	.209	3.147	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari Tabel 4.18 diatas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 0.801X_1 + 0.209X_2$ persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan makna masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai (b1) = 0.801, artinya apabila variabel pelatihan dilakukan dengan baik atau ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, atau sebaliknya apabila pelatihan di PT. Telkom tidak dilakukan dengan baik atau menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Nilai (b2) = 0.209, artinya apabila variabel penempatan karyawan baik atau ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, atau sebaliknya apabila penempatan karyawan di PT. Telkom tidak dilakukan dengan baik atau menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Pengujian Hipotesis Statistik

1. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik pengujian secara parsial masing-masing variabel bebas (pelatihan dan penempatan karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Telkom Kupang dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4. 19
Uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.383	1.744		1.367	.178
X1	.723	.060	.801	12.044	.000
X2	.148	.047	.209	3.147	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

1. Pelatihan (X1)

Hasil uji t untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} 12.044 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%) maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0) artinya

secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang

2. Penempatan Karyawan (X2)

Hasil uji t untuk variabel penempatan karyawan (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.147 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

3. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pelatihan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kupang dengan nilai sebesar 0,801.

1. Uji simultan (uji f)

Uji bersama-sama (uji f) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan penempatan karyawan (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada table berikut ini

Table 4.20
Hasil Uji simultan (uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.950	2	110.475	113.556	.000 ^a
	Residual	46.697	48	.973		
	Total	267.647	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai f hitung sebesar 113.556 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $<0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja karyawan PT. Telkom Kupang. Dengan kata lain variabel pelatihan (X1) dan penempatan karyawan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan penempatan karyawan (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja

karyawan (X2). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.21
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.818	.986

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan output model summary di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 826 nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa 82,6% variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni pelatihan dan penempatan karyawan sedangkan selebihnya 17,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Hasil penelitian yang diuraikan diatas, baik dengan menggunakan alat statistic deskriptif maupun inferensial, dan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan fakta/kondisi dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen (bebas) yaitu variabel pelatihan dan penempatan karyawan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan PT. Telkom Kupang.

1. Hasil Analisis Deskriptif variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan adalah sangat baik yakni 87,96% yang artinya gambaran tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sangat baik. Penilaian responden tentang pelatihan juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 76,07%. Pada hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 12.044 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o).

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PT. Telkom Kupang dilihat dari segi pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja yang sangat baik seperti pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga karyawan yang dilatih bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sugiarti (2016), dengan judul penelitian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardy

Aktuaria Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis, yaitu koefisien korelasi sebesar 0,507 dilihat dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} (2,878) > t_{tabel} (1,711) dengan nilai signifikan sebesar $0,08 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai koefisien beta positif. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hasil Analisis Deskriptif variabel penempatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penempatan karyawan adalah sangat baik 87,35% yang artinya gambaran tentang penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sangat baik. Penilaian responden tentang penempatan juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja yang baik yakni 76,07%. Pada hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} 3.147 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) maka keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak Hipotesis nol (H_0).

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden PT. Telkom Kupang dilihat dari segi penempatan karyawan dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penempatan karyawan yang sangat baik seperti menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Asriy Nur Fadilah (2013), Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Gresik. Terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan dari uji f sebesar 0,000 dengan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian sebesar 0,05 sehingga signifikan $0,000 < 0,05$ uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan dengan masing-masing variabel dari uji t sebesar 0,000 dengan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikan $0,000 < 0,05$.