

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Divisi Produksi dan Keuangan”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, rekrutmen tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Divisi Produksi dan Keuangan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, seleksi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Divisi Produksi dan Keuangan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Divisi Produksi dan Keuangan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang telah dianalisis dapat menjelaskan dan memberikan informasi kepada PT. Intan Pariwara Klaten terutama divisi produksi dan keuangan berdasarkan pada hasil nilai *mean* di variabel yang diteliti. Nilai *mean* yang dipakai dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk melihat variabel yang rendah dan tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai saran yang bisa dilakukan dalam

meningkatkan kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten divisi produksi dan keuangan.

Berdasarkan hasil nilai *mean* pada variabel penempatan yang paling rendah adalah pertanyaan X3.5 yaitu “Saya dapat menyelesaikan masalah terkait pekerjaan saya di tempat kerja”. Peneliti memberikan saran supaya perusahaan lebih menyesuaikan tempat yang tepat bagi karyawan untuk bekerja. Penempatan yang tepat dapat membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan keterampilan yang dikuasai.

Ketidakpastian lingkungan dalam perusahaan dapat meningkatkan tekanan kerja karyawan, dalam mengatasi masalah dan beban kerja tidak dapat disamakan pada setiap karyawan. Kapasitas karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target. Penyelesaian pekerjaan sesuai target yang diberikan secara langsung memberikan dampak pada kinerja karyawan. Perusahaan memberikan proporsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan merencanakan penempatan kerja mereka.

Berdasarkan hasil nilai *mean* pada variabel kinerja karyawan yang paling rendah adalah pertanyaan Y2 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan standar”. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran supaya perusahaan memperhatikan lagi karyawan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan standar dari perusahaan karena karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menguasai pekerjaan yang telah ditetapkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa keterbatasan sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian merupakan perusahaan yang sangat luas sehingga membatasi jumlah responden dengan meneliti dari 2 divisi yaitu divisi produksi dan keuangan.
2. Dalam melakukan penelitian, peneliti menyerahkan kuesioner kepada HRD kemudian menyebarkan kepada responden dikarenakan adanya peralihan dari masa pandemi *Covid-19* ke adaptasi kebiasaan yang baru maka HRD yang dapat memilih responden yang memiliki waktu untuk menjawab kuesioner.
3. Pengisian kuesioner tidak didampingi dan diawasi oleh peneliti sehingga terdapat banyak perbedaan pemahaman antara maksud peneliti dengan responden.
4. Dalam pengisian kuesioner pada variabel kinerja karyawan, diisi oleh karyawan itu sendiri. Hal ini membuat pengukuran kinerja karyawan tersebut bisa saja bias karena pengisiannya menjadi tidak objektif. Faktor lain dari biasanya pengisian karena mengisi kuesioner pada

saat bekerja atau sesudah bekerja sehingga responden tidak fokus untuk menjawab.

5. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada divisi produksi dan keuangan saja, sehingga data yang dihasilkan kurang sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang ada, peneliti menambahkan saran yang dapat digunakan. Saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, penelitian dilakukan dengan mendampingi dan mengawasi pengisian jawaban kuesioner yang dilakukan oleh responden agar tidak terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden, sehingga data yang diperoleh dapat akurat.
2. Penelitian yang dilakukan selanjutnya pengisian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, sehingga memperkecil bias pengisian kinerja karyawan karena penilaian lebih objektif. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih mendalam dengan menggunakan metode kualitatif.
3. Perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan standar supaya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Penelitian dilakukan dengan memberikan kesempatan pada semua divisi yang ada di perusahaan untuk mengisi kuesioner.
5. Terdapat beberapa item pertanyaan yang tidak cocok untuk digunakan dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Agyei, I. T., & Christopher, O. (2016). Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance: Insight From the Public Basic Education Sector. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(3), 323–334. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-recruitment-selection-criteria-on/docview/1786453235/se-2?accountid=15297>
- AKYUZ, M., & OPUSUNJU, M. I. (2019). Effect of Recruitment and Selection on Performance of Diamond Bank Plc , Abuja. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(08), 133–153.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Bhoganadam, S. D., & Rao, D. D. S. (2014). a Study on Recruitment and Selection Process of Sai Global. *A Study on Recruitment and Selection Process of Sai Global YarnTex (India) Private Limited*, 4(10), 996–1006.
- Gamage, A. S. (2014). Recruitment and Selection Practices in Manufacturing SMEs in Japan: An analysis of the link with business performance. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, 1(1), 37–52.

Kanu, A. M. (2015). How Do Recruitment and Selection Practices Impact Small and Medium Enterprises Performance in the Construction Industry in Sierra Leone? *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(5), 253–270.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Kepha, O., Mukulu, E. dan Waititu, GA. (2014) “The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya”. *International Journal of Science and Research*. 3 (5): 132- 138.

Kristanu, O. Y. (2013). Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang. *Agora*, 1(3), 1–5. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1135/1024>

Polytechnic, F., & State, O. (2017). *Recruitment and Selection Procedures and Their Relative Effectiveness on Employees' Performance In The Hospitality Industry In Ogun State Bako Yusuf Adebola and Aladelusi Kehinde Banjo* www.guildofcontemporaryacademicresearchers.org 55
RECRUITMENT AND SEL. 2(March), 55–62.
www.guildofcontemporaryacademicresearchers.org

- Putra, H., & Maarif, S. (2019). Improvement Strategy of Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara V. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 34(1), 85–101. <https://doi.org/10.24856/mem.v34i1.933>
- R Sudiarditha, I. K., Supriyanto, A., & Mardi, M. (2017). the Effect of Recruitment, Selection and Motivation To Performance of Employees At Datacomm Diangraha Company. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 84–100. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.05>
- Sangeetha, K. (2010). Effective Recruitment: A Framework. *IUP Journal of Business Strategy*, 7(1/2), 93–107. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=51301171&site=ehost-live>
- Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2017). the Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance At Pt Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>
- Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663–2666
- Sinha, V. & Thaly, P. (2013). A Review on Changing Trend of Recruitment Practice To Enhance The Quality of Hiring in Global Organizations. *Management*. 18(2), 141-156

Sunday, A. O., Olaniyi, D. E., & Mary, F. O. (2012). The Influence of Recruitment and Selection on Organizational Performance. *International Journal of Advanced Academic Research -Social Sciences and Education*, 3(5), 1–63. <http://ijaar.org/wp-content/uploads/2015/11/THE-INFLUENCE-OF-RECRUITMENT-AND-SELECTION-ON-ORGANIZATIONAL-PERFORMANCE.pdf>

Suswati, E. (2021). Performance Through Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Number 2, June 2021 Indexed in DOAJ - Directory of Open Access Journals, ACI - ASEAN Citation Index, SINTA - Science and Technology Index, and Google Scholar*, 19(2).

Suwarto, FX. & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*. 7(7), 126-134.

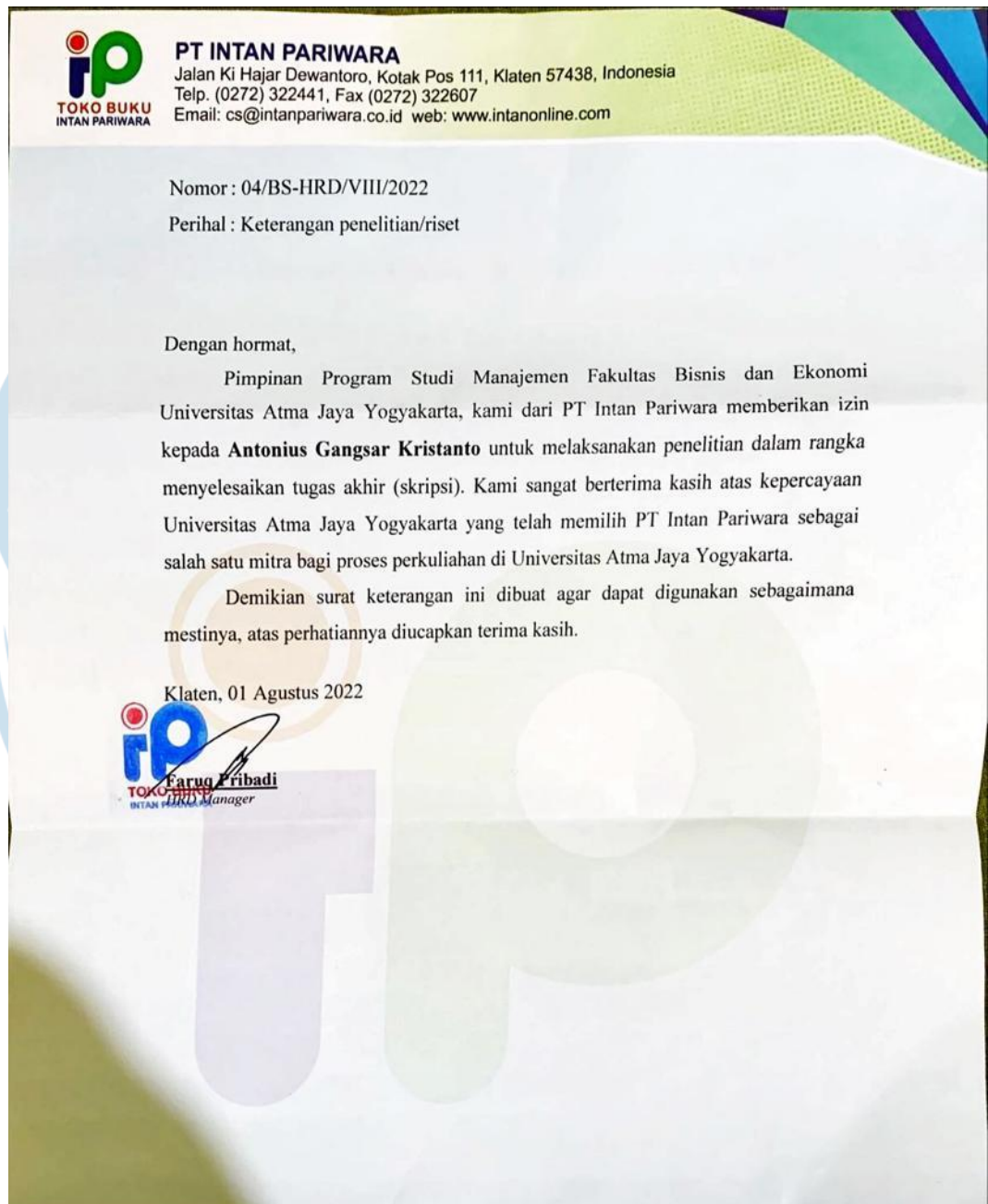
Yullyanti, E. (2011). Article 2 2-11-2011 Recommended Citation Recommended Citation YULLYANTI. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>



LAMPIRAN I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI
PERUSAHAAN**





LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Antonius Gangsar Kristanto selaku mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika dengan Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi), saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan”.

Saya meminta bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian yang saya lakukan dengan menjawab secara jujur. Data yang dikumpulkan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian yang saya lakukan. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Antonius Gangsar Kristanto

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan di bawah dengan jujur dan benar.
2. Isilah data yang telah disediakan.
3. Jawab dengan memberikan tanda (√) untuk pilihan jawaban pada lembar pertanyaan yang disediakan.
4. Mohon untuk mengisi seluruh pertanyaan yang telah disediakan dan segera dikembalikan pada peneliti.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

2. Umur :

20 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

> 50 tahun

3. Tingkat Pendidikan

Sekolah menengah / Sederajat

Diploma

S1

4. Masa Kerja

< 5 tahun (Kurang dari 5 tahun)

> 5 tahun (Lebih dari 5 tahun)

5. Divisi atau Departemen

Produksi

Keuangan

B. Rekrutmen (X1)

Pada bagian ini, terdapat beberapa pertanyaan terkait rekrutmen yang pernah dialami di perusahaan sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Rekrutmen dilakukan dengan memasang informasi di dalam perusahaan.					
2.	Rekrutmen dilakukan dengan mengangkat karyawan tidak tetap.					
3.	Rekrutmen dilakukan dengan memutasi karyawan dari bagian lain.					
4.	Rekrutmen dilakukan dengan promosi karyawan.					
5.	Perusahaan menggunakan iklan sebagai sarana rekrutmen.					

8.	Perusahaan menggunakan asosiasi profesional sebagai sumber perekrutan karyawan.					
----	---	--	--	--	--	--

C. Seleksi (X2)

Pada bagian ini, terdapat beberapa pertanyaan terkait seleksi yang pernah dialami di perusahaan, sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.	Perusahaan tidak menggunakan wawancara berkelompok sebagai metode seleksi.					
3.	Perusahaan tidak menggunakan tes kesehatan sebagai proses seleksi.					
4.	Perusahaan menggunakan tes bakat atau kecerdasan sebagai metode seleksi.					

D. Penempatan (X3)

Pada bagian ini, terdapat beberapa pertanyaan terkait penempatan yang pernah dialami di perusahaan sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya.					
3.	Saya dapat menerapkan keterampilan saya dalam pekerjaan					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya.					
5.	Saya dapat menyelesaikan masalah terkait pekerjaan saya di tempat kerja.					
6.	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya saat ini.					

E. Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini, terdapat beberapa pertanyaan terkait kinerja karyawan yang dialami di perusahaan sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan standar.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai prosedur dan waktu yang diberikan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan					



LAMPIRAN III
KUESIONER ASLI

KUESIONER ASLI REKRUTMEN

Internal Recruitment	SA	%	A	%	U	%	SD	%	D	%
Recruitment occurs through job posting in Diamond Bank Plc in Abuja	57	44.18	31	24.03	7	5.42	19	14.72	15	11.62
Retaining of casual staff is a source of recruitment	32	23.88	12	8.95	3	2.23	59	44.02	23	17.16
Recruitment occurs usually through transfer of staff	49	37.98	31	24.03	4	3.10	27	20.93	18	13.95
Recruitment occurs through staff promotion.	35	27.13	36	27.90	5	3.87	28	21.70	25	19.37

Source: Survey, 2017

External Sources	SA	%	A	%	U	%	SD	%	D	%
Diamond Bank always used advertisement as a source of recruitment	42	32.55	31	24.03	2	1.55	30	23.25	24	18.60
Employment agencies are often consulted for recruitment of staff	45	34.88	41	31.78	1	0.77	12	9.30	30	23.25
Educational institution is a source of recruitment in Diamond Bank Plc in Abuja	39	30.23	28	21.70	2	1.55	35	27.13	25	19.37
Professional association is a source of recruitment.	24	18.60	20	15.15	3	2.32	54	41.86	28	21.70

Source: Survey, 2017



KUESIONER ASLI SELEKSI

Table 7: Assessing Selection in Diamond Bank Branches in Abuja

Selection	SA	%	A	%	U	%	SD	%	D	%
Diamond Bank Plc usually use e-selection method	10	7.75	21	16.17	3	2.23	44	34.10	51	39.53
Diamond Bank Plc does not use Panel interview method of selection	19	14.72	23	17.82	3	2.23	55	42.63	29	22.48
Medical examination is not a selection method	11	8.52	23	17.82	5	3.87	48	37.20	42	32.55
Aptitude test is a selection method.	56	41.79	39	29.10	1	0.74	21	15.67	17	12.68



KUESIONER ASLI PENEMPATAN

Table 2. Loading Factor Value, AVE, Composite Reliability, & Cronbach's Alpha

Construct and Item	Loading Factor	AVE	CR	Cronbach's Alpha
WORK PLACEMENT (X)		0.763	0.951	0.939
Knowledge				
I have the knowledge needed to do my job.	0.849			
I can learn about my job and responsibility briefly.	0.906			
Skills				
I can apply my skills	0.866			
I am capable of doing the job.	0.868			
Abilities				
I can solve my problems at work.	0.855			
I have the ability needed to do my job.	0.897			

KUESIONER ASLI KINERJA KARYAWAN

EMPLOYEE PERFORMANCE	0.577	0.845	0.762
Quantity			
I can meet the target set	0.763		
Quality			
I can finish my work following the target and standard which have been set.	0.722		
The efficiency of Work Outcomes			
I can finish my work efficiently.	0.695		
I can finish my work following the organizational goals.	0.851		

Source: Processed data (2021)

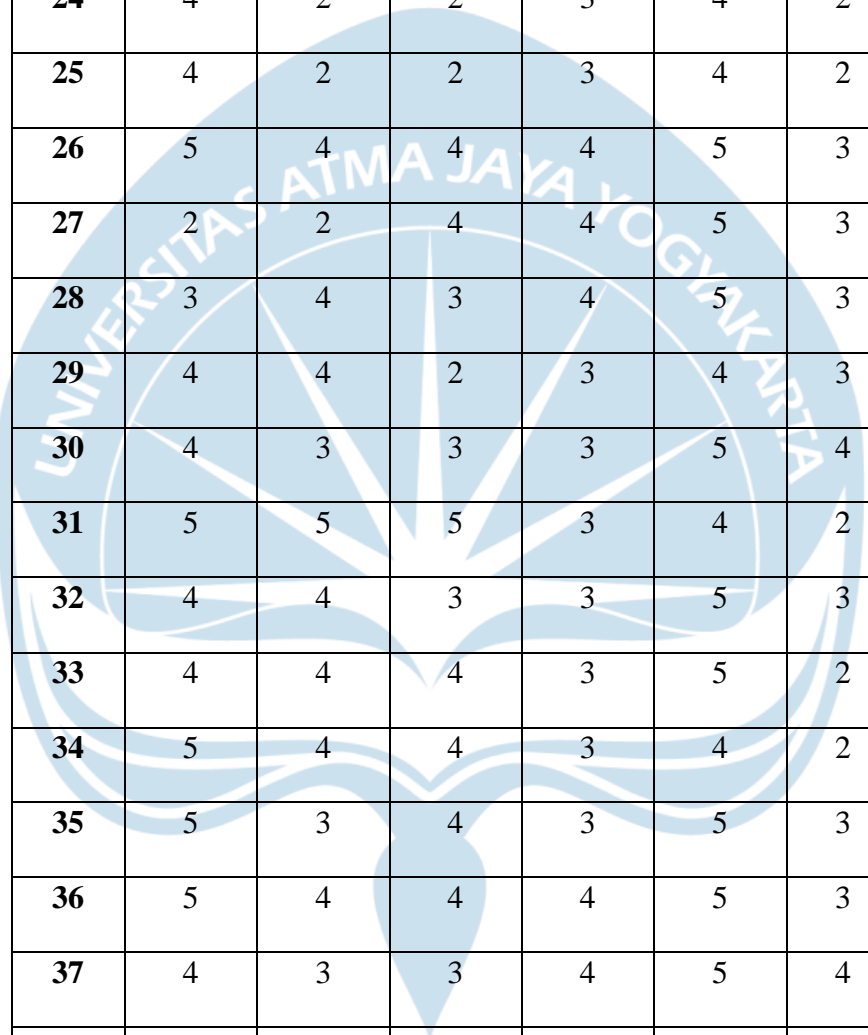




LAMPIRAN IV
DATA RESPONDEN

REKRUTMEN

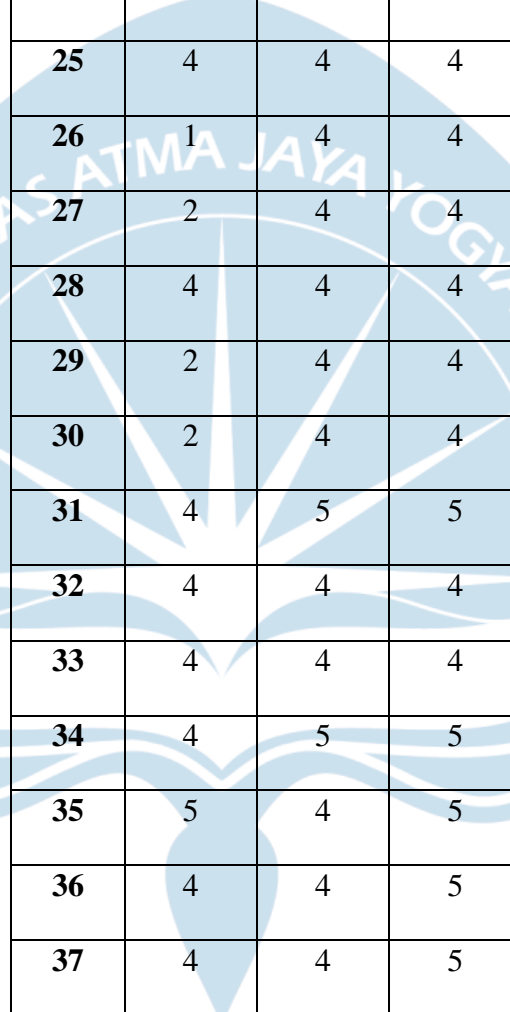
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.8
1	4	3	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	3
4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	3	3	5	1
6	4	4	4	4	4	3
7	4	4	2	4	4	4
8	4	4	2	3	3	3
9	4	3	4	4	4	3
10	4	4	3	3	5	5
11	5	5	4	4	5	4
12	4	5	4	5	5	2
13	4	4	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	3
15	5	4	3	4	5	3
16	4	2	2	3	4	2
17	4	3	4	4	5	3
18	4	3	3	3	5	3
19	4	4	3	4	5	3
20	4	2	4	5	4	4



21	2	2	3	4	5	3
22	3	2	2	4	5	4
23	4	3	2	4	4	4
24	4	2	2	3	4	2
25	4	2	2	3	4	2
26	5	4	4	4	5	3
27	2	2	4	4	5	3
28	3	4	3	4	5	3
29	4	4	2	3	4	3
30	4	3	3	3	5	4
31	5	5	5	3	4	2
32	4	4	3	3	5	3
33	4	4	4	3	5	2
34	5	4	4	3	4	2
35	5	3	4	3	5	3
36	5	4	4	4	5	3
37	4	3	3	4	5	4
38	5	4	3	4	5	3
39	4	4	4	4	5	2
40	5	4	3	4	4	3

SELEKSI

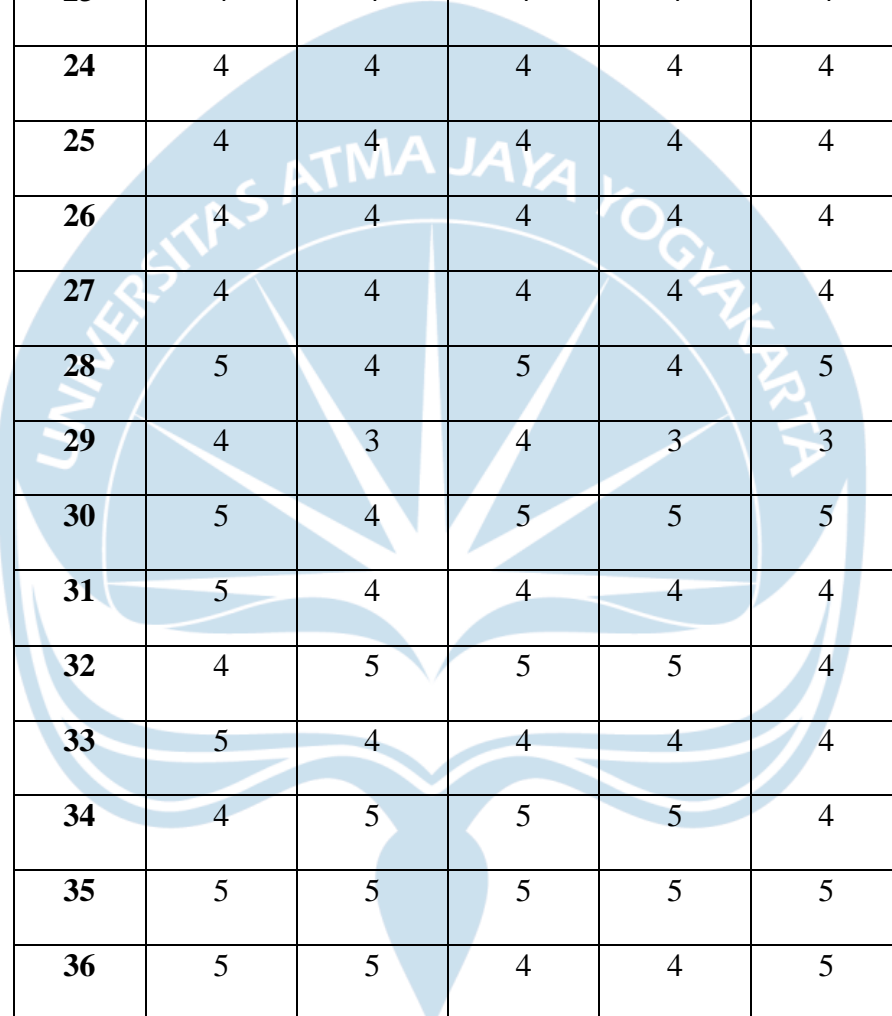
NO	X2.2	X2.3	X2.4
1	3	4	4
2	2	4	4
3	3	4	5
4	4	4	5
5	2	5	5
6	4	4	4
7	2	4	4
8	3	4	3
9	2	2	4
10	2	3	4
11	3	2	3
12	4	4	4
13	2	4	4
14	2	4	4
15	3	4	4
16	4	4	5
17	4	5	5
18	3	4	4
19	3	4	5
20	4	5	5



21	4	4	3
22	1	3	4
23	4	4	4
24	4	4	4
25	4	4	4
26	1	4	4
27	2	4	4
28	4	4	4
29	2	4	4
30	2	4	4
31	4	5	5
32	4	4	4
33	4	4	4
34	4	5	5
35	5	4	5
36	4	4	5
37	4	4	5
38	5	5	5
39	4	4	5
40	4	4	4

PENEMPATAN

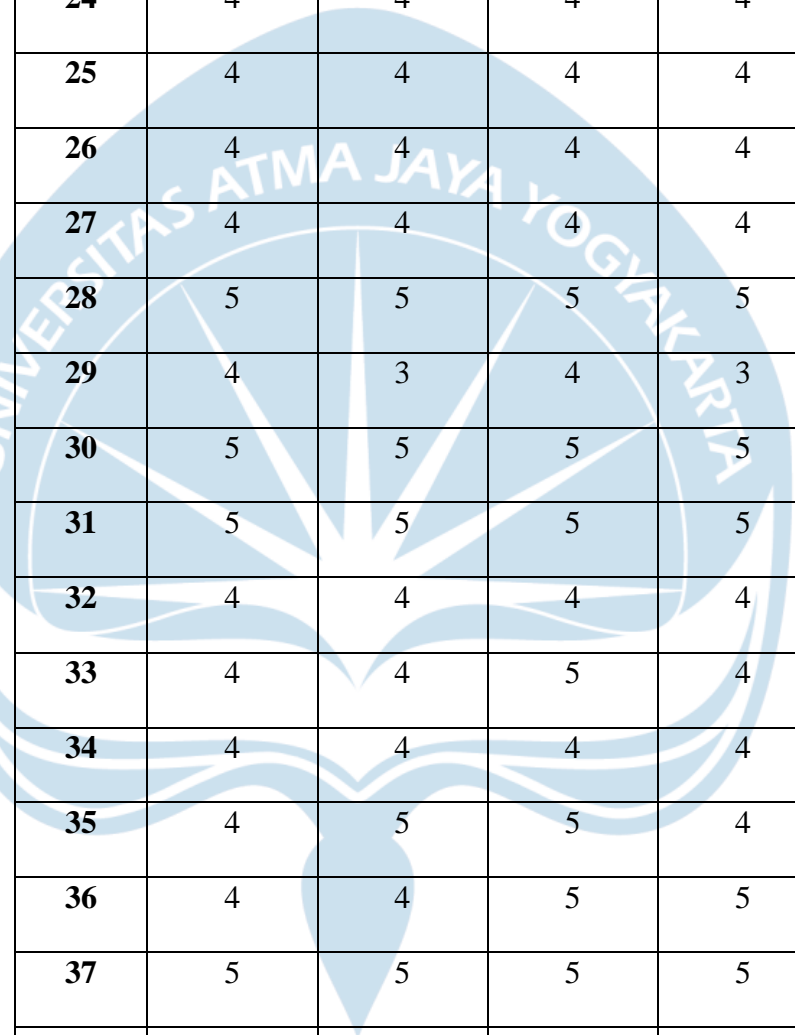
NO	X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4
12	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4
14	4	4	5	4	5
15	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4
17	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4



20	4	4	5	4	5
21	4	4	4	4	4
22	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	5
29	4	3	4	3	3
30	5	4	5	5	5
31	5	4	4	4	4
32	4	5	5	5	4
33	5	4	4	4	4
34	4	5	5	5	4
35	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	5
37	4	5	5	4	4
38	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5
40	4	5	5	4	4

KINERJA KARYAWAN

NO	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4	4	4	4
2	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	3	4	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	5	4	4	5
13	4	4	4	4
14	4	4	5	4
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	5	4	4	5
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4



21	4	3	4	4
22	4	4	3	4
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	5	5	5	5
29	4	3	4	3
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	4	4	4	4
33	4	4	5	4
34	4	4	4	4
35	4	5	5	4
36	4	4	5	5
37	5	5	5	5
38	4	4	4	4
39	5	5	5	5
40	4	4	4	4



LAMPIRAN V
UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS REKRUTMEN

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.8	Rekrutmen
X1.1	Pearson Correlation	1	.573**	.207	.000	.000	-.057	.479**
	Sig. (2-tailed)		.001	.273	1.000	1.000	.766	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.573**	1	.394*	.285	.155	.098	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001		.031	.126	.413	.606	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.207	.394*	1	.591**	.302	.097	.609**
	Sig. (2-tailed)	.273	.031		.001	.105	.610	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.000	.285	.591**	1	.241	.197	.505**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.126	.001		.200	.296	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.000	.155	.302	.241	1	.074	.396*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.413	.105	.200		.699	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-.057	.098	.097	.197	.074	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.766	.606	.610	.296	.699		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Rekrutmen	Pearson Correlation	.479**	.596**	.609**	.505**	.396*	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.004	.030	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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



UJI VALIDITAS SELEKSI

Correlations

		X2.2	X2.3	X2.4	Seleksi
X2.2	Pearson Correlation	1	.381 [*]	.348 [*]	.733 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.015	.028	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.381 [*]	1	.535 ^{**}	.571 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000
	N	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.348 [*]	.535 ^{**}	1	.665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000
	N	40	40	40	40
Seleksi	Pearson Correlation	.733 ^{**}	.571 ^{**}	.665 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

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

UJI VALIDITAS PENEMPATAN

Correlations

		X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Penempatan
X3.1	Pearson Correlation	1	.450*	.479**	.537**	.567**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.013	.007	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.450*	1	.342	.449*	.358	.686**
	Sig. (2-tailed)	.013		.064	.013	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.479**	.342	1	.432*	.751**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.007	.064		.017	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.537**	.449*	.432*	1	.642**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.017		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.567**	.358	.751**	.642**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Penempatan	Pearson Correlation	.688**	.686**	.737**	.787**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja_Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.461*	.422*	.787**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.010	.020	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.461*	1	.509**	.692**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.010		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.422*	.509**	1	.422*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004		.020	.000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.787**	.692**	.422*	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020		.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.831**	.812**	.711**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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



UJI RELIABILITAS REKRUTMEN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	6

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	18.07	6.064	.283	.603
X1.2	18.63	4.516	.531	.489
X1.3	18.83	4.764	.531	.493
X1.4	18.30	5.872	.457	.548
X1.5	17.57	6.599	.246	.613
X1.8	18.93	6.478	.120	.667

UJI RELIABILITAS SELEKSI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.2	8.28	1.179	.417	.696
X2.3	7.50	1.897	.523	.461
X2.4	7.23	2.025	.497	.506

UJI RELIABILITAS PENEMPATAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

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	16.40	1.697	.643	.797
X3.3	16.50	1.707	.478	.840
X3.4	16.30	1.528	.642	.795
X3.5	16.53	1.637	.653	.792
X3.6	16.40	1.421	.760	.757

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.17	.902	.676	.780
Y2	12.27	.961	.663	.786
Y3	12.20	1.062	.513	.847
Y4	12.17	.833	.798	.720



LAMPIRAN VII

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	25	62.5	62.5	62.5
	31-40 tahun	12	30.0	30.0	92.5
	41-50 tahun	2	5.0	5.0	97.5
	> 50 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekolah Menengah	11	27.5	27.5	27.5
	Diploma	2	5.0	5.0	32.5
	S1	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	21	52.5	52.5	52.5
	> 5 tahun	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Produksi	17	42.5	42.5	42.5
	Keuangan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	





LAMPIRAN VIII

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2	5	4.15	.736
X1.2	40	2	5	3.55	.904
X1.3	40	2	5	3.35	.864
X1.4	40	3	5	3.70	.608
X1.5	40	3	5	4.55	.552
X1.8	40	1	5	3.02	.800
X2.2	40	1	5	3.23	1.050
X2.3	40	2	5	4.00	.641
X2.4	40	3	5	4.28	.599
X3.1	40	4	5	4.23	.423
X3.3	40	3	5	4.20	.516
X3.4	40	4	5	4.33	.474
X3.5	40	3	5	4.10	.441
X3.6	40	3	5	4.18	.446
Y1	40	3	5	4.15	.427
Y2	40	3	5	4.10	.441
Y3	40	3	5	4.20	.464
Y4	40	3	5	4.17	.446
Valid N (listwise)	40				



LAMPIRAN IX

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.399	1.173

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen, Seleksi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.829	3	13.276	9.646	.000 ^b
	Residual	49.546	36	1.376		
	Total	89.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen, Seleksi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.212	2.644		1.215	.232
	Rekrutmen	.088	.077	.144	1.143	.261
	Seleksi	.104	.113	.123	.916	.366
	Penempatan	.488	.116	.572	4.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan