

Lampiran

Transkrip Hasil Wawancara dengan Manajer HRD PT. Shinta Woo Sung Textile

Indonesia

Nama Narasumber : Samsul

Jabatan : Manajer HRD

Tanggal Wawancara : 10 November 2021

Waktu wawancara : Pukul 09.47-11.00 WIB

Peneliti : Assalamu'alaikum pak.

Narasumber : Wa'alaikumussalam mba, ada yang bisa dibantu mba?

Peneliti : Iya pak, mohon maaf sebelumnya jika mengganggu waktu bapak, saya mahasiswa untirta jurusan manajemen yang sedang melakukan penelitian untuk skripsi, izin bertanya mengenai data turunnya kinerja karyawan yang ada di PT. Shinta woo sung textile Indonesia.

Narasumber : Iya mba silakan.

Peneliti : Jadi begini pak, dari data sebelumnya yang saya terima dari bapak terjadi penurunan mengenai kinerja karyawan PT Shinta woo sung textile indonesia. Kira-kira apa penyebabnya ya pak sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan di PT Shinta woo sung textile indonesia?

Narasumber : Jadi begini mba, melihat kondisi yang terjadi diperusahaan sekarang salah satunya akibat adanya covid-19 yang menyebabkan terjadinya penurunan hasil

produksi dan kinerja karyawan ini dipengaruhi juga karena tidak berjalannya program training diperusahaan dengan baik, dan juga kami belum bisa merekrut orang baru untuk mengisi posisi yang kosong karna mempertimbangkan banyak hal salah satunya pemasukan diperusahaan kurang baik.

Peneliti : Baik pak, apakah ada lagi pak?

Narasumber : Melihat kondisi perusahaan saat ini memang sangat memberikan tantangan kepada kami untuk terus berusaha sebaik mungkin agar perusahaan ini berjalan dengan baik.

Peneliti : Baik pak, terima kasih banyak pak atas informasi dan waktunya. Mungkin itu saja yang saya tanyakan saat ini pak.

Narasumber : Iya sama-sama, mungkin jika masih ada pertanyaan lain bisa menghubungi saya melalui WhatsApp

Peneliti : Baik pak, terima kasih banyak pak. Atas waktu dan kesempatannya.

Lampiran

Surat izin penelitian perusahaan



PT. SHINTA WOO SUNG

Jl. Raya Kopo-Maja KM.1, Gabus - Kopo, Serang Banten 42178
Tlp. (0254) 402080 Fax. (0254) 402081
http : www.shintawoosung.com

SURAT KETERANGAN

No.0015/SK/Persh/SWS/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Management PT. Shinta Woo Sung menerangkan bahwa :

Nama : **FITRIYANI**
No. Mhs / Nim : 5551170026
Jurusan : Managemen
Perguruan Tinggi : **Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA)**
Serang -Banten

Adalah Mahasiswa perguruan tinggi yang telah melaksanakan Penelitian Skripsi di Perusahaan PT. SHINTA WOO SUNG yang beralamat di Jl. Kopo-Maja KM. I Desa Gabus Kecamatan Kopo Kabupaten Serang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 22 September 2021



SAMSU
KaBag Personalia

Lampiran 3

Referensi Sumber Jurnal

Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.4, Juli 2020

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 4, Juli 2020
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KIMIA FARMA DI JAKARTA

Makmur Solahudin

Depok Institute, Jawa Barat, Indonesia
*makmursolahudin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 43,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,844 > 2,000). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,313 > 2,000). Sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 8,752 + 0,401X_1 + 0,394X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (40,671 > 2,760).

Kata Kunci: *Sistem Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the recruitment system and career development on job satisfaction at PT. Kimia Farma in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that the recruitment system has a significant effect on job satisfaction by 43.8%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (6,844 > 2,000). Career development has a significant effect on job satisfaction by 39.9%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (6.313 > 2,000). The recruitment system and career development simultaneously have a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 8.752 + 0.401X_1 + 0.394X_2$ and the contribution of the effect is 58.0%, hypothesis testing obtained F count > F table or (40.671 > 2.760).

Keywords: *Recruitment System, Career Development, Job Satisfaction.*

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug)

Ananto Krisna Wardhana¹, Kaman Nainggolan², Riris Lestiowati³, Rachmat Fadly⁴

^{1,3,4} Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta, Indonesia

ananto.aow@bsi.ac.id; riris.ri@bsi.ac.id; rachmat.rfl@bsi.ac.id

² STMIK Nusa Mandiri

Jakarta, Indonesia

kaman@nusamandiri.ac.id

Abstrak— Kinerja adalah merupakan salah satu faktor utama yang dituntut setiap organisasi. Sistem rekrutmen dan lingkungan kerja merupakan hal yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA (PT. HMI). Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Sejauh mana pengaruh sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. HMI. Penelitian ini dilakukan di PT. HMI, sifat penelitian kausalitas kuantitatif dengan metode survei, dimana seluruh populasi karyawan PT. HMI dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan satuan pengukuran skala Likert. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan diharuskan memberikan kinerja yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Kinerja yang baik merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu saat ini para pekerja di suatu organisasi mulai

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKER SOLUTIONS BATAM

Abdul Hamid¹⁾ dan Hazriyanto²⁾

¹Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Batam, Batam, Indonesia

email: hamid.abdul9@gmail.com

ABSTRACT

This study was to determine the relationship of job satisfaction and employee performance PT. Aker Solutions Batam. This study uses quantitative analysis linearity test, a test instrument using a questionnaire based on the test scores of responses. The population in this study were all employees of PT. Aker Solutions Batam, 293 people. 100 questionnaires as random sampling with a return of 100%. Descriptive analysis showed an average score of job satisfaction items ranging from 3.53 to 3.87 and overall job satisfaction variables were 3.77. Similarly, the results of descriptive analysis to an average score of employee performance items ranging from 3.48 to 3.87 overall and 3.65 employee performance. Analysis of the linearity is 0.029 and Job satisfaction is 4,883 with a probability of 0.029. While the value of F table 2.48, the F count > F table. Means there is a relationship between job satisfactions. Job satisfaction and employee performance proved the existence of the relationship of the analysis results obtained coefficient P is worth 0.369. To determine the level of significance of the coefficient β , to see the results of the t test showed t count equal to 4,307 > t table 1.98 and 2.63.

Keywords: job satisfaction; employee performance; human resources

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Aker Solutions Batam. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji linearitas, uji instrument kuesioner dengan menggunakan uji berdasarkan hasil skor jawaban responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aker Solutions Batam berjumlah 293 orang, 100 kuesioner sebagai sampling random acak dengan kembali 100%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata item kepuasan kerja berkisar antara 3.53 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kepuasan kerja 3.77 berada pada kategori baik. Demikian pula dengan hasil analisis deskriptif untuk skor rata-rata item kinerja karyawan berkisar antara 3.48 hingga 3.87 dan secara keseluruhan variabel kinerja karyawan 3.65 berada pada kategori baik. Analisis linearitas adalah 0,029 dan F hitung Kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai Ftable 2,48 maka F hitung > F table. Hasil penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis didapat koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β , dengan melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar 4,307 > t table 1,98 dan 2,63.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja karyawan; sumber daya manusia

Detail Artikel :

Diterima : 3 Maret 2017

Disetujui : 11 Desember 2017

DOI : [10.22216/jbe.v4i2.1877](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877)

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia

Karyono¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Alamat Inspeksi Kalimalang, Cibatu, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat

E-mail : karyono@pelitabangsa.ac.id¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan pada PT. Asahi Forge Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya atau tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dibantu dengan program SPSS versi 23. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang ditunjukkan secara parsial ada ditolak dan diterima yaitu Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $1,403 < 2,021$, dan nilai signifikan $0,168 > 0,05$. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,094 > t$ tabel $2,021$, dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Hasil koefisien regresi uji F menunjukkan F hitung $> F$ tabel ($26,666 > 3,226$), bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,571 hal ini berarti 57,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya adalah sebesar 42,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is a type of quantitative research conducted at PT. Asahi Forge Indonesia, this study aims to determine whether or not the effect of training on employee performance, the effect of compensation on employee performance and the effect of training and compensation together on employee performance. The data analysis technique used is simple linear regression assisted by the SPSS program version 23. The results show that the hypothesis shown is partially rejected and accepted, namely Training (X1) has no effect on Employee Performance (Y) with a t-count value of $1.403 < 2.021$, and significant value $0.168 > 0.05$. Compensation (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count $3.094 > t$ table 2.021 , and a significant value of $0.004 < 0.05$. The results of the F test regression coefficient indicate F count $> F$ table ($26.666 > 3.226$), that training and compensation together have an effect on employee performance. The results of the regression calculation show that the R square coefficient of determination obtained is 0.571, this means that 57.1% of the variation in employee performance variables can be explained by the training and compensation variables while the remaining 42.9% is explained by other variables not proposed in this study.

Keywords: Training, Compensation and Employee Performance.

**JURNAL EKONOMI
EFEKTIF**

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIMUR RAYA LESTARI**

¹Shinta Noratta, Budhi Prabowo
[¹shinta_noratta@yahoo.com](mailto:shinta_noratta@yahoo.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari. Penelitian tahap pertama didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak karyawan perusahaan. Selanjutnya pengumpulan data tentang persepsi konsumen dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Objek penelitian berjumlah 133 responden dari 149 karyawan. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan secara partial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini dapat disampaikan pula saran perusahaan sebaiknya untuk lebih memperhatikan tentang pelatihan dan motivasi dari para karyawannya.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether training and motivation simultaneously and partially have an influence on the performance of employees of PT. Timur Raya Lestari. The first stage of the research was obtained from interviews with the company's employees. Furthermore, data collection on consumer perceptions is carried out through questionnaires. The object of research is 133 respondents from 149 employees. The statistical method used is multiple linear regression using SPSS version 20. The results showed that all independent variables consisting of training and work motivation simultaneously had a positive and significant effect and partially the effect of training on employee performance was a positive and significant effect. In this case, it can also be conveyed that the company's advice should pay more attention to the training and motivation of its employees.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado

Giofany Tijow
William A. Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Email: gjojfan@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT Telkom Manado. Recruitment Variables in Test Using 5 indicators, Placement Variable using 4 indicators, Employee Performance Variables using 6 indicators. The total population at PT Telkom Manado is 50 respondents. by using the method of Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square and using SmartPLS 3.0 software. Partial Least Square is a predictive technique that can handle many independent variables, even if there is multi-collinearity between these variables. The data collection technique was carried out by conducting a literature review and distributing questionnaires to respondents. The results of my research conclude that recruitment has a great effect on employee performance because considering the recruitment process is the first step to finding and finding qualified applicants according to company expectations, while placement also greatly affects employee performance because PT Telkom places their employees according to educational backgrounds. They went through.*

Keywords : *Recruitment, Placement, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Manado. Variabel Rekrutmen di Uji Menggunakan 5 indikator, Variabel Penempatan menggunakan 4 indikator, Variabel Kinerja Karyawan menggunakan 6 indikator. Jumlah populasi di PT Telkom Manado 50 responden dengan menggunakan metode Permodelan Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* dan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. *Partial Least Square* suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian pustaka dan menyebarkan kuesioner responden. Hasil penelitian saya menyimpulkan bahwa rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mengingat proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan menemukan para pelamar yang berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan penempatan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena PT Telkom menempatkan karyawan mereka sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan, Kinerja Karyawan PT Telkom Manado

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasi dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan

Organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen karyawan di PT Telkom Manado yang berasal dari dalam yang merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan. Sedangkan karyawan yang dilakukan diluar diserahkan kepada pihak vendor penyedia tenaga kerja (outsourcing).

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih penilaian kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada

**Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Boga Lestari Sentosa**

Reni Hindriari

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : reni.hindriari@gmail.com

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan posisi orang yang tepat di dalam mengisi suatu jabatan, jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu batasan yang jelas serta menyangkut ruang lingkup jabatan dan spesifikasi sipemegang jabatan. Yang bisa dijadikan dasar untuk melakukan rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi, maka calon karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, (2) untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan (3) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan pengaruh hubungan sebab dan akibat dari penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Metode yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) serta pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Sampel dari penelitian ini adalah 69 karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}(5,098 > 1,996)$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}(6,889 > 1,996)$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sedangkan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}(28,330 > 2,740)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Secara teoritis hasil penelitian ini akan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi Dan Kinerja Karyawan.

Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan

Lilis Nurjanah, Supramono, Rachmatullaily

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
supramonouika@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada proses rekrutmen, pengelolaan tim kerja yang efektif dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. (2) Pengaruh antara pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. (3) Pengaruh secara bersama-sama variabel rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. Penelitian ini dilaksanakan di PT Indoglobal Galang Pamitra Bogor pada karyawan bagian gudang. Jumlah sampel dan populasi 70 orang. Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel tim kerja dengan kinerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara variabel rekrutmen dan tim kerja bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam proses rekrutmen dan pengelolaan tim kerja di PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tim Kerja, Efektif dan Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Rekrutmen sebagai gerbang awal dalam menyeleksi calon karyawan perlu diperhatikan oleh manager. Karena karyawan sebagai *human capital* akan sangat berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Pentingnya perusahaan menerapkan

kualifikasi calon karyawan dan prinsip rekrutmen *the right man and the right place* agar mampu mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja *outsourcing*, PT. Indoglobal Galang Pamitra perlu membuat perjanjian kontrak kerja pada karyawan untuk

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AIR MANADO)*THE INFLUENCE OF WORK TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT AIR MANADO)*

Oleh:
Daru Suryantiko¹
Genita Lumintang²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹darusuryantiko261294@gmail.com

²genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Dunia usaha maupun perdagangan ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku penggerak utama dari sebuah usaha. Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dengan sampel menggunakan metode Heir sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: *kinerja, pelatihan, pengembangan karir.*

Abstract: *The business world or the trade is determined by the human resources of a business life. Employee performance is a condition that must be known and informed to certain parties to know the level of achievement of parts required by the organization and information related to these factors. The goal is to know the training and development of the charisma for employee performance. The type of research in this study is associative research that measures the relationship between one or more variables. The population in this study is exactly 237 people with the sample using the Heir method of 100 people. Data analysis technique used in this research is doubled linear regression. The result of the research shows that there is a positive and significant influence together between training and career development on employee performance of PT. Air Manado. it is advisable that the provision of job training and career development programs for employees need to be maintained even more upgraded in order that existing performance can be maintained or enhanced.*

Keywords: *employee performance, training, career development.*

PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN PRODUKSI PT. OERLIKON BALZERS ARTODA INDONESIA

Baeha Waruwu¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen UNKRIS
Freddrick Tiagita. P²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : freddricktiagitaputra@gmail.com

Abstract: The position of human resources as an organizational partner can be realized through the extent to which the company or organization is able to develop the capabilities and skills of all members in the organization or company. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of training and placement on job satisfaction of employees of PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia. This study involved 42 respondents. The results showed that training and placement had a partial and simultaneous effect on employee job satisfaction.

Keywords: Training, placement, work satisfaction

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia sebagai mitra organisasi dapat diwujudkan melalui sejauh mana perusahaan atau organisasi mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan seluruh anggota yang ada pada perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan (hasil penelitian Vonny, 2016). Kemudian variabel lain yang ikut membentuk kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan, pernyataan ini senada pada hasil penelitian Kushendarto dan Masdupi (2014). Arti penting pelatihan dan penempatan karyawan bagi pembentukan kepuasan kerja karyawan juga akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan penempatan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Oerlikon Balzers Artoda Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Notoatmodjo (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan itu membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk menjadikan karyawan berhasil dalam pekerjaannya. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran bagi karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum,

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ONE WAY PRODUCTION

Gary Surya Changgriawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: ganysurya@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sampel menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto, 2014, p.2)

Menurut survei yang dilakukan oleh perusahaan Manpower Group di Amerika Serikat (AS) dan Kanada pada tahun 2012 dengan melibatkan 411 pekerja di AS dan Kanada, sebanyak 19% yang merasa puas dan 16% merasa cukup puas dalam pekerjaannya. Sedangkan dua-pertiga dari responden menyatakan tidak bahagia di tempat kerja. Sebanyak 21% menyatakan kurang puas dan 44% menyatakan tidak puas. Hasil survei tersebut didukung oleh survei Mercer dengan melibatkan 30.000 pekerja berlokasi di 17 tempat di seluruh dunia mendapatkan temuan bahwa 28% - 56% karyawan mengaku ingin berhenti bekerja (Opini, 2013, para. 1). Itu berarti masih banyak karyawan yang belum merasa puas di tempat kerjanya.

Selain itu motivasi menjadi hal penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Survei tentang motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Gallup terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia. Hasil yang didapatkan

dari survei ini adalah 13% yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87% tidak merasa termotivasi dalam bekerja (Antariksa, 2015, para.1). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

One Way Production merupakan sebuah perusahaan jasa *event organizer* di Surabaya. Fenomena mengenai kepuasan kerja di One Way Production dapat dilihat dari bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah *event* yang berhasil ditangani oleh One Way Production. Untuk masalah gaji, One Way juga menerapkan standar gaji UMR Surabaya namun untuk bonus dari setiap *event* cukup besar dan lebih tinggi dari gaji yang didapatkan. Upaya One Way Production memberikan jumlah bonus yang terbilang besar tersebut dengan harapan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi dalam kinerja. Dalam wawancara singkat yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2016, menurut Wanda, salah satu karyawan One Way Production mengatakan kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak adanya tunjangan jabatan dan transportasi menjadi keluhan Wanda selama ini yang menjabat sebagai Client Division selama 1,5 tahun di One Way Production. Untuk itu, penilaian mengenai kepuasan kerja karyawan di One Way Production layak dilakukan untuk memastikan besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dalam One Way Production sangat perlu dijaga agar tetap tinggi. Karyawan harus memberikan hasil kerja yang maksimal kepada *client* agar menghasilkan acara yang bagus dan menyenangkan. Hal ini dikarenakan *event wedding* dari *client* hanya dilakukan seumur hidup sekali sehingga harus menghasilkan acara yang mengesankan dan tidak terlupakan. Motivasi kerja dari karyawan perlu dijaga agar acara yang dihasilkan menjadi maksimal.

EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT.PERTAMINA (PERSERO)INTEGRATED TERMINAL BANJARMASIN

Trisylvana Azawari¹, Novi Shintia², Muhammad Rizki³
Prodi Administrasi Publik - FISIP, Universitas Lambung Mangkurat¹
Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin^{2,3}

Email: trisylvana.azwari@ulm.ac.id, novi221177@poliban.ac.id, rizkysaminan66@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effectiveness in the recruitment process for employees at Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin and to find out how the recruitment procedure for prospective employees in improving company performance in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. The research method used by the researcher is a descriptive research method, where the object of this study is the recruitment process for employees in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge. As well as the data sources used by researchers in this study are primary and secondary data sources and for techniques in collecting this data the researchers used observation and interview techniques at the company PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. From the results of the research conducted, it turned out that there was a problem at PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin, namely the presence of vacancies in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master so that the workload on the Supervisor Quality & Quantity section increases, so the work that Jr. should be doing. The Quality & Quantity Discharge Master Supervisor is done by the Quality & Quantity Supervisor. In overcoming this, it is necessary to recruit employees to improve performance at the company PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin.

Keywords: Recruitment, Effectiveness, Employees, Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas dalam proses rekrutmen karyawan pada bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin dan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen calon karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan Peneliti adalah metode yang berjenis penelitian deskriptif, yang dimana objek dari penelitian ini adalah Proses rekrutmen karyawan di bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge. Serta sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder dan untuk teknik dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara pada perusahaan PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata terdapat masalah pada PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin yaitu terdapatnya kekosongan jabatan pada bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master sehingga membuat beban kerja pada bagian Supervisor Quality & Quantity bertambah, jadi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master dikerjakan oleh Supervisor Quality & Quantity. Dalam mengatasi hal ini maka perlu dilakukan rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin.

Kata kunci: Rekrutmen, Efektivitas, Karyawan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Minyak dan gas bumi (migas) merupakan sumber energi utama yang digunakan oleh masyarakat Indonesia. Didalam berbagai sektor

mulai dari transportasi, industri, dan komunikasi sangat bergantung pada ketersediaan cadangan migas baik sebagai bahan bakar untuk produksi maupun sebagai komoditas.

KARAKTERISTIK PENGISIAN KUISIONER

A. Petunjuk pengisian kuisisioner

1. Berikanlah **tanda silang (X)** Pada kolom yang telah disediakan untuk memilih jawaban yang dinilai sangat mewakili sesuai dengan fakta yang ada.
2. Setiap pertanyaan responden berhak untuk memilih **1 jawaban** saja.
3. Mohon untuk mengembalikan Kembali kuisisioner kepada yang menyebarkan
4. Guna meminimalisir terjadinya bias data, dimohon untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan.

B. Keterangan poin jawaban

Dalam pengisian kuisisioner ini responden hanya diperkenankan untuk memilih satu jawaban saja yang dianggap paling sesuai dengan fakta yang ada. Setiap pertanyaan meliputi poin jawaban. Adapun poin jawaban tersebut dapat dimulai dari yang terkecil yaitu 1 sampai 5 yang paling besar. Sedangkan keterangan poin jawaban tersebut dapat dijelaskan dengan detail sebagai berikut :

- 1. = Sangat Tidak Setuju**
- 2. = Tidak Setuju**
- 3. = Netral**
- 4. = Setuju**
- 5. = Sangat Setuju**

Lima poin tersebut merupakan poin jawaban yang ada pada setiap pertanyaan yang diajukan peneliti. Melalui penjelasan tersebut diharapkan responden dapat memberikan jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan fakta. Atas perhatiannya peneliti mengucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

C. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi **tanda silang (x)** pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

1. Nama Responden : _____(Jika Berkenan)
2. Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia:

- a. Kurang dari 25 tahun
- b. 25 tahun-30 tahun
- c. 31 tahun-40 tahun
- d. 41 tahun-50 tahun
- e. Lebih dari 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- a. SMP
- b. SMA
- c. Diploma
- d. Sarjana (S1)
- e. Magister (S2)
- f. Doktoral (S3)

5. Lama bekerja :

- a. Kurang dari 1 tahun
- b. 1 tahun - 3 tahun
- c. 4 tahun - 6 tahun
- d. 7 tahun - 9 tahun
- e. Lebih dari 9 tahun

6. Penghasilan per bulan :

- a. Kurang dari Rp 1.600.000
- b. Rp 1.600.000 - Rp 3.000.000
- c. Rp 3.100.000 - Rp 4.500.000
- d. > Rp 4.500.000

REKRUTMEN (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dasar Perekrutan	Usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.					
2	Sumber Perekrutan	Merupakan cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seperti pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional.					
3	Metode perekrutan	Metode rekrutmen dan tahapan seleksi karyawan baru salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional.					

PELATIHAN (X2)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4	Instruktur	Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.					
5	Peserta pelatihan	Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Semangat mengikuti pelatihan dan Keinginan untuk memperhatikan.					
6	Metode	Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.					
7	Materi	Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan					

		sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.					
8	Tujuan pelatihan	Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan					

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Z)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9	Beban kerja yang diterima	Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik					
10	Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya	Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.					

11	Peningkatan status	Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka					
12	Pemberian pengawasan saat bekerja	Kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.					
13	Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama	Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14	Kualitas kerja	Mengerjakan Apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik dan tanggung jawab					
15	Kuantitas kerja	Seberapa jauh seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari produksi atau unit yang dihasilkan					
16	Pelaksanaan tugas	Menguji seberapa jauh karyawan mampu					

		melakukan pekerjaannya dengan baik, Akurat dan tidak ada kesalahan.					
17	Tanggung jawab	Sadar akan Kewajiban karyawan sesuai tugas masing-masing yang diberikan oleh perusahaan.					

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	
		Perempuan	
Jumlah			
2	Usia	<25 Tahun	
		25- 30 Tahun	
		31-40 Tahun	
		41-50 Tahun	
		>50 Tahun	
3	Tingkat Pendidikan	SMA	
		Diploma	
		Sarjana	
		Pascasarjana	
Jumlah			
4	Lama kerja	< 1Tahun	
		1-3 Tahun	
		4-6 Tahun	
		6-9 Tahun	
		>9 Tahun	
Jumlah			
5	Penghasilan	< 1,6 Juta	
		1,6-1,3 Juta	
		3,1-4,5 Juta	
		> 4,5 Juta	

Jumlah	
---------------	--

Lampiran 3

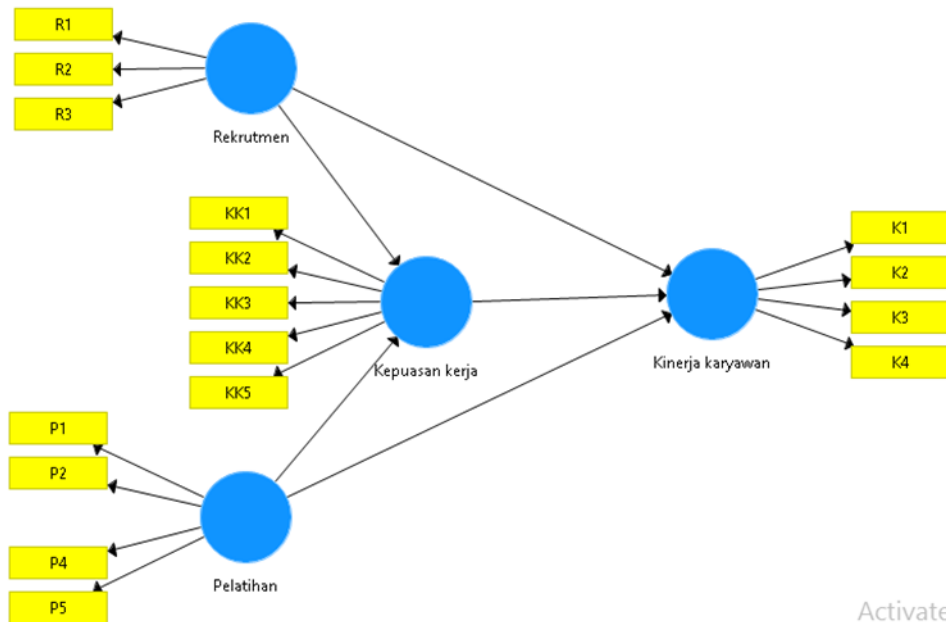
Gambar 1. Tabulasi Data Skor Pernyataan Responden

no	R1	R2	R3	P1	P2	P3	P4	P5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	K1	K2	K3	K4
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	2	4	3	3	4	3	5	4	3	2	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4
13	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5
14	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
23	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	5
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5
26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
38	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
39	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	2	3	3	5
40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5
41	3	5	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5
42	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
43	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
44	4	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4
45	4	5	4	5	3	3	3	2	3	5	5	4	3	5	4	4	3
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
47	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5
48	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4
49	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4
50	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
51	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
52	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4
53	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4
54	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4
55	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5
59	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5

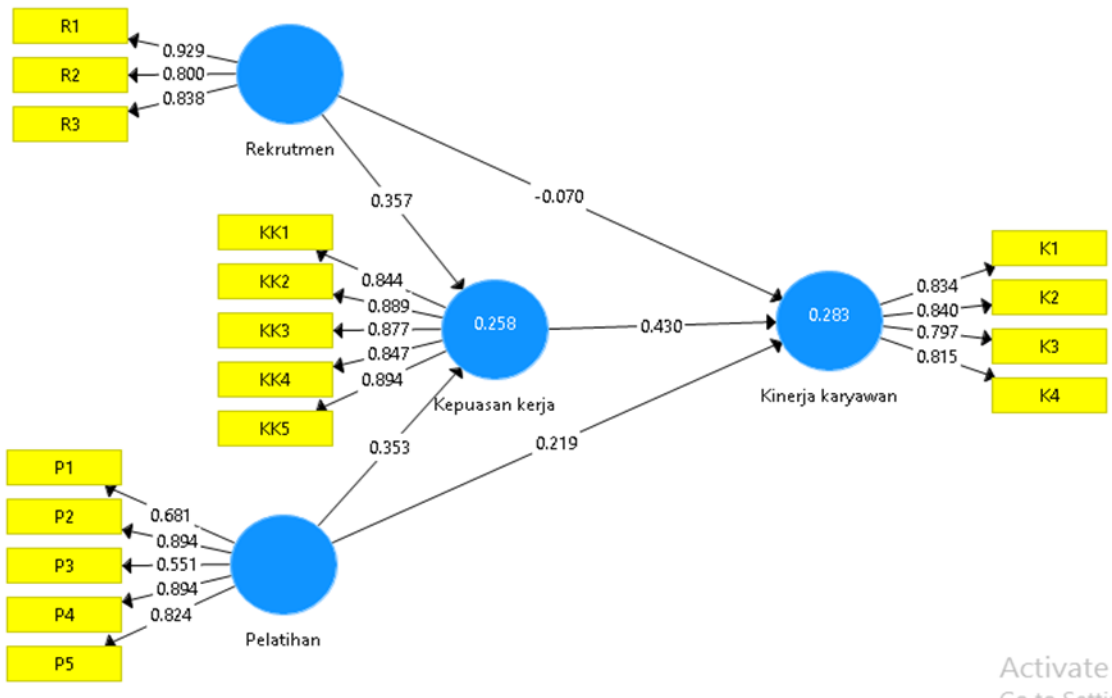
61	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4
62	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
63	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3
65	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4
66	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
69	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5
70	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4
72	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
73	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4

Data Hasil Kuisisioner Responden



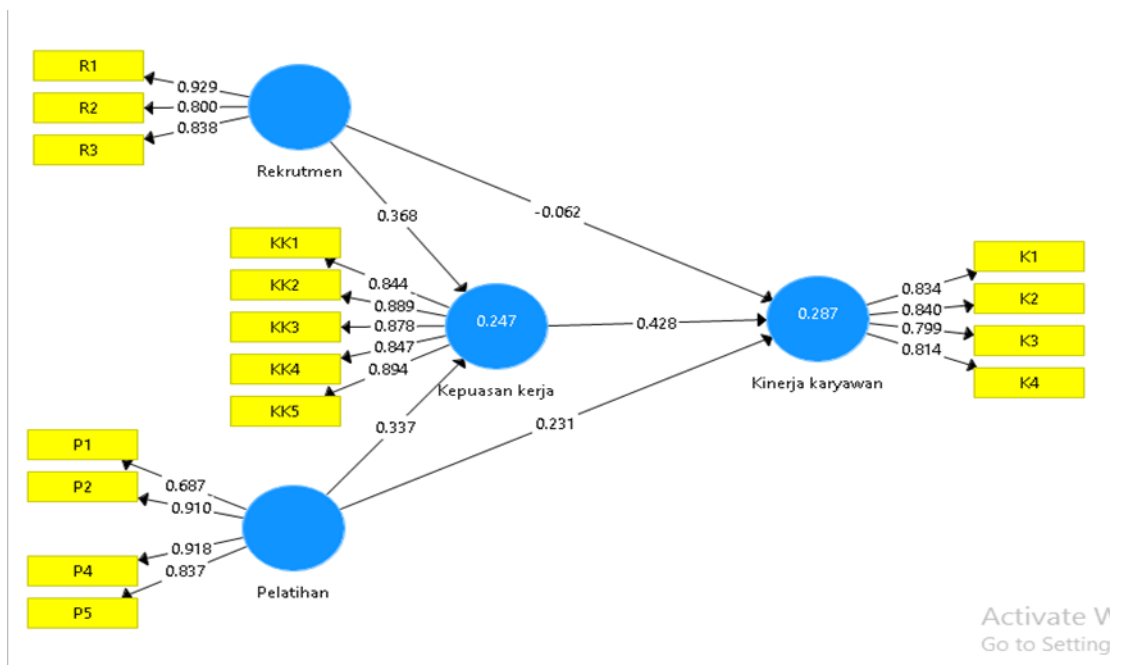
Activate Wir
Go to Settings to

Sumber : Data Olahan SmartPLS



Sumber : Data Olahan SmartPLS

Tabel Skor Outer Loading Setelah p3 dihapus



Sumber : Data Olahan SmartPLS

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (A...	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kepuasan kerja	0.920	0.927	0.940	0.758	
Kinerja karyawan	0.840	0.845	0.893	0.675	
Pelatihan	0.833	0.885	0.883	0.609	
Rekrutmen	0.817	0.824	0.892	0.735	

Uji Validitas Diskriminan

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterio...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterc	
	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Pelatihan	Rekrutmen
K1	0.422	0.834	0.356	0.109
K2	0.393	0.840	0.205	0.056
K3	0.306	0.797	0.378	0.104
K4	0.450	0.815	0.281	0.034
KK1	0.844	0.377	0.286	0.331
KK2	0.889	0.434	0.298	0.283
KK3	0.877	0.396	0.279	0.392
KK4	0.847	0.345	0.284	0.313
KK5	0.894	0.527	0.407	0.276
P1	0.084	0.255	0.681	-0.162
P2	0.374	0.341	0.894	-0.002
P3	0.286	0.169	0.551	0.138
P4	0.362	0.350	0.894	0.062
P5	0.201	0.303	0.824	-0.008
R1	0.334	0.076	-0.010	0.929
R2	0.300	0.052	-0.078	0.800
R3	0.303	0.107	0.141	0.838

Uji R Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0.258	0.237
Kinerja karyawan	0.283	0.251

Uji Hipotesis (Direct Effect)

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.430	0.424	0.134	3.205	0.001
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0.353	0.373	0.105	3.370	0.001
Pelatihan -> Kinerja karyawan	0.219	0.234	0.122	1.789	0.074
Rekrutmen -> Kepuasan kerja	0.357	0.368	0.102	3.517	0.000
Rekrutmen -> Kinerja karyawan	-0.070	-0.061	0.124	0.562	0.574

Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Form
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.430	0.424	0.134	3.205	0.001	
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0.353	0.373	0.105	3.370	0.001	
Pelatihan -> Kinerja karyawan	0.371	0.391	0.102	3.637	0.000	
Rekrutmen -> Kepuasan kerja	0.357	0.368	0.102	3.517	0.000	
Rekrutmen -> Kinerja karyawan	0.084	0.094	0.118	0.712	0.477	

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDE...	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Pelatihan -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.152	0.157	0.065	2.349	0.019	
Rekrutmen -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.154	0.155	0.066	2.344	0.019	

Lampiran 4

Biodata Mahasiswa

6/18/22, 10:33 PM

Cetak Daftar Ujian Tugas Akhir

FORM TA-03

Biodata Mahasiswa

NAMA : FITRIYANI
NIM : 5551170026
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang / 21 Desember 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : ISLAM
Alamat Email : fitriyani21@gmail.com
No. Handphone : 081646064779
Alamat : Jl. Kh ahmad Rifai arief, kaman Rt 011 Rw 002. Kelurahan Pasir gantung Kecamatan Jayanti
Fakultas : FEB
Program Studi : Manajemen
Jumlah SKS : 137 SKS
IPK : 3.58
Angkatan : 2017



Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SDIT AL-ISTIGHFAR
SLTP : MTS MASYARIQUL ANWAR
SLTA : SMAS DAAR EL-QOLAM 2

Pendidikan Khusus/Pelatihan

1. How to be a great teacher

Data Keluarga

Nama Ayah : Rafiudin
No. Handphone Ayah : 081281727314
Nama Ibu : Alm. Asmah
No. Handphone Ibu : 081646064779
Jumlah Kakak : 1
Jumlah Adik : 1
Alamat Orang Tua : Jl. Kh ahmad Rifai arief, kaman Rt 011 Rw 002. Kelurahan Pasir gantung Kecamatan Jayanti
Kantor Orang Tua : Tidak ada
Alamat Kantor Orang Tua : Tidak ada

Prestasi Terbaik Pribadi

Tidak ada Data

Riwayat Organisasi

1. KSE IES untirta

Riwayat Kepanitiaan

Tidak ada Data

Kompetensi yang dikuasai

Tidak ada Data

Serang, 18 Juni 2022
Mahasiswa,


FITRIYANI
NIM. 5551170026