

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif terhadap responden, maka dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Mayoritas responden dari Bank Mandiri KC Purwokerto berjenis kelamin perempuan.
 - b. Mayoritas responden dari Bank Mandiri KC Purwokerto berumur 25 – 35 tahun.
 - c. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki lama bekerja di atas 5 tahun.
 - d. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden dari Bank Mandiri KC Purwokerto memiliki jenjang pendidikan sarjana.
 - e. Mayoritas responden dari Bank Mandiri KC Purwokerto memiliki jabatan sebagai *Customer Service*.
 - f. Karyawan yang menjadi responden semuanya memiliki status karyawan tetap.
2. Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Hipotesis pertama (H1) diterima, yang mana berarti bahwa pelatihan kerja terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering organisasi mengadakan pelatihan kerja maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

b. Hipotesis kedua (H2) diterima, yang mana berarti bahwa penilaian kinerja terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering organisasi memberikan penilaian kinerja maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

c. Hipotesis ketiga (H3) diterima, yang mana berarti bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Sumber daya manusia adalah kunci sukses bagi setiap organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin sukses organisasi tersebut, organisasi yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan kinerja organisasi yang buruk. Apabila organisasi ingin mencapai tujuan dan bersaing di persaingan pasar, perlu memiliki karyawan – karyawan dengan kualitas yang baik. Bank Mandiri KC Purwokerto yang merupakan salah satu lembaga yang bergerak di sektor keuangan. Seperti yang sudah diketahui, sektor keuangan sedang mengalami perubahan kearah digital, maka peran dari sumber daya manusia yaitu karyawan yang bekerja

di Bank Mandiri KC Purwokerto sangatlah penting dan untuk membawa organisasi agar tetap bertahan saat menghadapi perubahan Bank Mandiri KC Purwokerto sangatlah memerlukan karyawan yang memahami teknologi keuangan dengan baik, dan untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas karyawan mengenai digitalisasi keuangan dari hasil analisis penelitain Bank Mandiri KC Purwokerto telah menggunakan praktik – praktik manajemen sumber daya manusia yaitu, pelatihan kerja, penilaian kinerja, penghargaan dan pengakuan untuk mendorong kualitas karyawan untuk meningkatkan kinerja Bank Mandiri KC Purwokerto.

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Mandiri KC Purwokerto. Sedangkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajer Bank Mandiri KC Purwokerto telah berperan untuk mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan oleh karyawan yaitu mengenai penggunaan teknologi keuangan terbaru seperti aplikasi perangkat lunak perbankan terbaru yang berfungsi untuk mengelolah dana dari nasabah, hal tersebut membuat mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baru mengenai digitaliasi keuangan yang berdampak pada kinerja yang lebih baik dan efisien. Selain itu, program pelatihan kerja dari Bank Mandiri KC Purwokerto dinilai sudah dijadwalkan dengan baik, hal tersebut dimaksudkan agar karyawan tidak membuang waktu yang mengganggu aktivitas mereka dalam bekerja. Karyawan yang terlatih dengan baik membuat mereka bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi maka dengan itu kinerja Bank Mandiri KC Purwokerto akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan dari hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan variabel penilaian kinerja termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajer Bank Mandiri KC Purwokerto telah menggunakan penilaian kinerja dengan baik untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga karyawan akan segera memperbaiki kelemahan mereka dan mengubahnya menjadi kekuatan mereka untuk menjadi lebih produktif dan kompeten dalam bekerja. Selain itu, Bank Mandiri KC Purwokerto menggunakan penilaian kinerja untuk membangun hubungan karyawan dengan rekan kerja mereka. Hubungan yang baik menghasilkan komunikasi yang baik pula, hal tersebut dapat membuat karyawan dapat saling bekerja sama dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan tepat waktu. Karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu pasti memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh organisasi dengan begitu kinerja Bank Mandiri KC Purwokerto akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel penghargaan dan pengakuan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajer Bank Mandiri KC Purwokerto menganggap penghargaan dan pengakuan sebagai kompensasi yang baik dalam menghadapi perubahan. Manajer Bank Mandiri KC Purwokerto sadar bahwa penghargaan dan

pengakuan memiliki peran penting untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras dan lebih baik. Memberikan kenaikan gaji secara berkala serta promosi jabatan akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. Karyawan yang merasa dihargai akan memberikan kemampuan yang terbaik untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga kinerja Bank Mandiri KC Purwokerto meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di Bank Mandiri KC Purwokerto sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kedalam industri atau organisasi yang lain.
2. Peneliti tidak dapat memonitor kuisisioner yang disebarkan ke dalam perusahaan yang disebabkan oleh pandemi sehingga penyebaran kuisisioner dilakukan bersifat daring, hal tersebut menimbulkan kemungkinan besar bahwa karyawan mengisi kuisisioner tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami atau tidak.
3. Peneliti juga tidak dapat mengontrol karyawan yang tidak mengisi kuisisioner yang menyebabkan kurangnya sampel penelitian dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian.
4. Faktor – faktor manajemen sumber daya manusia yang digunakan didalam penelitian tidak mencakup seluruh faktor – faktor manajemen sumber daya manusia yang lain yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian kepada organisasi dengan industri yang berbeda sehingga keakuratan dari hasil penelitian dapat dibandingkan dan diuji.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel faktor – faktor manajemen sumber daya manusia yang lain agar hasil yang diperoleh dari kinerja organisasi dapat lebih luas lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel dependen lain agar diperoleh pengaruh lain dari faktor – faktor manajemen sumber daya manusia terhadap sektor lain dari organisasi.

5.4.2 Bagi Organisasi

1. Agar program pelatihan karyawan yang dibuat dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya Bank Mandiri KC Purwokerto melakukan seleksi karyawan yang benar – benar membutuhkan pelatihan tersebut sehingga dapat mendorong kinerja organisasi ke arah yang lebih baik. Apabila Bank Mandiri KC Purwokerto tidak melakukan seleksi takutnya manfaat program pelatihan menjadi kurang efektif karena mungkin karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian kebutuhan masing – masing karyawan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki masing – masing karyawan dengan begitu karyawan yang mungkin sudah mahir menggunakan salah satu

teknologi finansial dapat berlatih menggunakan teknologi finansial yang lainnya sehingga kinerja karyawan dan organisasi menjadi lebih efektif.

2. Sebaiknya Bank Mandiri KC Purwokerto memberikan penilaian kinerja yang bermanfaat untuk membangun hubungan yang lebih baik antar karyawan, karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, cenderung lebih produktif karena mendapat dukungan dari rekan kerja mereka, sehingga kualitas kinerja mereka meningkat dengan begitu kinerja organisasi akan meningkat juga. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan diskusi bersama melalui pertemuan rutin sehingga karyawan akan terus mendapatkan umpan balik yang berguna untuk membenarkan cara bekerja atau perilaku yang kurang baik, sehingga perbaikan kinerja dapat segera dilakukan.
3. Agar kinerja karyawan meningkat, Bank Mandiri KC Purwokerto dapat memberikan gaji dan bonus lebih sering, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat penilaian performa dan prestasi karyawan, dengan begitu terlihat karyawan mana yang memiliki performa paling signifikan akan diberikan gaji dan bonus tambahan, hal tersebut menyampaikan pesan bahwa karyawan yang memiliki performa bagus dan berperan penting dalam mendorong kinerja organisasi akan selalu dihargai. Selain itu, pemberian kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, dengan tanggung jawab dan kenaikan gaji diharapkan karyawan akan termotivasi untuk ikut mendorong kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Dobrovič, J., & Timková, V. (2017). Examination of factors affecting the implementation of organizational changes. *J Compet* 9 (4): 5–17.
- Civelek, M., Ključnikov, A., Dobrovič, J., & Hudáková, M. (2016). A model of measurement of the quality of business environment in SME segment. *Journal of International Studies*.
- Soroko, A. V., Shemonchuk, D. S., Bondaletov, V. V., Baklanov, P. A., & Zvezdina, E. A. (2018). Scenario modeling as method of staff training in the organization. *Espacios*, 39(21), 31.
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENEMPATAN KERJA PADA PT. SINAR EFFENDI MURNI KOTA SUKABUMI: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 1-14.
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact of reward on employees performance in a selected manufacturing companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 27-32.
- MsMasum, A. K. M., Azad, M. A. K., & Beh, L. S. (2016). The role of human resource management practices in bank performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(3-4), 382-397.

Jashari, A., & Kutillovci, E. (2020). The impact of human resource management practices on organizational performance case study: manufacturing enterprises in Kosovo. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 222-229.

Hanci-Donmez, T., & Karacay, G. (2019). High-performance human resource practices and firm performance: mediating effect of corporate entrepreneurship. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 63-77.

Gulza, R. (2018). A comparative study of human resource management practices and its impact on organizational performance in Indian public sector banks. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(1), 88-102.

Danang, K., & Santoso, A. (2020). Peran Partisipasi Anggaran Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Competence: Journal of Management Studies*, 14(2), 113-143.

Halkos, G. (2012). Importance and influence of organizational changes on companies and their employees. University of Thessaly, Department of Economics. *George*, 69(36811). <https://doi.org/10.1177/0019793916644755>.

Abbas, M. Z. (2014). Effectiveness of performance appraisal on performance of employees *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(6), 173–178.

Adeyi, A. O., Apansile, E. K., Okere, W., & Okafor, L. I. (2018). Training and development and organisational performance: Standpoint from Private tertiary institutions in Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(12), 1–10. <https://doi.org/10.9734/jemt/2018/44895>

Ahmad, I., & Din, S. (2009). Evaluating training and development. *Gomal Journal of Medical Sciences*, 7(2), 165 –166.

Ahmed, I., Ramzan, M., Mohammad, S. K., & Islam, T. (2011). Relationship between perceived fairness in performance appraisal and OCB: Mediating role of organizational commitment. *International Journal of Academic Research*, 3(5), 15–20

Aktar, S. (2012). The Impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487x-0620915>

Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The impact of training and development on employee performance and effectiveness: A case study of district five administration office, bole sub-city, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(4), 188–202. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.34025>

Basil, T., & Helen T. (2013). Performance on the right hand side: Organizational performance as an antecedent to management control. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 3/4, 316–346. <https://doi.org/10.1108/QRAM-10-2012-0043>

Bejinariu, A. C., Jitarel, A., Sarca, I., & Mocan, A. (2017). Organizational change management-concepts definitions and approaches inventory. *Management Challenges in a Network Economy: Proceedings of the MakeLearn and TIIM*

International Conference, (May), 321–330. Retrieved from <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-21-5/papers/ML17-061.pdf>

Butali, P., & Njoroge, D. (2017). Training and development and organizational performance: The moderating effect of organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(11), 7381–7390. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v5i11.06>

Engetou, E. (2017). The impact of training and development on organizational performance. Case study: National Financial Credit Bank Kumba. Centria University of Applied Sciences Business Management.

Fey, C. F., & Bjorkman, I. (2001). The effect of human resource management practices on mncsubsidiary performance in Russia, *Journal of International Business Studies*, 32(1), 59–75.

Ghafoor, K., Furqad A. K., & Aslam, K. M. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7).

Goel, D. (2008). *Performance appraisal and compensation management: A modern approach*. New Dehli: Prentice Hall of India.

Halkos, G. (2012). Importance and influence of organizational changes on companies and their employees. University of Thessaly, Department of Economics. *George*, 69(36811). <https://doi.org/10.1177/0019793916644755>.

Ikinci, S. S. (2014). Organizational change: Importance of leadership style and training. *Management and Organizational Studies*, 1(2), 122–128.

<https://doi.org/10.5430/mos.v1n2p122>

Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Ul-ain, Q. (2014). Impact of performance appraisal on employee's performance

involving the moderating role of motivation. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(1), 37–56. <https://doi.org/10.12816/0002354>

Hughes, M. (2011). Do 70 per cent of all organizational change initiatives really fail. *Journal of Change Management*, 11(4), 451–464.

<https://doi.org/10.1080/14697017.2011.630506>

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010) Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5, 89–96.

Mwema, N. W., & Gachunga, H. G. (2014). The influence of performance appraisal on employee productivity in organizations: A case study of selected WHO offices in East Africa. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(11), 324–337.

Nassazi, A., (2013). Effects of training on employees performance. *University Of Applied Sciences, Uganda* retrieved from <http://theseuskk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/67401/THESIS.pdf?sequence=1>

Onyango, T. O. (2012). The influence of training and development on employees performance at Mudete tea factory. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(3), 191–198.

Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). Impact of training and development on the performance of employees - A comparative study on select banks in sultanate of Oman. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(03), 191–198. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v6i3.em02>

Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 42–56. <https://doi.org/10.20448/journal.500/2016.3.1/500.1.29.33>

Siaguru, F. (2011). Performance appraisal systems: procedural and implementation issues in papua new guinea. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(5), 116–127. Retrieved from the Walden Library using ABI/INFORM Complete.

Tabassi, A., Ramli, M., & Bakar, A., (2011). Training and development of workforces in construction industry. *International Journal of Academic Research*

Yasmeen. R, Farooq., U, & Asgha, F. (2013). Impact of rewards on organizational performance: empirical evidence from Telecom sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938–946

Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A. C., & Boscolo, S. (2019). Performance appraisal and innovative behavior in the digital era. *Frontiers in psychology*, 1659.

Rotea, C. S., Logofatu, M., & Ploscaru, C. C. (2017). Evaluating the impact of reward policies on employee productivity and organizational performance in hospitals. *Journal of Business and Management*, 6(2), 65–72.





LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Perkenalkan, nama saya Rendy Nathaniel Purwo Santoso. Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sekarang ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) saya. Penelitian saya mengenai “*Pengaruh faktor – faktor Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi*”

Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban yang sejujur – jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/I karena penelitian ini dilakukan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas partisipasi dan kesediannya, saya ucapkan terimakasih sebesar – besarnya.

Hormat saya

Rendy Nathaniel

Purwo Santoso

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert dan tertera dibawah setiap item kuesioner, yaitu :

1 = sangat tidak setuju

3 = netral

2 = tidak setuju

4 = setuju

5 =

sangat setuju

Data responden dan semua informasi yang di berikan akan di jamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenar – benaranya.

A. DATA RESPONDEN

a. Jenis Kelamin

1. Laki – laki

2. Perempuan

b. Umur

1. 18 – 24 tahun

2. 25 – 35

3. 36 – 45 tahun

4. Di atas 45

c. Lama Bekerja

1. 1 – 3 tahun

2. 3 – 5 tahun

3. Di atas 5 tahun

d. Pendidikan

1. Sekolah Menengah Atas (SMA)

2. Sarjana

3. Diploma

4. Magister

5. Lainnya.....

e. Jabatan

1. *Teller*

2. *Customer Service (CS)*

3. *Back Office*

4. *Saf Pemasaran*

5. *Supervisor*

6. Manajer

7. Kepala Cabang

8. Lainnya

f. Status

1. Karyawan Tetap

2. Apabila anda bukan karyawan tetap harap berhenti disini

B. PELATIHAN KERJA

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan pelatihan yang pernah Anda alami dan ikuti di Perusahaan Anda

Kode	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
X1.1	1	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja bagi karyawannya	1	2	3	4	5
X1.2	2	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai program pelatihan yang sudah dijadwalkan dengan baik	1	2	3	4	5
X1.3	3	Pelatihan kepada karyawan yang saya alami mempengaruhi kinerja perusahaan dalam menghadapi perubahan	1	2	3	4	5
X1.4	4	Pelatihan kepada karyawan yang saya alami memiliki kesesuaian dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
X1.5	5	Manajer, atasan, dan sumber daya manusia di perusahaan tempat saya bekerja berperan penting dalam menentukan karyawan untuk pelatihan	1	2	3	4	5
X1.6	6	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan,	1	2	3	4	5

		pengetahuan, dan kemampuan karyawan					
X1.7	7	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai program pelatihan untuk membantu meningkatkan penggunaan teknologi pada karyawan	1	2	3	4	5

C. PENILAIAN KINERJA

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan penilaian kinerja yang pernah Anda alami dan ikuti di Perusahaan Anda

Kode	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
X2.1	1	Penilaian kinerja yang di berikan oleh perusahaan sangat membantu untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan saya	1	2	3	4	5
X2.2	2	Penilaian kinerja yang di berikan oleh perusahaan sangat memotivasi saya dalam bekerja	1	2	3	4	5
X2.3	3	Penilaian kinerja yang di berikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi hubungan saya dengan karyawan kerja yang lain	1	2	3	4	5
X2.4	4	Hasil dari penilaian kinerja mempengaruhi perilaku, sikap, dan semangat kerja saya	1	2	3	4	5
X2.5	5	Perusahaan tempat saya bekerja memperoleh manfaat dari penilaian kinerja	1	2	3	4	5

X2.6	6	Perusahaan tempat saya bekerja menyimpan hasil dari penilaian kerja dengan baik dan dapat diakses ketika diperlukan	1	2	3	4	5
------	---	---	---	---	---	---	---

D. PENGHARGAAN DAN PENGAKUAN

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan penghargaan dan pengakuan yang pernah Anda alami dan peroleh di Perusahaan Anda

Kode	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
X3.1	1	Saya merasa penghargaan dan pengakuan adalah kompensasi yang baik dalam proses manajemen perubahan	1	2	3	4	5
X3.2	2	Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan kenaikan gaji karyawan secara berkala	1	2	3	4	5
X3.3	3	Saya memahami dengan baik sistem penggajian yang berlaku di dalam perusahaan	1	2	3	4	5
X3.4	4	Kinerja saya meningkat ketika perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus dan gaji	1	2	3	4	5
X3.5	5	Promosi dalam perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	1	2	3	4	5
X3.6	6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif kerja untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan	1	2	3	4	5

E. KINERJA ORGANISASI

Pada bagian ini ada beberapa pernyataan terkait dengan kinerja organisasi tempat Anda bekerja

Kode	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Y1.1	1	Pihak manajemen perusahaan tempat saya bekerja telah berhasil mencapai target organisasi yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
Y1.2	2	Saya merasa kinerja perusahaan tempat saya bekerja selama 3 (tiga) tahun terakhir sangat baik dalam mencapai target Perusahaan yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
Y1.3	3	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja mampu memberikan manfaat yang telah diberikan kepada karyawan dan pemangku kepentingan	1	2	3	4	5
Y1.4	4	Perusahaan tempat saya bekerja sudah menyelaraskan tujuan perusahaan yang ingin dicapai penilaian kinerja	1	2	3	4	5
Y1.5	5	Perusahaan tempat saya bekerja dikenal memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi	1	2	3	4	5
Y1.6	6	Saya menganggap perusahaan tempat saya bekerja sebagai bisnis yang sukses	1	2	3	4	5



LAMPIRAN 2

Hasil Kuesioner Penelitian



LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Pelatihan Kerja



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTA LX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.540**	.457**	.473**	.278	.500**	.293*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.051	.000	.039	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.540**	1	.404**	.492**	.233	.327*	.284*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.104	.020	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.457**	.404**	1	.731**	.324*	.659**	.548**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.022	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.473**	.492**	.731**	1	.523**	.778**	.597**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.278	.233	.324*	.523**	1	.467**	.276	.613**
	Sig. (2-tailed)	.051	.104	.022	.000		.001	.052	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.500**	.327*	.659**	.778**	.467**	1	.721**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

X1.7	Pearson Correlation	.293*	.284*	.548**	.597**	.276	.721**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.039	.046	.000	.000	.052	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTA LX1	Pearson Correlation	.662**	.627**	.798**	.886**	.613**	.856**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Penilaian Kinerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.378**	.527**	.553**	.449**	.207	.756**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.001	.149	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.378**	1	.253	.243	.655**	.421**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.007		.076	.089	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.527**	.253	1	.741**	.366**	.081	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076		.000	.009	.575	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.553**	.243	.741**	1	.443**	.098	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.000		.001	.498	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

X2.5	Pearson Correlation	.449**	.655**	.366**	.443**	1	.431**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.001		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.207	.421**	.081	.098	.431**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.149	.002	.575	.498	.002		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL X2	Pearson Correlation	.756**	.645**	.789**	.776**	.750**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Penghargaan dan Pengakuan

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTA LX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.572**	.369**	.530**	.646**	.397**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.572**	1	.533**	.485**	.525**	.512**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.369**	.533**	1	.489**	.507**	.439**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.530**	.485**	.489**	1	.330*	.394**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.019	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

X3.5	Pearson Correlation	.646**	.525**	.507**	.330*	1	.681**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.397**	.512**	.439**	.394**	.681**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.005	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL X3	Pearson Correlation	.758**	.796**	.725**	.724**	.794**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Kinerja Organisasi

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.268	.268	.276	.278	.191	.555**
	Sig. (2-tailed)		.060	.060	.052	.051	.185	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.268	1	.729**	.331*	.354*	.404**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.019	.012	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.268	.729**	1	.534**	.599**	.635**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.276	.331*	.534**	1	.559**	.525**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.052	.019	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.278	.354*	.599**	.559**	1	.470**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.051	.012	.000	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Y.6	Pearson Correlation	.191	.404**	.635**	.525**	.470**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.185	.004	.000	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTALY	Pearson Correlation	.555**	.734**	.872**	.719**	.742**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reabilitas Pelatihan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.94	7.160	.552	.843
X1.2	27.06	7.037	.485	.852
X1.3	27.00	6.327	.701	.821
X1.4	26.98	6.306	.835	.803
X1.5	27.22	6.910	.446	.861
X1.6	26.94	6.588	.800	.812
X1.7	27.10	6.378	.596	.839

Uji Reabilitas Penilaian Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.62	6.281	.619	.725
X2.2	21.50	7.071	.503	.756
X2.3	22.04	5.100	.574	.759
X2.4	21.50	6.378	.661	.718
X2.5	21.40	6.653	.636	.727
X2.6	21.34	7.862	.293	.794

Uji Reabilitas Penghargaan dan Pengakuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.38	3.832	.651	.822
X3.2	23.42	3.596	.687	.814
X3.3	23.40	3.878	.604	.830
X3.4	23.48	3.642	.568	.840
X3.5	23.36	3.786	.703	.814
X3.6	23.46	3.560	.620	.828

Uji Reabilitas Kinerja Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

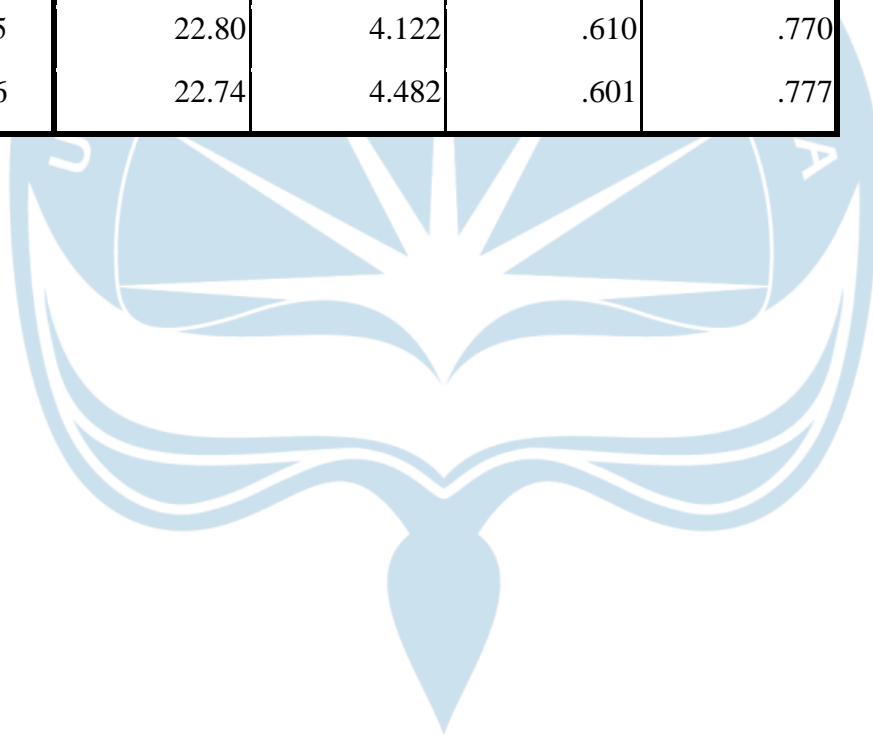
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	23.12	4.475	.330	.838
Y.2	22.98	3.979	.575	.778
Y.3	22.98	3.571	.783	.724
Y.4	22.88	4.312	.596	.775
Y.5	22.80	4.122	.610	.770
Y.6	22.74	4.482	.601	.777





Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	44.0	44.0	44.0
2	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Umur

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	32	64.0	64.0	72.0
3	6	12.0	12.0	84.0
4	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	14.0	14.0	14.0
2	9	18.0	18.0	32.0
3	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	41	82.0	82.0	84.0
3	7	14.0	14.0	98.0
4	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jabatan

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	15	30.0	30.0	34.0
3	13	26.0	26.0	60.0
4	1	2.0	2.0	62.0
5	7	14.0	14.0	76.0
6	5	10.0	10.0	86.0
7	1	2.0	2.0	88.0
8	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	50	100.0	100.0	100.0

Pelatihan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	4	5	230	4.60	.495
X1.2	50	3	5	224	4.48	.580
X1.3	50	3	5	227	4.54	.613
X1.4	50	3	5	228	4.56	.541
X1.5	50	2	5	216	4.32	.653
X1.6	50	4	5	230	4.60	.495
X1.7	50	3	5	222	4.44	.675
Valid N (listwise)	50					

Penilaian Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	50	3	5	213	4.26	.723
X2.2	50	3	5	219	4.38	.602
X2.3	50	1	5	192	3.84	1.076
X2.4	50	3	5	219	4.38	.667
X2.5	50	3	5	224	4.48	.614
X2.6	50	3	5	227	4.54	.542
Valid N (listwise)	50					

Penghargaan dan Pengakuan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3.1	50	4	5	236	4.72	.454
X3.2	50	3	5	234	4.68	.513
X3.3	50	4	5	235	4.70	.463
X3.4	50	3	5	231	4.62	.567
X3.5	50	4	5	237	4.74	.443
X3.6	50	3	5	232	4.64	.563
Valid N (listwise)	50					

Kinerja Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y.1	50	3	5	219	4.38	.635
Y.2	50	3	5	226	4.52	.614
Y.3	50	3	5	226	4.52	.614
Y.4	50	4	5	231	4.62	.490
Y.5	50	3	5	235	4.70	.544
Y.6	50	4	5	238	4.76	.431
Valid N (listwise)	50					





LAMPIRAN 5
Analisis Linier Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.553	1.606

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.913	3	54.638	21.194	.000 ^a
	Residual	118.587	46	2.578		
	Total	282.500	49			

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.805	2.989		1.607	.115
	TOTALX1	.376	.103	.467	3.656	.001
	TOTALX2	.336	.105	.421	3.216	.002
	TOTALX3	.751	.100	.751	7.892	.000

a. Dependent Variable: TOTALY





18.46 Sel 12 Jul

studentsuajyac-my.sharepoint.com

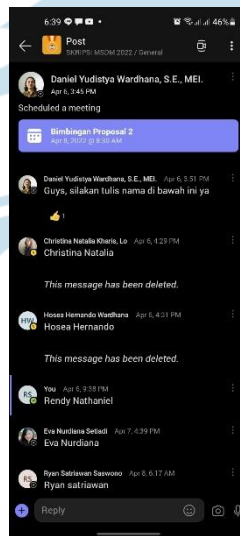
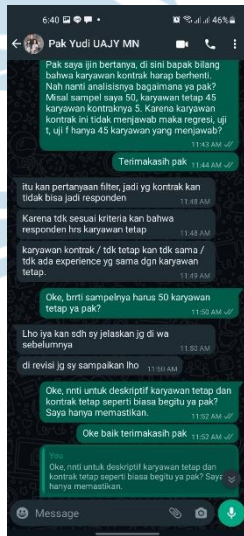
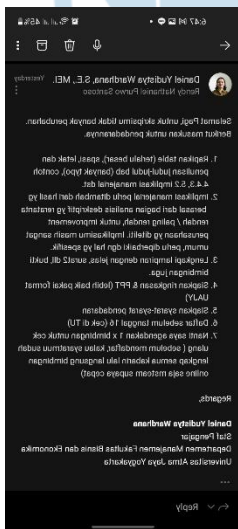
OneDrive

Daniel Yudistya Wardhana, S.E. MEI

Our files

DATA SKRIPSI BARU 2022 > Rendy Nathaniel

Name	Modified	Modified By	File size
0424_PROPOSAL RENDY 1.docx	May 10	Rendy Nathaniel Purwo Sa	69.5 KB
0509_PROPOSAL RENDY 1.docx	June 3	Michelle Latanza	65.5 KB
0525_KUESIONER PENELITIAN.docx	June 6	Daniel Yudistya Wardhana	26.4 KB
0530_PROPOSAL RENDY 1.docx	June 6	Daniel Yudistya Wardhana	60.7 KB
CIKD Factors of Human Resource Managem...	March 14	Guest Contributor	534 KB
HRM Practices 2.pdf	March 24	Guest Contributor	499 KB
KUESIONER PENELITIAN.docx	May 24	Daniel Yudistya Wardhana	27.8 KB
Kuisisioner.png	April 24	Rendy Nathaniel Purwo Sa	87.3 KB
RESUME JURNAL SKRIPSI.docx	March 31	Guest Contributor	219 KB
REV 184_PROPOSAL RENDY 1.docx	April 28	Hadrian Chayono	62.4 KB





LAMPIRAN 7
SURAT PENELITIAN

Nomor : R07.Ar.PWK/595/2022
Tanggal : 11 Juli 2022
Lampiran : --



Kepada Yth.
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
Kampus III Bonaventura
Jl Babarsari 43 Yogyakarta
55281

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
Bank Mandiri Area Purwokerto
Jl Jend Sudirman No 463
Purwokerto 531124

Perihal : Surat Keterangan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA No 2827/Pen/I tentang Ijin Penelitian, maka kami dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Rendy Nathaniel Purwo Santoso
NPM : 180324112
Alamat : Kragilan RT 03 RW 09 Sinduadi Melati Sleman, Kab Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Benar telah melakukan penelitian di Bank Mandiri Area Purwokerto pada tanggal 3 s/d 8 Juli 2022 untuk mendapatkan data berupa Kuisisioner Penelitian

Demikian surat keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya tanpa mengabaikan hal-hal yang dapat merugikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk.
Area Purwokerto


Afny Amelya Sidabutar
Officer Wholesale Funding Transaction