

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, peneliti mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti membuat implikasi manajerial dan merumuskan saran. Kesimpulan, implikasi manajerial dan saran tersebut adalah sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta.
3. Kompensasi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta.
4. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi. Setiap karyawan memiliki peran penting pada bidangnya masing-masing. Menurut PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta menganggap karyawan merupakan aset terbaik yang menjadi unsur penting dalam setiap kesuksesan yang diraih oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan menjadi responden dalam penelitian ini.

Rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif, dan penilaian kinerja merupakan suatu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di masa yang akan datang akan menentukan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik deskriptif, variabel rekrutmen dan seleksi di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta termasuk kategori sangat tinggi. Perusahaan merasa bahwa dengan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat akan mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki kualifikasi yang diinginkan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan dalam perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh HRD perusahaan sangat penting dalam perusahaan sehingga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di masa depan.

Hasil uji statistik variabel pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pengembangan di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta termasuk pada kategori sangat tinggi. Perusahaan merasa dengan program pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan benar maka akan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, karena dengan dikembangkan dan dilatih kembali potensi dan kualifikasi yang dimiliki karyawan dapat berguna untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Dengan tingginya tingkat program pelatihan dan pengembangan di perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji statistik variabel kompensasi dan insentif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan insentif di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Kompensasi dan insentif yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi dan insentif yang diberikan harus sesuai dengan posisi atau jabatan yang ada, karena hal ini dapat memicu motivasi dan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi dan insentif sangat penting bagi karyawan dan perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel penilaian kinerja menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta

termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang tinggi. Karyawan yang bekerja pasti akan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang dinilai oleh HRD perusahaan tersebut. Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tujuan utama dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengkomunikasikan tujuan yang bersifat personal, memotivasi kinerja karyawan, memberikan feedback, dan untuk menetapkan rencana pengembangan yang lebih baik. Penilaian kinerja sangat penting bagi kemajuan perusahaan terutama juga untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta termasuk pada kategori yang sangat tinggi. Karyawan akan merasa bangga atas kinerja yang dicapai untuk diberikan ke perusahaan. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, manajer perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pemicu tingkat kinerja karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut diantara seperti variabel-variabel yang telah diuji pada penelitian ini yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif, serta penilaian kinerja.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu manajemen PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta untuk mengetahui adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan insentif, dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan agar kualitas sumber daya manusia semakin meningkat sehingga dari segi kinerja yang diberikan dapat terus berkembang seiring perkembangan zaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan. Keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta yaitu cabang perusahaan Mandiri Inhealth. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada semua cabang Mandiri Inhealth atau perusahaan lain.
2. Kuesioner hanya dititipkan melalui HRD karena penelitian ini dilaksanakan saat pandemi Covid-19 menggunakan bantuan *google form* dikarenakan untuk mematuhi protokol kesehatan yakni *social distancing* sehingga peneliti tidak dapat secara langsung melihat pengisian kuesioner.

5.4 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

5.4.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel rekrutmen dan seleksi, sebaiknya perusahaan melakukan proses seleksi yang kompetitif sehingga dapat menarik orang-orang yang berkompeten.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel pelatihan dan pengembangan, Perusahaan juga sebaiknya mengikut sertakan peserta dalam melakukan evaluasi pelatihan, agar adanya penilaian yang lengkap dan dapat menimbulkan *feedback* satu sama lain.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel kompensasi dan insentif, sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkatan gaji yang adil seperti perusahaan lainnya, sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner pada variabel penilaian kinerja, sebaiknya perusahaan melakukan penilaian kinerja secara berkala, sehingga dapat mengetahui kemajuan dari masing-masing karyawan setiap periode tertentu.

5.4.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti berharap saran untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas sehingga hasil penelitian bisa lebih akurat.

2. Peneliti hanya meninjau sebagian faktor saja, untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik yang sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel-variabel lain.

3. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya sudah dapat membagikan kuesioner secara langsung dan mendampingi responden dalam pengisiannya untuk memperoleh data yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Armstrong, Michael., & Stephen Taylor. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Fifteenth Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Bowra, Z. A., Sharif, B., Saeed, A., & Niazi, M. K. 2012. *Impact of human resource practices on employee perceived performance in banking sector of Pakistan. African Journal of Business Management Vol. 6(1), pp. 323-332.*
- Demo, G., Neiva, E.R., Nunes, I., & Rozzett, K. 2012. *Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis.*
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Salemba Empat
- Elrehail, H., Harazneh, I. & Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibharm, H. (2019). *Employee Satisfaction, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage. The case of Northern Cyprus. European Journal of Management and Business Economics.*

- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hassan, Saira. (2016). *Impact of HRM Practices on Employee's Performance*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1), 15-22.
- Igbojekwe, Polycrap, A., & Ugo-Okoro. 2015. *Performance Evaluation of Academic Staff in Universities and Colleges In Nigeria: The Missing Criteria*. *International Journal of Education and Research*, Vol. 3 No. 3.
- Jouda, A. A., Ungku Ahmad, U. N., Dahleez, K. A. (2016). *The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of*

Islamic University of Gaza in Palestine. International Review of Management and Marketing, 6(4), 1080-1088.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Khan, H., & Wisner, J. D. (2019). *Supply Chain Integration, Learning, and Agility: Effects on Performance. Journal of Operations and Supply Chain Management, 12(1), 14.*

Mondy, R.W & Mondy, J.B. (2014). *Human resource management (13th Edition). Global Edition, Pearson education Limited, Courier/Kendallville, United State of America.*

Poly, A. 2015. *Emotional Labour and Employee Performance Appraisal: The Missing Link in Some Hotels in South East Nigeria. International Journal of Hospitality & Tourism Systems, Vol. 8.*

Prihayanto, Susandi. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Punia, M. & Sharma B. 2015. *A Comprehensive Review of Factors Influencing HRM Practices in Manufacturing Industries. Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT), Vol. 2.*

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. Institute for Simulation & Training, University of Central Florida; Department of Psychology, University of Central Florida; The Group for Organizational Effectiveness, Albany, NY; and 4 Department of Psychology, Colorado State University, 13(2) 74–101.
- Saleem, I. & Khurshid, A. (2014). *Do Human Resource Practices affect Employee Performance? Pakistan business review*, 15(4): 669-688.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Pontak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo A., & Sofiati N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sudiardhita, K. IR., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). *The Effect of Compensation, Motivation of Employee Performance and Work Satisfaction to Employee Performance* PT. Bank XYZ (Persero) Tbk, Vol. 17, Issue 4.

Sugiyono. (2001), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, F. A. & Maliki, B.I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Yogyakarta

Di Tempat,

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Indah Diana Dewi Ingeu, mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi) S1 mengenai "Pengaruh Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa InHealth Indonesia Yogyakarta". Metode yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian adalah dengan menyebarkan kuesioner. Berkaitan dengan hal tersebut, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya susun.

Kuesioner ini terdiri dari 6 bagian yaitu, identitas responden, skala penelitian rekrutmen dan seleksi, skala penelitian pelatihan dan pengembangan, skala penelitian kompensasi dan insentif, skala penelitian penilaian kinerja, dan skala penelitian kinerja karyawan. Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner apabila bersedia untuk terlibat dalam penelitian ini dan tidak mengisi kuesioner apabila merasa keberatan untuk terlibat dalam penelitian ini. Tanggapan yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya sehingga dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jawaban sesungguhnya. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Indah Diana Dewi Ingeu

DEMOGRAFI

Pertanyaan berikut berisi data identitas responden. Silakan dibaca dengan cermat dan isilah dengan jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini di tempat yang telah disediakan.

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Usia : tahun

Tipe Pekerjaan : Call Center
 HRD

Kualifikasi Akademik: Sarjana S1
 Pasca Sarjana S2
 PhD (Doktor)

Masa Kerja : tahun

Skala 1

Rekrutmen dan Seleksi

Pernyataan di bawah mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi Anda. Silakan dibaca dengan cermat dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda dalam organisasi pada skala yang telah disediakan. Kuesioner ini mencakup 5 pilihan jawaban dengan penjelasan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi tempat saya bekerja menyebarkan informasi secara luas tentang proses perekrutan eksternal dan internal.					
2.	Organisasi tempat saya bekerja mengungkapkan informasi kepada pelamar mengenai langkah-langkah dan kriteria proses seleksi.					
3.	Organisasi tempat saya bekerja mengkomunikasikan hasil akhir proses seleksi kepada para kandidat.					

4.	Tes seleksi organisasi tempat saya bekerja dilakukan oleh orang-orang yang terlatih dan tidak memihak pada kandidat.					
5.	Organisasi tempat saya bekerja memiliki proses seleksi kompetitif yang menarik orang-orang yang berkompeten.					
6.	Organisasi tempat saya bekerja menggunakan berbagai instrument seleksi (wawancara, tes, dll.).					

Skala 2 (Pelatihan dan Pengembangan)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menggunakan pengetahuan dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan di tempat kerja.					
2.	Organisasi tempat saya bekerja membantu saya mengembangkan keterampilan yang saya butuhkan untuk keberhasilan pencapaian tugas saya (misalnya pelatihan, konferensi, dll.).					
3.	Organisasi berinvestasi dalam pengembangan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas diri karyawan dan profesional secara luas.					
4.	Di organisasi tempat saya bekerja, pelatihan dievaluasi oleh peserta.					
5.	Organisasi tempat saya bekerja mendorong pembelajaran dan penerapan pengetahuan.					
6.	Di organisasi tempat saya bekerja, kebutuhan pelatihan diidentifikasi secara berkala.					

Skala 3 (Kompensasi dan Insentif)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi ini memberikan insentif seperti promosi, penghargaan, bonus, dll.					
2.	Organisasi ini memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.					
3.	Organisasi ini menawarkan gaji yang sesuai dengan keterampilan, pelatihan, dan pendidikan karyawan.					
4.	Organisasi ini memberikan gaji yang sesuai dengan tingkatan gaji perusahaan lainnya.					
5.	Organisasi tempat saya bekerja mempertimbangkan harapan dan saran karyawannya saat merancang system penghargaan karyawan.					

Skala 4 (Penilaian Kinerja)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi ini memberi informasi dan mendiskusikan kriteria penilaian kinerja berbasis kompetensi serta hasilnya kepada para karyawan.					
2.	Organisasi ini menjadikan penilaian kinerja berbasis kompetensi sebagai dasar rencana program pengembangan karyawan.					
3.	Organisasi ini menjadikan penilaian kinerja berbasis kompetensi menjadi dasar					

	pengambilan keputusan mengenai promosi dan kenaikan gaji.					
4.	Organisasi ini menyebarkan kriteria dan hasil penilaian kinerja berbasis kompetensi kepada karyawannya.					
5.	Organisasi ini melakukan penilaian kinerja berbasis kompetensi secara berkala.					

Skala 5 (Kinerja Karyawan)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kinerja saya lebih baik daripada rekan-rekan saya dengan kualifikasi serupa.					
2.	Saya puas dengan kinerja saya karena sebagian besar berhasil dengan baik.					
3.	Kinerja saya lebih baik dari pada karyawan dengan level sama pada perusahaan yang lain.					
4.	Secara umum, kinerja perusahaan ini lebih baik dibandingkan perusahaan yang lain lainnya.					



Lampiran 2
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Rekrutmen dan Seleksi

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	0,258	0,217	.346**	0,173	.655**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,051	0,102	0,008	0,194	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.447**	.431**	.464**	.437**	.783**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	0,258	.447**	1	.344**	.371**	.469**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,000		0,008	0,004	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	0,217	.431**	.344**	1	.439**	.487**	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,001	0,008		0,001	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.346**	.464**	.371**	.439**	1	.289*	.687**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,004	0,001		0,028	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	0,173	.437**	.469**	.487**	.289*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,001	0,000	0,000	0,028		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Total_X1	Pearson Correlation	.655**	.783**	.693**	.664**	.687**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.353**	.362**	0,219	.290*	.377**	.610**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,005	0,099	0,027	0,004	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.353**	1	0,258	0,230	.435**	.395**	.600**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,051	0,082	0,001	0,002	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.362**	0,258	1	.395**	.557**	.474**	.730**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,051		0,002	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	0,219	0,230	.395**	1	.431**	.457**	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,082	0,002		0,001	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.290*	.435**	.557**	.431**	1	.631**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,001	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.377**	.395**	.474**	.457**	.631**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Total_X2	Pearson Correlation	.610**	.600**	.730**	.698**	.780**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Uji Validitas Kompensasi dan Insentif

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.295*	.264*	.264*	.354**	.560**
	Sig. (2-tailed)		0,025	0,045	0,045	0,006	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	.295*	1	.606**	.599**	.365**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0,025		0,000	0,000	0,005	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	.264*	.606**	1	.486**	.544**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.4	Pearson Correlation	.264*	.599**	.486**	1	.329*	.758**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,000	0,000		0,012	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X3.5	Pearson Correlation	.354**	.365**	.544**	.329*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,000	0,012		0,000
	N	58	58	58	58	58	58
Total_X3	Pearson Correlation	.560**	.795**	.801**	.758**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Validitas Penilaian Kinerja

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.437**	.469**	.486**	.530**	.719**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X4.2	Pearson Correlation	.437**	1	.561**	.539**	.532**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X4.3	Pearson Correlation	.469**	.561**	1	.593**	.620**	.825**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X4.4	Pearson Correlation	.486**	.539**	.593**	1	.683**	.828**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58
X4.5	Pearson Correlation	.530**	.532**	.620**	.683**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	58	58	58	58	58	58
Total_X4	Pearson Correlation	.719**	.771**	.825**	.828**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.392**	.541**	0,179	.732**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,180	0,000
	N	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	.392**	1	.446**	.296*	.682**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,000	0,024	0,000
	N	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.541**	.446**	1	.494**	.850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	0,179	.296*	.494**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,180	0,024	0,000		0,000
	N	58	58	58	58	58
Total_Y	Pearson Correlation	.732**	.682**	.850**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Uji Reliabilitas Rekrutmen dan Seleksi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,768	6

Uji Reliabilitas Pelatihan dan Pengembangan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	6

Uji Reliabilitas Kompensasi dan Insentif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	5

Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

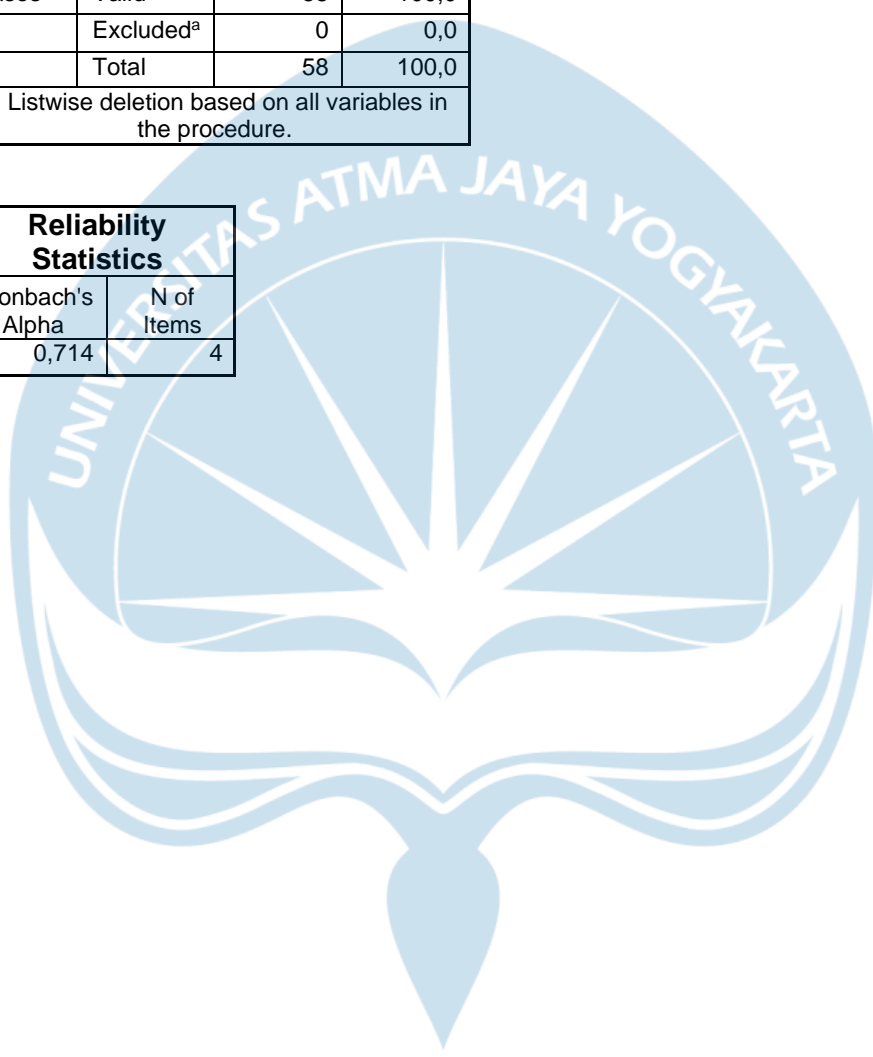
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	5

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,714	4





Lampiran 3
Analisis Deskriptif

Statistics						
		JenisKelamin	Usia	PosisiPekerjaanSaatIni	PendidikanTerakhir	MasaKerja
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	11	15,5	15,5	15,5
	Wanita	60	84,5	84,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	2,8	2,8	2,8
	23	5	7,0	7,0	9,9
	24	12	16,9	16,9	26,8
	25	11	15,5	15,5	42,3
	26	6	8,5	8,5	50,7
	27	7	9,9	9,9	60,6
	28	14	19,7	19,7	80,3
	29	3	4,2	4,2	84,5
	30	2	2,8	2,8	87,3
	31	1	1,4	1,4	88,7
	32	1	1,4	1,4	90,1
	33	1	1,4	1,4	91,5
	34	1	1,4	1,4	93,0
	35	3	4,2	4,2	97,2
	36	1	1,4	1,4	98,6
	39	1	1,4	1,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

PosisiPekerjaanSaatIni					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Call Center	63	88,7	88,7	88,7
	HRD	8	11,3	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pasca Sarjana (S2-S3)	1	1,4	1,4	1,4
	Sarjana (S1)	70	98,6	98,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	29	40,8	40,8	40,8
	1 Tahun	1	1,4	1,4	42,3
	10 tahun	2	2,8	2,8	45,1
	2 tahun	31	43,7	43,7	88,7
	2 Tahun	1	1,4	1,4	90,1
	3 tahun	2	2,8	2,8	93,0
	4 tahun	2	2,8	2,8	95,8
	5 tahun	2	2,8	2,8	98,6
	8 tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Rekrutmen dan Seleksi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	71	2	5	4.32	.692
X1.2	71	3	5	4.30	.663
X1.3	71	3	5	4.32	.692
X1.4	71	3	5	4.30	.705
X1.5	71	2	5	4.27	.696
X1.6	71	3	5	4.30	.619
Valid N (listwise)	71				

Pelatihan dan Pengembangan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	71	3	5	4.32	.671
X2.2	71	2	5	4.27	.736
X2.3	71	3	5	4.25	.751
X2.4	71	2	5	4.24	.765
X2.5	71	2	5	4.31	.767
X2.6	71	3	5	4.32	.671
Valid N (listwise)	71				

Kompensasi dan Insentif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	71	3	5	4.31	.689
X3.2	71	3	5	4.31	.689
X3.3	71	2	5	4.32	.713
X3.4	71	3	5	4.30	.705
X3.5	71	3	5	4.38	.663
Valid N (listwise)	71				

Penilaian Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	71	2	5	3.99	.746
X4.2	71	2	5	3.97	.736
X4.3	71	2	5	4.03	.792
X4.4	71	2	5	3.96	.783
X4.5	71	2	5	3.92	.770
Valid N (listwise)	71				

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	71	2	5	4.46	.790
Y2	71	2	5	4.41	.767
Y3	71	2	5	4.44	.770
Y4	71	2	5	4.45	.771
Valid N (listwise)	71				





Lampiran 4
Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.608	1.627

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.143	4	74.536	28.145	.000 ^b
	Residual	174.787	66	2.648		
	Total	472.930	70			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.168	1.696		.099	.921
	rekrutmen dan seleksi	.191	.074	.254	2.601	.011
	pelatihan dan pengembangan	.182	.075	.249	2.432	.018
	kompensasi dan insentif	.208	.089	.243	2.338	.022
	penilaian kinerja	.175	.078	.224	2.230	.029

a. Dependent Variable: kinerja karyawan



Lampiran 5

Surat Keterangan Perusahaan

Jakarta, 16 Juni 2021

Nomor : 2482/AJII/II/SDM/0621
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Sekretariat Direktorat Akademik
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di
Tempat

Terkait dengan surat Saudara dengan nomor 0556/Per/I mengenai permohonan ijin penelitian mahasiswa berikut:

Nama : Indah Diana Dewi Ingeu
No. Mahasiswa : 160322461
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Penelitian : Pengaruh *Human Resource Management Practices* terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini disampaikan bahwa permohonan ijin penelitian tersebut dapat disetujui dan dilakukan di PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Human Capital Division



mandiri
inhealth
Ferry Prima Adhyaksa
Senior Vice President

PT Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia
Kantor Pusat
Gedung Menara Palma Lantai 20
Jl. HR Rasuna Said, Blok X2 Kav. 6
Jakarta Selatan 12950
Telp. (021) 525 0900 (Hunting)
Fax. (021) 525 0708
www.mandiriinhealth.co.id

