

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup



Nama : Indah Irmawati
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 23 April 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat tinggal : Godegan Rt 05, Kasihan, Bantul, Yogyakarta
Alamat asal : Desa Menganti RT 01/04, Rawalo, Banyumas
Status : Belum menikah
No. Telp : 085643734626
Email : indahirmawati4@gmail.com

Latar belakang pendidikan

SD Negeri Menganti	Tahun	2000-2006
SMP Negeri 1 Rawalo	Tahun	2006-2009
SMA Negeri 1 Rawalo	Tahun	2009-2012

**ANALISIS PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PROSES
SELEKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BIF
YOGYAKARTA**

Kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi pernyataan berikut, dengan cara memberikan tanda centang (\checkmark) pada kolom yang tersedia.

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20 - 30 Tahun 31 - 40 Tahun 41 - 50 Tahun 51 - 60 Tahun 61 Tahun Keatas

Status : Menikah Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : SMP S1 SMA S2 D3

Masa Kerja : 2 tahun 3 tahun 4 tahun 5 tahun

Bapak/ Ibu/ Saudara diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya dengan cara mencentang (\checkmark) salah satu jawaban yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia yaitu sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5**
- Setuju(S) = 4**
- Kurang Setuju (KS) = 3**
- Tidak Setuju (TS) = 2**
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1**

SKALA I : Sistem Rekrutmen

No	PERNYATAAN	PENDAPAT				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Proses rekrutmen calon pelamar BMT BIF dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi					
2	Pada saat melamar pekerjaan, surat lamaran anda harus melampirkan dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh BMT BIF					
3	Saya mengetahui ada lowongan kerja di BMT BIF melalui salah seorang rekan saya yang ada dalam perusahaan					
4	Saya mengetahui ada lowongan kerja di BMT BIF melalui surat kabar, internet, ataupun media massa lainnya					
5	Seorang pelamar perlu diberi penjelasan dan gambaran mengenai jenis pekerjaan yang akan dijalaninya					

Skala II :Proses Seleksi

No	PERNYATAAN	PENDAPAT				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Untuk mengikuti proses seleksi penerimaan karyawan baru, seorang calon karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu, misalnya telah mengajukan surat lamaran kerja kepada BMT BIF					
2	Menurut saya, tes tertulis dapat menjadi tolak ukur kemampuan akademik saya dapat diterima di BMT BIF					
3	Menurut saya, hasil tes wawancara menjadi tolak ukur kemampuan saya dapat diterima di BMT BIF					
4	Saya merasa orang yang mempunyai kualitas lebih dan menjadi orang pilihan dapat diterima bekerja di BMT BIF					
5	Adanya tes baca Al Qur'an pada saat seleksi membawa pengaruh untuk bekerja lebih baik lagi dan selalu berlandaskan pada Al Qur'an dalam setiap pekerjaan					

Skala III : Motivasi

No	PERNYATAAN	PENDAPAT				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan cepat					
2	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk memberikan hasil kerja yang maksimal agar dapat memperoleh bonus yang memuaskan					
3	Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sebagai bahan pertimbangan bagi atasan dalam memberikan bonus kerja					
4	Perusahaan selalu memberikan bonus untuk pegawai dapat memotivasi saya untuk bekerja sesuai target					
5	Saya selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas					
6	Saya selalu berupaya memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja saya					
7	Saya selalu berupaya membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
8	Saya selalu termotivasi setiap ada kegiatan rutin BMT pertemuan keluarga (Family Gathering)					
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan potensi dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan					
10	Dengan adanya rutinitas mengaji bersama tiap hari jumat, memotivasi saya untuk bekerja selalu berlandaskan dengan Al Qur'an					

Skala IV : Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	PENDAPAT				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengevaluasi kinerja saya setiap bulan					
2	Saya dapat mengimplementasikan visi misi perusahaan					
3	Pekerjaan selalu dimulai tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
6	Saya segera menyelesaikan pekerjaan karena ingin dipuji oleh pimpinan					
7	Perusahaan memberikan insentif lebih kepada karyawan yang berprestasi					

	lebih					
8	Adanya pemberian apresiasi kerja dari atasan dapat meningkatkan kinerja saya					
9	Saya mempunyai target dalam setiap tugas atau pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya selalu puas dengan target kerja yang tercapai					

Pertanyaan Terbuka :

1. Apakah dengan jangka waktu lama bekerja anda di BMT BIF semakin menunjukkan kemahiran anda dalam bekerja?
 - a. Ya
 - b. Tidak

2. Apakah dengan jangka waktu lama bekerja anda di BMT BIF memudahkan anda dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desc* anda?
 - a. Ya
 - b. Tidak

3. Apakah kinerja anda selama ini sudah sesuai dengan visi misi BMT BIF?
 - a. Ya
 - b. Tidak

4. Apakah motivasi yang selama ini dilakukan oleh BMT BIF dapat memacu semangat anda dalam bekerja?
 - a. Ya
 - b. Tidak

5. Apakah selama bekerja di BMT BIF anda di rolling di setiap bagian pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Tidak

**ANALISIS PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA,
PROSES SELEKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BMT BIF YOGYAKARTA**

Hasil wawancara dengan pihak BMT BIF

Pada 12 November 2016

Nama : Bpk Supriyadi

Jabatan : Pengurus SDM

Proses rekrutmen

1. Bagaimana sistem rekrutmen sdm yang dilakukan oleh BMT BIF ?

Jawab : Jadi modelnya dengan sistem terbuka dan tertutup. Sistem rekrutmen yang tertutup/internal melalui keluarga, melalui anggota-anggota kita, secara pemberitahuan, tetapi tidak menggunakan media yang lain. Termasuk pakai pamflet, ini BMT ada lowongan, siapa yang mau mendaftar, anggota, anak saudara, atau lainnya.

Sedangkan kalau yang sistem terbuka harus pakai media, melalui koran, melalui website, internet, kemudian melalui pamflet-pamflet yang ditempelkan di masjid-masjid.

2. Kapan biasanya proses rekrutmen dilakukan ? ketika ada jabatan yg kosong atau rutinitas setahun sekali atau bagaimana ?

Jawab : Rekrutmen itu waktunya yang pertama, sesuai ada kebutuhan, yang kedua memasuki tahun baru diawal tahun baru, setiap tahun biasanya ada.

3. Apakah proses rekrutmen/ metodenya setiap tahun berubah-ubah ?

Jawab : Metodenya beda-beda, tergantung kebutuhan kita. Misalnya kebutuhan kita banyak, berarti kita harus menggunakan media, kalau kebutuhannya cuma satu atau dua pakai internal saja kaya tadi.

4. Siapa yang menentukan/ melakukan perencanaan rekrutmen di bmt bif ?

Jawab : Dari manajemen BMT itu sendiri, khususnya di bagian sdm.

5. Adakah kendala/ hambatan dari setiap melakukan rekrutmen ? kalau ada, apa kendala/ hambatan tersebut ?

Jawab : Ada. Yang pertama seandainya kalau pendaftar banyak, lolos administrasi, kendala kita untuk tes tertulisnya itu kan untuk tempatnya tidak memungkinkan gak bisa bareng, jadi harus dua gelombang. Kadang kita menyewa tempat, cari tempat yang luas itu agak susah, tambah biaya banyak juga, kendalanya itu. Kalau kendala lain belum ada.

6. Adakah pengaruh dari rekrutmen yang selama ini dijalankan dengan hasil kinerja karyawan nantinya ?

Jawab : Ada. Dengan adanya rekrutmen itu dia merasa bahwa yang masuk sini kan kualitas, dengan hasil tes, dan merasa bahwa yang masuk sini orang pilihan, sehingga menjadi motivasi bahwa yang masuk BMT ini orang pilihan, artinya memotivasi dengan yang lain.

Ada evaluasinya, masuk disini pertama karena sudah diterima itu ada namanya masa magang itu maksimal 2 bulan. Setelah masa magang itu selesai kemudian, magang itu dapat bonus ya, setelah itu ada masa pra bakti. Pra bakti itu maksimal 12 bulan. Bagaimana kalau lebih dari ini? Berarti dia harus dievaluasi, pokoknya setiap 4 bulan kita evaluasi hasil kinerjanya. Misal potensi ada harapan kinerjanya bagus bisa diperpanjang lagi 4 bulan. Kalo tidak ada harapan berarti di off kan saja, sampai 12 bulan. Sampai masa 12 bulan itu barulah bisa menjadi pegawai tetap. Pegawai tetap syaratnya juga harus banyak, syaratnya harus sesuai target. Syarat yang lain harus hafal surat al fatimah beserta maknanya dan ngajinya juga harus lancar. Kemudian doa pembuka dan penutup juga harus bisa, kemudian bisa memahami tentang budaya kerja BMT BIF. Harus mengerti dan memahami itu. Kalau sudah memahami budaya kerja itu kan bisa menjadi amanah, pengaruh sekali itu.

Proses seleksi

1. Bagaimana proses seleksi itu dilaksanakan ?

Jawab : Yang pertama kan tertulis, setelah tes tertulis baru ada wawancara, dalam wawancara itu nanti diklasifikasi nanti ada nilainya ada format penilaian hasil tes wawancara itu. Misalnya yang dinilai bagaimana ngajinya, bagaimana pengalaman organisasinya, bagaimana pengetahuannya, latar belakangnya, dan pengalaman kerja, itu ada nilainya. Misal ada yang 70, 50, 60, diambil semua, masih disaring lagi sampai berapa yang kita butuhkan. Misal yang dibutuhkan 5, yang jadi cadangan yang bawahnya itu, 10 besar. Yang 5 direkrut, yang 5 lainnya jadi cadangan dan bisa saja dipanggil kalau yang 5 direkrut itu salah satunya ada yang mengundurkan diri.

2. Apa saja yang menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penyeleksian kepada pelamar pekerjaan ?

Jawab : Syarat menjadi pegawai, minimal sma/ sesuai dengan kebutuhan. Umur dibatasi sampai 38.

3. Apakah di BMT menggunakan test kesehatan ?

Jawab : Test kesehatan itu kan ada surat keterangan itu hukumnya sunnah, kita masih belum mewajibkan itu, nanti ke depan akan kita wajibkan.

4. Apakah pengalaman kerja lebih diutamakan ?

Jawab : Kalo pengalaman kerja di BMT tidak diutamakan, jadi hanya fifty-fifty. Lebih baik kami mendidik dari awal, tidak diutamakan. Itu perlu, tapi tidak terlalu diutamakan.

5. Apakah di BMT menggunakan test baca Al Qur'an ?

Jawab : Ada wajib. Ada test umum, ada tes baca alquran. Selama ini kita test baca al qur'an Ada yang yang pintar tapi gak lulus test baca al qur'an itu gak diterima. Tetapi kalau misal dia bisa, tetapi tidak lancar, itu bisa masuk. Tetapi dari kami ada catatan selama satu tahun harus lancar baca al qur'an.

Motivasi kerja

1. Bagaimana cara melakukan motivasi kerja kepada karyawan ?

Jawab : Yang pertama bahwa bekerja di BMT adalah harus didasari dengan ibadah. Kenapa harus ibadah? Karena kita membantu, jadi ada nilai-nilai agama. Yang kedua berupa materi, termasuk bonus, bonus karyawan. Bonus itu macam-macam, ada bonus kinerja individu maupun teamwork. Apabila target telah dipenuhi, baik target individu maupun target kantor seluruhnya.

Adapun motivasi yang lain tentang pertemuan, pertemuan keluarga dalam bentuk family gathering untuk loyalitas, agar kita tau keluarganya seperti apa, diajak semua keluarga di suatu tempat misalnya ditempat yang damai, tempat wisata, entah di kaliurang, dipantai, agar mereka besok bisa lebih semangat lagi kerjanya biar ada dorongan dari keluarga. Adapun pertemuan rutin bisa dijabarin dengan non materi tadi. Pertemuan rutin setiap bulan, nanti juga ada pelatihan-pelatihan. Pelaksanaan untuk pelatihan kalau yang rutin biasanya bulanan ada, kemudian agar tidak jenuh ya nanti ada outbond 1 tahun sekali.

2. Siapa yang melakukan secara khusus motivasi kerja kepada karyawan ?

Jawab : Untuk yang secara khusus ada, jadi mereka-mereka yang under target mereka diajak untuk ke pusat ngaji bareng disini tiap hari jumat, setelah ngaji diskusi saja, tidak perlu dimarahi. Ditanya kenapa, apakah hatimu masih ragu dengan BMT? Belum cinta sama BMT? Kalo memang orang itu sudah cinta terhadap lembaga itu insyaallah selalu semangat. Itu yang kami lihat selama ini. Tetapi apabila dia tidak cinta, setengah-setengah ya hasilnya juga setengah-setengah itu pasti. Yang namanya kerja di bekerja disini yang bener-bener cinta ya gak melihat waktu. Aturan memang bekerja kita dari jam 08.00 sampe jam 16.00 hari senin sampai jumat, hari sabtunya setengah hari. Akan tetapi karena dia sudah cinta, bisa jadi kadang kan sampe sore, kadang juga malem masih nagih, karena cinta terhadap BMT.

3. Kapan motivasi kerja itu dilakukan ?

Jawab : Waktunya biasanya 1 bulan sekali dengan pertemuan-pertemuan rutin tadi itu.

4. Adakah peningkatan kinerja karyawan dengan adanya motivasi kepada mereka ?

Jawab : Tentunya ada. Itu walaupun tidak 100% ya, memang ada yang kurang, jadi kalo dia kurang, berarti ada sesuatu. Nah sesuatunya harus dibongkar, harus lebih intensif. Ngaji bareng-bareng ketemu temen, gak ada perubahan berarti kan dipanggil khusus pribadi, face to face, diajak ngobrol diluar, diajak makan, ditanya kenapa? Kalo memang sudah tidak cocok ya sudah keluar saja anda, ada yang kadang krena dia gak menguasai bidang itu, tapi dengan orang-orangnya cocok. Ditanya maunya gimana? Ada yang seperti itu. Saya dipindah ke job yang lain, oke. Kalau berpotensi saya pindah, kalau gak berpotensi saya lepas. Misal di pembukuan tidak bisa, dipindah di kasir pintar, bisa kerjanya.

Kinerja karyawan

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan yang ada di bmt BIF ?

Jawab : Kalau itu kita lihat kinerja keuangannya, terget keuangan. Untuk yang lain tentang penilaian kinerja salah satunya kedisiplinan, selain itu bagaimana dengan

kegiatan rutin yang diadakan BMT, apakah dia selalu mengikuti, sering rajin, itu penilaian. Kalau kinerja karyawan kita baru mengatakan tentang target itu. Ada juga yang bekerja terus, semangat keras, bekerja keras, tapi hasilnya tidak keras, berarti itu tidak cerdas. Karena ada tipe bekerja keras, bekerja cerdas, bekerjantuntas, itu bagus.

2. Bagaimana evaluasi yang dilakukan bmt BIF terhadap kinerja karyawan ?

Jawab : Evaluasi karyawan setiap satu bulan sekali, setiap sebulan itu kan seluruh du masing-masing kantor cabang, itu setiap satu minggu sekali, ada evaluasi yang dinamakan di kita cash flow, rapat cash flow, rapat aliran kinerja. Ngumpul bareng-bareng satu bulan sekali. Di evaluasi, hasilnya seperti apa. Nah untuk yang under tadi dipanggil kesini.

3. Apakah tiap bagian memiliki model penilaian kinerja karyawan yang berbeda ?

Jawab : Iya. Tiap job penilaiannya berbeda-beda, tetapi tolak ukurnya tadi kinerja keuangan. Kalau kasir tolak ukurnya dia tidak sering salah, harus tertib, rapi, tidak pernah selisih. Itu yang kasir, pembukuan. Yang kasir kan rekap kas, meng entry data, harus bagus, tidak ada salah. Bagaimana kalau sering salah? Nanti juga di karantina, bisa di off kan. Kalau sudah pegawai tetap harus di karantina.

4. Kinerja karyawan yang seperti apa yang bisa dikatakan sudah baik/sudah sesuai ?

Jawab : Ada beberapa yang dapat dikatakan baik. Yang pertama, target terpenuhi, kemudian disiplin kerja. Disiplin kerja itu pertama masuk dengan aturan yang berlaku, kemudian mengenakan seragam sesuai yang berlaku, sering mengikuti kegiatan yang dilaksanakan BMT, tidak sering ijin.

5. Bagaimana cara memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi/ kinerja yang baik ?

Jawab : Nah itu, cara memberikan apresiasi kita dengan cara menggunakan itu ya tadi melalui salah satunya bentuk surat penghargaan tapi juga ada duitnya. Bukan hanya kertas selebar kan pada gak mau bentuknya bonus. Bonusnya apa? Bisa umroh kemudian bisa dp rumah kemudian bonus yang lain misalkan yang belum punya apa seperti yang kemaren di kantor cabang pajem akhir bulan target, saya berikan hp satu-satu. Jadi fasilitas, ini tidak bayar, free. Tapi kalau tidak target anda harus bayar hp yang telah saya berikan. Bonusnya bentuknya seperti itu. Apresiasi ya bentuk penghargaan tadi itu. Kadang kan gak semua karyawan gak mau dikasih bonus duit, kalo gak biasanya keluarganya diajak makan bareng. Nanti kedepan bisa saja bonus makan bareng dengan artis, atau makan bareng bersama pejabat misalnya, bisa saja itu. Tapi kalau sekarang baru umroh. Bagaimana bonus umroh itu? Nah nanti ada aturan mainnya. Semua ada aturan mainnya, jadi jelas, mereka mengukur sendiri juga bisa.

6. Apakah hasil penilaian kinerja karyawan selama ini sudah sesuai dengan visi misi bmt BIF ?

Jawab : Untuk visi, saya rasa sudah sesuai. Visi kita kan sehat dan unggul. Lembaga ini sehat dan unggul itu gimana. Baik sehat rohani, juga sehat jasmani. Sehat rohani itu apa? Ibadah kita, pengabdian kita kepada masyarakat, kepada BMT, kepada yang lain itu harus sehat. Terutama pada sehat rohani pribadi. Bagaimana sehat keuangan? Sehat jasmani tadi, jadi sehat keuangan mereka harus bisa menyehatkan, ukuran marketing sekian, itu kan sama kan, sesuai dengan visi kita BMTnya ingin sehat,

keuangannya sehat, pencapaian sekian, berarti sudah sesuai kan. Dan bagaimana dengan unggul? Unggul di segala bidang.

7. Dari hasil akhir penilaian, upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?

Jawab : Upaya untuk meningkatkan kinerja itu ada, tentunya yang pertama mentargetkan apa yang harus dilakukan hari ini. Pasar yang akan dituju bagaimana. Upaya lain termasuk ngobrol bareng atau ngobrol santai. Meeting itu tidak harus kenceng, tapi santai, damai, ngobrol bareng. Misal hari ini, apa yang mau dilakukan dirumuskan dulu, hari ini rancangan. Setelah rumusan ketemu, udah berangkat. Nanti setelah ke anggota apa yang ditawarkan tadi, dirumuskan tadi.

LAMPIRAN SPSS

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	22	44.0	44.0	44.0
Valid Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	24	48.0	48.0	48.0
Valid 31-40 Tahun	21	42.0	42.0	90.0
41-50 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	16	32.0	32.0	32.0
Valid Menikah	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	7	14.0	14.0	14.0
Valid D3	5	10.0	10.0	24.0
S1	38	76.0	76.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 Tahun	12	24.0	24.0	24.0
3 Tahun	15	30.0	30.0	54.0
Valid 4 Tahun	7	14.0	14.0	68.0
5 Tahun	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Rekrutmen	50	16	25	20.54	2.187
Proses Seleksi	50	18	25	21.22	1.866
Motivasi	50	38	50	42.58	3.780
Kinerja Karyawan	50	28	50	37.62	5.006
Valid N (listwise)	50				

Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.756	2.471

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Proses Seleksi, Sistem Rekrutmen

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	946.981	3	315.660	51.711	.000 ^b
Residual	280.799	46	6.104		
Total	1227.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Proses Seleksi, Sistem Rekrutmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.850	4.660		-3.401	.001
Sistem Rekrutmen	1.147	.224	.501	5.108	.000
Proses Seleksi	.794	.261	.296	3.047	.004
Motivasi	.307	.111	.232	2.772	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sistem Rekrutmen

Correlations

		SistemRekrutmen
Sistem Rekrutmen1	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Sistem Rekrutmen2	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Sistem Rekrutmen3	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Sistem Rekrutmen4	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Sistem Rekrutmen5	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Sistem Rekrutmen6	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	5

Proses Seleksi

Correlations

		ProsesSeleksi
Proses Seleksi1	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Proses Seleksi2	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Proses Seleksi3	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Proses Seleksi4	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Proses Seleksi5	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Proses Seleksi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Motivasi

Correlations

		MotivasiKerja
Motivasi1	Pearson	.801**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi2	Pearson	.785**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi3	Pearson	.817**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi4	Pearson	.636**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi5	Pearson	.751**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi6	Pearson	.819**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
MotivasiKerja7	Pearson	.725**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi8	Pearson	.714**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi9	Pearson	.738**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi10	Pearson	.753**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Motivasi	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	10

Kinerja Karyawan

Correlations

		KinerjaKaryawan
KinerjaKaryawan1	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan2	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan3	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan4	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan5	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan6	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan7	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan8	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan9	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan10	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Data Responden

No	Jenis Kelamin	SPSS	Usia	SPSS	Status	SPSS	Pendidikan Terakhir	SPSS	Masa Kerja	SPSS
1	L	1	20-30 Tahun	1	Menikah	2	SMA	2	2 Tahun	2
2	L	1	20-30 Tahun	1	Menikah	2	D3	3	3 Tahun	3
3	L	1	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
4	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	4 Tahun	4
5	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	SMA	2	2 Tahun	2
6	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
7	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	2 Tahun	2
8	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	D3	3	4 Tahun	4
9	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
10	P	2	41-50 Tahun	3	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
11	P	2	41-50 Tahun	3	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
12	P	2	41-50 Tahun	3	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
13	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
14	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
15	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
16	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	3 Tahun	3
17	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	3 Tahun	3
18	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	3 Tahun	3
19	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
20	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5

21	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	2 Tahun	2
22	L	1	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	2 Tahun	2
23	L	1	31-40 Tahun	2	Belum Menikah	1	S1	4	4 Tahun	4
24	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	D3	3	2 Tahun	2
25	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
26	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
27	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	3 Tahun	3
28	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
29	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	2 Tahun	2
30	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	2 Tahun	2
31	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
32	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	D3	3	4 Tahun	4
33	L	1	31-40 Tahun	2	Belum Menikah	1	S1	4	3 Tahun	3
34	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	D3	3	3 Tahun	3
35	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
36	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
37	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
38	L	1	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	SMA	2	2 Tahun	2
39	L	1	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	SMA	2	2 Tahun	2
40	L	1	41-50 Tahun	3	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
41	L	1	20-30 Tahun	1	Belum	1	S1	4	4 Tahun	4

					Menikah					
42	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	3 Tahun	3
43	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
44	P	2	31-40 Tahun	2	Menikah	2	SMA	2	3 Tahun	3
45	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	SMA	2	5 Tahun	5
46	L	1	31-40 Tahun	2	Menikah	2	SMA	2	4 Tahun	4
47	P	2	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	4 Tahun	4
48	L	1	20-30 Tahun	1	Menikah	2	S1	4	2 Tahun	2
49	L	1	41-50 Tahun	3	Menikah	2	S1	4	5 Tahun	5
50	P	2	20-30 Tahun	1	Belum Menikah	1	S1	4	2 Tahun	2

24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
26	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
29	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
30	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
31	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
33	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
37	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
46	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
47	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
49	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
50	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36