

**PENGARUH PENERIMAAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
IV (persero) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG**

Tugas Akhir

Oleh

JAINNY J.F. TUMANDUNG

11 053 062



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

2015

Jainny JF Tumandung, 11 053 062. Pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. (dibimbing oleh Mariska Ch. Walean, SE, MSi dan Diana R.S. Maramis, SE, MSi)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Penerimaan Karyawan. Penerimaan Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung masih belum terlaksana dengan baik, proses penerimaan yang dilakukan tidak melalui kualifikasi standar penerimaan yang biasa digunakan, sehingga akan menghadirkan karyawan dengan kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerimaan karyawan, Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui apakah Penerimaan Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, memiliki 2 variabel yaitu variabel Penerimaan Karyawan dan variabel Kinerja Karyawan. Variabel ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerimaan karyawan Teknik pengambilan data sampel menggunakan simple purposive sampling yaitu metode penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis adalah analisis deskriptif, analisis korelasi dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh seleksi penerimaan karyawan dengan koefisien variabel X sebesar 0.701 signifikan pada $\alpha = 0,05$, jadi apabila penerimaan karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung akan sangat meningkat. Dari perhitungan statistik uji t Thitung lebih besar dari Ttabel ($16.744 > 1.701$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis di atas diharapkan agar perusahaan harus lebih memperhatikan proses penerimaan karyawan yang sesuai dengan kriteria karena dapat diketahui tingkat kemampuan karyawan pada saat bekerja nanti.

Kata Kunci : Penerimaan Karyawan , Kinerja Karyawan

JF Jainny Tumandung, 11 053 062. Effect of Acceptance of Employee the Employee Performance in PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Container Terminal Bitung. (guided by Mariska Ch. Walean, SE, MSi and Diana RS Maramis,SE,MSi)

ABSTRACT

Human resources are the property or assets of the most valuable and important that is owned by a company. The success of an organization is determined by the human element. One of the activities in the management of human resources is Recruitment. Acceptance of employees at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Container Terminal Bitung is still not performing well, the admissions process is done not through standard qualifications acceptance commonly used, so it will be presenting employees with performance that does not comply with the company's expectations. The title of this research is "The Effect of Recruitment on Employee Performance in PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Container Terminal Bitung. With the aim of this research is to determine recruitment, employee performance, and to determine whether Recruitment Impact of Employee Performance on PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Container Terminal Bitung. This type of research is quantitative research, has two variables, variables and variable Recruitment Employee Performance. This variable was conducted to determine the effect of employee acceptance of sample data retrieval technique using simple purposive sampling method with a sample withdrawal of certain considerations based on specific objectives by taking into account all the characteristics and the characteristics of the population. The technique of collecting data using questionnaires. Analysis technique is descriptive analysis, correlation analysis and simple regression analysis. Based on the results of the regression analysis showed that the performance of employees is determined by the selection of recruitment with variable $= 0.05$, so if hiring~coefficients X of 0701 was significant at improved the performance of employees in PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Container Terminal will be greatly increased Bitung , Of statistical calculation t test, Thitung greater than T_{tabel} ($16.744 > 1.701$), then H_0 is rejected and H_a accepted. From the above analysis it is expected that the company should pay more attention to recruitment process in accordance with the criteria as it is known at the time the level of the employee's ability to work later.

Keywords: Recruitment, Employee Performance

“MOTTO”



No matter what people think of you, life full of fake people! always keep smiling, walk away and trust no one.

*Kupersembahkan Kepada :
My Everything Mom in Heaven
My Family , My Dear Boy
& My Friend's*

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir oleh Jainny JF Tumandung ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 18 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

Penguji 2

Penguji 3

Martine M. Y. Lapod, SE, MSi
NIP. 196503231990112001

Mariska Ch. Walean, SE, MSi
NIP. 197409152002122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penelitian Tugas Akhir oleh Jainny J.F. Tumandung ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Mariska Ch. Walean, SE, MSi
NIP. 197409152002122001

Diana R. S. Maramis, SE, MSi
NIP. 197209152002122001

Ketua Panitia,

Dr.Ir. Efendy Rasjid, MSi, MM
NIP. 19670516 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Jainny J.F. Tumandung
NIM : 11 053 062
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis
Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Jainny J.F Tumandung
NIM. 11 053 062

BIOGRAFI

Nama : Jainny JF Tumandung
Nim : 11 053 062
Tempat/tanggal lahir : Bitung, 28 Januari 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat tempat tinggal : Bitung. Kec.Ranowulu, Kel.Danowudu

Riwayat Pendidikan : SD Inpres 3/77 Bitung Lulus tahun 2005
: SMP N 5 Bitung Lulus tahun 2008
: SMA N 4 Bitung Lulus tahun 2011

Nama Orang Tua
Ayah : Hantje K. Tumandung
Ibu : Josefien A. Walukow
Alamat tempat tinggal : Bitung. Kec. Ranowulu, Kel. Danowudu

Manado, 10 Agustus 2015

Penulis

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan pada Tuhan Yesus Kristus karena atas perhatian dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Adapun judul penelitian adalah : **“Pengaruh penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung”**.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung dibagian Operasi dan Perencanaan dan sebagai persyaratan akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada program studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis.

Penulis menyadari dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak hal yang didapat, baik dalam suka maupun, banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak, Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir yaitu,

1. Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, MT, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak Willem G. Pomantow SE. MSi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Ibu Juliet P.T Makinggung SE, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Ibu Martine M.Y. Lapod, SE, MSi, Selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis.

5. Bapak Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi, selaku Ketua Panitia Tugas Akhir.
6. Ibu Mariska Ch. Walean SE. MSi selaku Dosen Pembimbing I Tugas Akhir.
7. Ibu Diana R. S. Maramis SE. MSi selaku Dosen Pembimbing II Tugas Akhir.
8. Pimpinan Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung Bapak Heru Bakti Fireno,SE
9. Bapak Sardi,ST Selaku Manager Divisi Operasional PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
10. Bapak Muhammad Zaimar,SAP Selaku Manager Divisi SDM&UMUM PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
11. Bapak Ahmad Rahman,SE.AK Selaku Manager Divisi Keuangan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
12. Bapak Andi Murham,ST Selaku Manager Divisi Teknik PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
13. Senior-senior yang paling kece ! slalu ada untuk memberikan informasi beserta canda & tawa dibawah pimpinan Om Hendi selaku Ayah dan (pak.iyan, mas arbi, ka zuk, ka Julia, ka yoyo,ka lofi,ka anggie,ka ekha,mirna,nadya) selaku anak-anak :D
14. Seluruh karyawan Divisi SDM dan UMUM, Divisi Operasional, Divisi Keuangan, dan Divisi Teknik.
15. Seluruh Dosen dan Pegawai Administrasi bisnis Politeknik Negeri Manado
16. Tuhan Yesus Kristus. Mama yang ada disorga trimakasih untuk doa-doa sampai saat ini, papa, kakak-kakak, adik-adik (De Devine), teman-teman angkatan 2011 Administrasi bisnis (MB1&MB2), My Little Family (Kk

Anan, Ka Anas, Tesa, Nande), dua sejoli Rivaldo (ka bajaj) dan Koko yang baik hati, HIMAJU Administrasi Bisnis, teman-teman Youth Emas, Jimmy Dapar selaku karyawan Kompas TV yang dengan senang hati membantu membuat dokumenter Tugas Akhir ini. Terima kasih semuanya untuk semangat dan kesetiaan yang di berikan kepada penulis.

17. Special thanks to My Dearest Boy Aldy Devid Pascoal sebagai penyemangat saya, yang dengan setia dan sabar menemani dari semester 3 sampai penyusunan tugas akhir ini. (makase banya neh :*)

Penulis Menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan serta kesalahan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan penyusunan Tugas Akhir ini sangat diharapkan. Harapan penulis semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca terlebih khusus para mahasiswa sebagai generasi penerus.

Manado, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.5 Tujuan dan Manfaat	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Pengertian Manajemen.....	7
2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.3 Konsep Penerimaan Karyawan	10
2.4 Konsep Kinerja	20
2.5 Tinjauan Pustaka	27
2.6 Kerangka Pikir.....	29
2.7 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	31
3.2.1 Jenis Penelitian	31
3.2.2 Metode Penelitian	31
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	33

3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	34
3.5.1	Variabel Seleksi Penerimaan Karyawan	35
3.5.2	Variabel Kinerja Karyawan	37
3.6	Analisis Data.....	39
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Realibilitas	39
3.6.2	Analisis Korelasi	40
3.6.3	Analisis Regresi Sederhana	42
3.7	Pengujian Hipotesis	43
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1	Sejarah Perusahaan	44
4.1.2	Lokasi Perusahaan	47
4.1.3	Lingkup Pekerjaan.....	48
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi	48
4.1.5	Sumber daya Perusahaan	49
4.1.6	Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.1.7	Uraian Pekerjaan.....	50
4.2	Hasil dan Pembahasan	55
4.2.1	Karakteristik Responden	55
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistic.....	57
4.2.3	Total Skor Jawaban	59
4.2.4	Uji Validitas dan Realibilitas	62
4.2.5	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	66
4.2.6	Analisis Regresi Sederhana	68
4.2.7	Uji Hipotesis	70
4.3	Pembahasan	71
4.3.1	Pengaruh Variabel X terhadap Y	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Kisi-kisi instrumen seleksi penerimaan karyawan.....	38
2.	Kisi-kisi instrument kinerja karyawan	40
3.	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	43
4.	Keseluruhan Jumlah Pegawai TPB.....	52
5.	Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin.....	57
6.	Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan.....	58
7.	Jumlah Karyawan berdasarkan usia	59
8.	Deskripsi variable penelitian seleksi penerimaan karyawa dan Kinerja karyawan	60
9.	Uji validitas variabel seleksi penerimaan karyawan.....	65
10.	Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan.....	66
11.	Uji Realiabilitas variabel seleksi penerimaan karyawan	67
12.	Uji Realiabilitas variabel Kinerja Karyawan	68
13.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Proses Manajemen	8
2.	Model Penelitian Hubungan Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat	30
3.	Terminal Petikemas Bitung.....	46
4.	Kegiatan Bongkar Muat	47
5.	Kegiatan B/M.....	48
6.	Struktur Organisasi Perusahaan	52
7.	Total Skor Seleksi Penerimaan Karyawan.....	63
8.	Total Skor Kinerja Karyawan	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Diera perdagangan bebas semua organisasi di tuntut meningkatkan sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam hal ini Indonesia merupakan salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi menjadi sebuah kesempatan bukan ancaman. Perusahaan-perusahaan di indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Persaingan disegala bidang usaha semakin ketat, membuat organisasi suatu perusahaan meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Teknologi yang canggih tidak akan bisa diberdayakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerimaan karyawan, dalam proses penerimaan terdapat adanya seleksi karyawan. Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2001) "Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya". Syarat atau instrument seleksi penerimaan yaitu keahlian, pengalaman, umur, pendidikan, temperament, karakter.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin & Russell, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Menurut Riva'i (2005) mengatakan bahwa "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu". Simamora Simamora (2004) Mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan Kualitas kerjanya yaitu penyelesaian pekerjaan meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan, dan apa yang diharapkan dalam

pelaksanaan kegiatan. Instrument dari kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi kerja

PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pelayanan jasa bongkar/muat petikemas atau kontainer dan untuk keperluan pengiriman barang dalam jumlah besar sangat memerlukan penanganan khusus. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor utama perusahaan untuk keunggulan bersaing, sehingga menjadi faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan jasa kepelabuhanan berstandar international dengan misi memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, tepat waktu dengan tarif layak. Hal tersebut perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait Proses penerimaan karyawannya dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik. Proses penerimaan karyawan yang dilakukan tidak melalui spesifikasi umum yang merupakan spesifikasi yang paling penting bagi perusahaan untuk dinilai pada calon karyawan sehingga timbul masalah , Ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, ada karyawan yang diterima hanya untuk melengkapi tempat yang kosong, cepat percaya pada apa yang dikatakan pelamar tanpa mengetahui karakter yang sebenarnya, ada karyawan yang terlalu mudah sehingga masih terdapat sifat kekanak-kanakan atau cepat tersinggung, masalah-masalah diatas tersebut

akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar pendidikan akan memakan waktu lama dalam penyelesaian kerja, karyawan terlalu santai akibatnya penyelesaian tugasnya tidak tepat waktu dan hal itu berdampak pada kepuasan pelanggan, sifat yang terlalu percaya pada akhirnya membahayakan dan merugikan perusahaan.

Proses penerimaan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas, perusahaan juga menggunakan tenaga kerja *Outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan Penerimaan Karyawan berdampak pada, hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan tepat waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan, sehingga sangat diharapkan dengan adanya Penerimaan Karyawan yang baik efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung ?“

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

” Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan di Divisi Oprasi dan Perencanaan khususnya karyawan kontrak (*Outsourcing*). pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung.”

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Penerimaan Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
3. Untuk mengetahui apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan manfaat dan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan, agar supaya dimasa yang akan datang perusahaan lebih memperhatikan proses seleksi penerimaan karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang lebih tentang manajemen sumber daya manusia dan masalah-masalah yang ada serta bagaimana menyelesaikannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memberikan informasi, juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya pada Jurusan Administrasi Bisnis.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

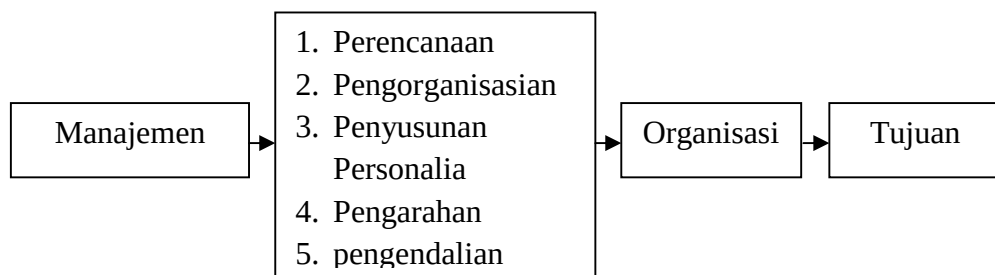
2.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti dari manajemen itu sendiri, karena manajemen merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2008), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010), mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penyusunan personalia atau kepegawaian (*Staffing*), Pengarahan dan Kepemimpinan (*Leading*), dan Pengawasan (*Controlling*). Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan, personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar berikut :



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar 1. Proses Manajemen

Gambar diatas menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya dalam organisasi merupakan *Human Capital* karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan meberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*Manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi, lainnya, merupakan masukan (*input*), yang diolah oleh perusahaan, dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang trampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kinggundu dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” Gomes (2009), Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Selanjutnya Yunarsih dan Suwanto (2008) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.

Menurut Barry Cush Way dalam buku I Komang Ardana “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

Berbeda dengan sejumlah pendapat diatas, Mary Parker Follet mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan kerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa para manajer (pimpinan) mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai urusan kepegawaian yang diperlukan dengan memperlakukan bawahan secara individual/kelompok. Sedang lingkupnya meliputi : penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu/organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis.

2.3 Penerimaan Karyawan

Mary Parker Follet mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan kerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa para manajer (pimpinan)

mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai urusan kepegawaian yang diperlukan dengan memperlakukan bawahan secara individual/kelompok. Sedang lingkupnya meliputi : penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu/organisasi. Melihat teori yang dikemukakan diatas dimana lingkup dalam melaksanakan pekerjaan melalui orang lain salah satunya meliputi tahap Seleksi.

2.3.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari oprasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*Procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : Perencanaan, Perekrutan, Seleksi, Penempatan dan Produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2001) “Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya”,

Menurut Simamora (2004), Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan

bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Ada 3 hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan persaingan yang semakin ketat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, untuk itu seleksi memegang peranan penting.

2.3.2 Kriteria dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Kondisi Fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan diseleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes Psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat Pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan Referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes Penerimaan
6. Tes Psikologi
7. Tes Kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak

2.3.3 Prinsip Proses Seleksi

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi yaitu :

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan pembelajaran terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.

2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar terbaik.

2.3.4 Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antar lain :

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
2. Jabatan
3. Ekonomi Rasional
4. Etika Sosial

2.3.5 Penetapan Jumlah Pegawai

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa penetapan jumlah pegawai yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar karyawan yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah pegawai tersebut, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah.

1. Metode Ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja standar serta prestasi kerja.

2. Metode non ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja.

2.3.6 Cara Seleksi

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Non Ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijasah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan

- c. Berorientasi kepada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu social lainnya

2.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama.
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi.

2.3.8 Kendala –Kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat, hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain :

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

2.3.9 Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi *turnover* karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerjasama didalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa yang akan datang.

2.3.10 Kualifikasi Pelaksanaan Seleksi

Setiap perusahaan yang melakukan seleksi selalu mempunyai tujuan untuk mendapatkan pegawai yang tepat dalam mengisi jabatan yang diperlukan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menetapkan beberapa kualifikasi yang dijadikan dasar dalam memilih tenaga kerja untuk mengisi lowongan yang tersedia. Dengan demikian diharapkan proses seleksi yang dilakukan perusahaan mencapai tujuan yang maksimal.

Adapun syarat perseorangan yang umum menjadi kualifikasi dasar seleksi menurut manullang (2001)

1. Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kalifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Keahlian itu dapat digolongkan kedalam tiga macam yaitu:

- a. *Techinal Skill*
- b. *Human skill*
- c. *Conceptual skill*

2. Pengalaman

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai, pengalaman dapat menunjukan apa yang dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai.

3. Umur

Kualifikasi umur dalam proses seleksi banyak pula mendapatkan perhatian. Umumnya perusahaan-perusahaan tidak begitu saja menerima calon yang berusia muda maupun yang mempunyai usia lanjut.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Dewasa ini terbuka lowongan untuk kaum wanita bukan saja untuk menjabat sekretaris,

tetapi pula untuk menjadi manajer, mandor dan adapula menjadi buruh. Namun tidaklah berarti, bahwa segala macam jabatan dapat diisi oleh kaum wanita, ada jabatan yang memang tertutup bagi kaum wanita. Jabatan yang tertutup itu, bukan saja karena tenaga fisik yang kuat, tetapi pula ditinjau dari sudut moral kurang tepat bagi kaum wanita.

5. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

6. Keadaan Fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu, keadaan fisik calon harus mendapatkan perhatian. Mereka yang memiliki kondisi fisik lemah atau mempunyai cacat tertentu tidak diperkenankan untuk menjabat suatu jabatan tertentu

7. Tampang

Tampang adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar. Dalam proses seleksi, kualifikasi tampang ini tidaklah boleh diartikan sebagai sebagai suatu kualifikasi satu-satunya. Pada umumnya kualifikasi tampang itu hanya sebagai kualifikasi tambahan. Artinya, untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

8. Bakat

Bakat memainkan peranannya sebagai salah satu kualifikasi yang menentukan dalam proses pemilihan calon pegawai.

9. Temperament

Tempramen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya. Ada orang yang mempunyai tempramen yang periang, tenang, bersemangat dan pemaarah, ada pula yang mempunyai tempramen pemurung dan pesimis. Dalam proses seleksi, tempramen ini juga sering diambil sebagai dasar yang dimiliki oleh calon pegawai. Untuk jabatan pramuniaga misalnya, dibutuhkan orang yang mempunyai tempramen periang.

10. Karakter

Temperamen tidak sama dengan karakter meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Karakter merupakan sifat pembwaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan, sedangkan temperament tidak dapat diubah oleh lingkungan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan prosedur seleksi, kualifikasi dasar seleksi merupakan suatu rangkaian proses yang penting, dikarenakan menentukan apakah calon karyawan tersebut layak atau sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2.4 Konsep Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya

dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Amstrong dan Baron dalam buku Ambar Teguh “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2007). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.4.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada

karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Riva'i (2005) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Mahsun (2006), Kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia”, menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan :

a. Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

2.4.3 Karakteristik Karyawan yang memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam Raharjo (2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.4.4 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan

harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan dan apa diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b. Variabel Organisasi

1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan Newstrom (2000) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

a. *Faktor kemampuan*

1. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minta
2. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian

b. *Faktor motivasi*

1. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
2. Serikat kerja kebutuhan inidvidu fisiologi, sosial dan egoistic
3. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.5 Tinjauan Pustaka

Tabel 1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Teknik Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Aji Nugroho “Pengaruh Proses Rekrutment dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada PT. Angkasa Pura I Bandara Sultan Hasanuddin Makasar)	Variabel Independen : Sistem Rekrutmen dan Seleksi Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasauddin Makasar. Sampel: 3.868 orang karyawan.	Simple Random Sampling.	Analisis Deskriptif, Kuantitatif, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Berdasarkan hasil uji parsial dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji diperoleh nilai $t_{hitung} = 68,99$ atau $\text{sig} = 0,000$, karena nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$
2.	Tursina Kurniati (2014) “pengaruh proses rekrutment, seleksi dan gaji, terhadap kinerja karyawan” (PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta)	Variabel Independen : Rekrutmen, Seleksi, Gaji Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Populasi: Karyawan Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Sampel: 79 orang karyawan.	Random Sampling .	Analisis Statistik Deskriptif dan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukan bahwa proses rekrutmen, seleksi, gaji, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
3	Nindrijo Sunu Pambagio “Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan bagian tata usaha dan keuangan PG Kebon Agung Malang)	Variabel Independen : Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Kompetensi Karyawan Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Karyawan PG Kebon Agung Malang Sampel: 45 Karyawan	Teknik sampling jenuh	Regresi Linier Berganda	hasil analisis menunjukan bahwa pengaruh variable bebas yang digunakan terhadap variable terikat signifikan. Hal ini berarti proses rekrutmen, proses seleksi. Da kompetensi karyawan di PG Kebon Agung Malang khususnya bagian tata usaha dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber data 2015

Persamaan penelitian – penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penelitian ini sama – sama meneliti tentang Seleksi Penerimaan Karyawan terhadap

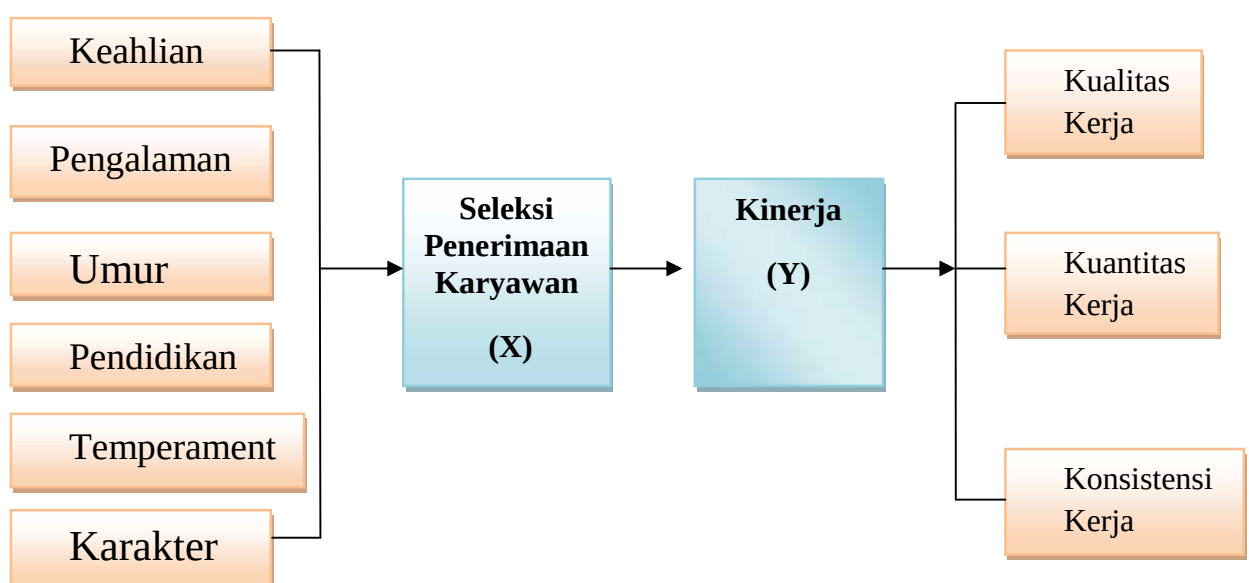
kinerja karyawan. Dalam penelitian – penelitian sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah seleksi penerimaan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian – penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang beberapa variable seperti pengaruh variable proses rekrutmen, proses seleksi terhadap kinerja sedangkan dalam penelitian ini hanya meneliti tentang variable seleksi penerimaa dan kinerja. Alasan tidak dibahasnya beberapa variabel tersebut karena pada penelitian sebelumnya lebih membahas secara detail mengenai proses seleksi penerimaan, proses rekrutmen dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini lebih berfokus membahas mengenai bagaimana pengaruh seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pengujian rangkaian hubungan variabel – variabel yang relatif ‘rumit’ secara simultan sedangkan pada penelitian ini menguji pengaruh variabel seleksi penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir dalam gambar yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.



Gambar 2

Model Penelitian Hubungan Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Keterangan :

Hubungan Parsial = $\longrightarrow$

2.7 HIPOTESIS

Dari kerangka kenseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan proses penerimaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Waktu penelitian selama 5 (Lima) bulan, mulai dari bulan Februari - Jun 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal tugas akhir, ujian proposal tugas akhir, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas akhir.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variable independen/ variable yang mempengaruhi dan variable dependen/ variable yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan, sebagai variable bebas (*independen*) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (*dependen*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai seleksi penerimaan karyawan dan kinerja karyawan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan dan kinerja karyawan baik dari kantor maupun luar kantor.

3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data adalah serangkaian informasi, bukti-bukti, atau keterangan atas suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu Teguh (2014). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan baik itu melalui observasi, kuisioner dan wawancara langsung dengan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. hasil kuesioner dari karyawan mengenai seleksi penerimaan karyawan dan kinerja yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang memberikan informasi tentang seleksi penerimaan karyawan serta kinerja karyawan.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Penulis melakukan pengamatan terhadap Seleksi Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) Terminal Petikemas Bitung.

2. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan karyawan beserta indikator-indikatornya.

3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Seleksi Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan kriteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Divisi Operasional pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebanyak 96 orang.

Menurut Djarwanto dan Pangestu (2010) Sampel adalah “sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasi)”. Sedangkan yang menjadi sampel adalah 30 karyawan divisi Operasional khususnya karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple purposive sampling* yaitu metode penarikan sample dengan pertimbangan tertentu didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiono, (2013). Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu: seleksi penerimaan karyawan yang disimbol X dan kinerja sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator Ridwan (2002)

3.5.1 Variabel Seleksi penerimaan karyawan (X)

a. Definisi Operasional

Seleksi penerimaan karyawan (X) merupakan proses pemilihan dari kelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan Simamora, (2004)

b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator seleksi penerimaan karyawan dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Kurang Setuju (KS), 'D' Tidak Setuju (TS), 'E' Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable seleksi penerimaan karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel.2**Kisi-kisi Instrumen Seleksi penerimaan karyawan(X_1)**

NO	INDIKATOR	SUB VARIABEL	NOMOR PERNYATAAN
1	Pendidikan	- Latar belakang sesuai dengan bidang tugas	1
		- Menerapkan iptek yang ditekuni pada bidang tugas	2
2	Keahlian	- Megembangkan bidang tugas yang ditekuni dan bidang tugas yang lain	3
		- Menerapkan hal-hal baru dalam perusahaan	4
3	Pengalaman Kerja	- menerapkan pengalaman pada bidang tugas	5
		- beradaptasi dengan tugas	6
4	Karakter	- dapat menguasai dengan baik bidang tugas yang diberikan	7
		- menyesuaikan diri dengan tugas dan aktivitas dalam perussahaan	8
5	Temperament	- ramah terhadap sesama	9
		- dapat bekerja sama	10
Jumlah			10

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert

dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Kurang Setuju (KS), 'D' Tidak Setuju (TS), 'E' Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

3.5.2 Variabel Kinerja (Y)

a. Definisi Operasional

Variabel Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika Basri (2005).

b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator kinerja dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Kurang Setuju (KS), 'D' Tidak Setuju (TS), 'E' Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y)

NO	INDIKATOR	SUB VARIABLE	NOMOR PERNYATAAN
1.	Kualitas Kerja	- Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan	1
2.	Kuantitas Kerja	- Kecepatan menyelesaikan kerja	2
		- Tidak meninggalkan pekerjaan selama jam kerja	3
		- Jumlah pekerjaan berhasil diselesaikan sesuai target	4
3.	Konsistensi Karyawan	- Selalu mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan	5
		- Memiliki inisiatif dalam diri untuk melaksanakan tugas	6
		- Tidak menyimpang dari aturan yang ada	7
		JUMLAH	

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: 'A' Sangat Setuju (SS), 'B' Setuju (S), 'C' Kurang Setuju (KS), 'D' Tidak Setuju (TS), 'E' Sangat Tidak

Setuju (STS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1

3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Seleksi penerimaan karyawan (X_1) dan Kinerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen.

3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ Sugiono (2004). Adapun uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumusan korelasi Product Moment. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Rumus koefisien realibilitas alpha croabarch adalah Sugiono (2004) :

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum si\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum si^2$ = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0,6 Siregar (2010).

3.6.2 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu Arikunto (2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel

bebas seleksi penerimaan karyawan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut.

Tabel 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: metodologi penelitian Bisnis oleh sugiono, 2013

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

3.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% = 0,05, dan derajat kebebasan $df = n - 2 - 1$. n (jumlah responden), 2 (jumlah variabel), 1 (nilai ketetapan).

H_0 = Penerimaan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

H_a = Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan



Gambar 3. Terminal Petikemas Bitung

Terminal Petikemas Bitung (TPB) diresmikan pada tanggal 12 Oktober 2004 oleh Presiden RI ke 5 yaitu Megawati Soekarno Putri, kegiatan pengoperasian perdana bongkar muat dimulai pada tanggal 19 Februari 2005 dengan melayani MV. Ayer Mas milik perusahaan pelayaran PT. Tempuran Emas, Tbk. Untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat, Pelindo melibatkan pihak swasta sebagai mitra kerja yaitu PT. Cahya Saguna Niketana - PT. Transindo, JO yang bertanggung jawab dalam penyediaan dan pemasangan alat bongkar muat petikemas, menyediakan operator yang memenuhi syarat dan siap selama 24 jam, menyediakan material, suku cadang dan pemeliharaan terencana sehingga

dapat menjamin kesiapan alat (equipment availability) minimum 90 % selama 21 jam siap operasi,menjamin kesiapan operasi CC,RTG dan peralatan bongkar muat pendukung lainnya secara berkesinambungan minimum 21 jam perhari dengan target produktivitas minimal 20 box/CC/jam serta memberikan pelayanan yang efektif selama 24 jam serta pengaturan petikemas di lapangan selama kegiatan bongkar muat berlangsung



Gambar 4. Kegiatan Bongkar Muat

Adapun fasilitas yg dimiliki adalah Dermaga 182 meter, Lapangan Penumpukan (CY) 30.000 m², Container Freight Station 1.200 M², perbengkelan (workshop), Gate In / Out, Office Gate, Reefer Plug 64 plugs dan fasilitas2 lainnya sebagai sebuah Terminal Petikemas. Sedangkan peralatan yang dimiliki antara lain: 1 unit Container Crane, 2 unit Rubber Tyred Gantry, 7 unit Head Truck dimana 4 unit Head Truck milik CSN-Transindo & 3 unit milik Pelindo, 9 unit Chasis terdiri dari 4 unit chasis 40' & 2 unit chasiss 45' milik CSN dan 3 unit chasiss 40' milik pelindo, 2 unit Reach Stacker milik Pelindo, forklift 5 ton 2 unit & 3 ton 1 unit milik Pelindo, serta tronton 2 unit milik Pelindo.



Gambar 5. Kegiatan Bongkar/Muat Menggunakan *Haulage Trucking*

Di awal pengoperasiannya pada tahun 2005 realisasi pencapaian arus trafik petikemas sebesar 17.520 box, kemudian dengan jumlah kunjungan kapal sebanyak 32 call maka pada tahun 2006 realisasi trafik petikemas sebesar 44.957 box teus dengan jumlah call sebanyak 89 call kapal atau naik 256,60 %, pada tahun 2007 kunjungan kapal petikemas sebanyak 103 call dengan jumlah trafik petikemas sebanyak 55.619 atau naik sebesar 123,72 % dari tahun 2006 dan pada tahun 2008 realisasi sebanyak 143,93 % dengan jumlah kunjungan kapal sebanyak 113 call.

Karena perkembangan TPB yang cukup mengembirakan maka pada petengahan tahun 2007 atas kebijakan Direksi maka TPB telah menambah 1 unit CC dan 2 unit RTG yang merupakan milik Pelindo dan memperpanjang fasilitas dermaga menjadi 292 meter yang memungkinkan TPB dapat disandari oleh 2 kapal sekaligus.

Pangsa pasar perusahaan pelayaran di TPB antara lain adalah PT. Tempuran Emas sebesar 74,92 %, PT. Jayakusuma sebesar 24,13 %, PT. Tanto sebesar 0,67 % dan PT. Jasatrans sebesar 0,28 %.

Untuk lebih memperluas pangsa pasar maka pada tahun 2009 tepatnya pada bulan April 2009, TPB telah berhasil menarik 2 perusahaan pelayaran yang cukup besar di Indonesia yaitu PT. Meratus Lines dan PT. Mentari Sejati Perkasa. Realisasi pangsa pasar sampai dengan bulan September tahun 2009 adalah PT. Temas : 54,66 %, PT. Jayakusuma : 25,67 %, PT. Meratus : 16,60 %, PT. Mentari SP : 2,61 % dan PT. Jasatrans : 0,46 %. Disamping Fasilitas dan peralatan yang makin lengkap dan modern TPB juga melakukan pembenahan dari segi pelayanan kepada pengguna jasa dibuktikan dengan keberhasilan TPB meraih sertifikat ISO 9000-2001 pada akhir tahun 2008 sebagai bukti bahwa TPB adalah salah satu perusahaan penyedia jasa pelayanan bongkar muat petikemas di Indonesia yang diakui dan berstandar internasional dan diterapkannya ISPS CODE.

Untuk lebih mengoptimalkan kinerjanya, maka sejak tanggal 1 April 2009 Direksi mengambil kebijakan untuk mulai melakukan pemisahan manajemen yang terkait baik dari sisi Operasional, Keuangan, Teknik dan SDM antara cabang bitung dan terminal petikemas bitung sendiri.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

PT. PT. Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung terletak di Jalan Samuel Languyu No.1, Bitung.

Posisi dari perusahaan berdekatan dengan Pelabuhan Internasional Bitung sehingga dapat dikatakan strategis dan terjangkau khususnya oleh masyarakat Bitung. PT.Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung memiliki berbagai akses telekomunikasi yang dapat memudahkan masyarakat untuk melakukan komunikasi tentang proses pelayanan, diantaranya berupa telepon, fax, e-mail, dan *group* di jejaring social *facebook*. Nomor telepon dari PT.Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung (0438) 36676, fax (0438) 36676, *email*(opstpb@pelabuhan4.co.id)

4.1.3 Lingkup Pekerjaan Perusahaan

PT. Pelindo IV Terminal Peti Kemas Bitung merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelayanan jasa bongkar muat khususnya bongkar muat Peti Kemas atau Kontainer untuk keperluan pengiriman Barang dalam jumlah besar dan yang memerlukan penanganan khusus.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas Pokok

Menyediakan jasa pelayanan jasa bongkar muat barang dalam Peti Kemas serta penanganan pengiriman Peti Kemas yang mendukung kesinambungan transportasi nasional.

2. Fungsi Perusahaan

- a. Pemberian jasa bongkar muat barang dalam Peti Kemas
- b. Pemberian jasa penanganan pengiriman Peti Kemas
- c. Memberikan kepuasan kepada konsumen dan mitra kerja lainnya khususnya yang bergerak di bidang ekspor dan import.

- d. Mendukung kesinambungan transportasi nasional maupun internasional guna meningkatkan devisa negara melalui proses ekspor maupun import.

4.1.5 Sumberdaya Perusahaan

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung memiliki pegawai-pegawai yang terdiri dari golongan pegawai organik dan outsourcing (oc) dari 4 divisi yakni, divisi SDM & Umum, divisi operasional, divisi keuangan, serta divisi teknik.

Pegawai organik adalah pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap melalui prosedur tes pada pembukaan penerimaan pegawai baru. Sedangkan pegawai outsourcing (oc) adalah pegawai yang belum diangkat menjadi pegawai tetap atau biasa dikenal dengan pegawai kontrak.

Keseluruhan jumlah pegawai organik maupun outsourcing pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung dari 4 divisi yang ada didalamnya dapat dilihat rinciannya pada table dibawah ini:

Tabel 5
Keseluruhan Jumlah pegawai TPB

No	Divisi	Pegawai Organik	Pegawai Outsourcing	Jumlah
1.	SDM & Umum	9	-	9
2.	Operasional	11	85	96
3.	Keuangan	10	1	11
4.	Teknik	10	3	13
Jumlah		40	89	129

4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 6. Struktur Organisasi TPB

4.1.7 Uraian Pekerjaan

Dalam organisasi setiap jabatan yang dimiliki selalu mempunyai tugasnya masing-masing yang menjadi tanggung jawab. Berikut uraian dari masing-masing jabatan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

1. General Manager

Mengawasi Keuangan dan pasar, fokus pelanggan, efektivitas produk dan proses, fokus tenaga kerja, kepemimpinan tata kelola, tanggung jawab kemasyarakatan.

2. Manager SDM & Umum

a. Keuangan & Pasar

- Melaksanakan Pengendalian Bidang PUM

b. Fokus Pelanggan

- Menindaklanjuti Hasil temuan SPI
- Menindaklanjuti Hasil temuan KAP

c. Fokus Tenaga Kerja

- Mengatur jumlah pelaksanaan Coaching and Counseling kepada staff
- Melakukan PKM terkait pengelolaan SDM, Administrasi Umum, Hukum Humas, Pengamanan dan Kerumahtanggaan dan K3
- Melaksanakan Pemantauan terhadap penyelesaian penilaian KPI bulanan.

3. Manager Operasional

a. Keuangan & Pasar

- Melakukan pengawasan dan pengendalian semua biaya terkait dengan bidang perencanaan dan operasi
- Melakukan pengawasan terhadap percepatan proses pembuatan nota kepada pengguna jasa
- Meningkatkan pendapatan pelayanan petikemas

b. Fokus Pelanggan

- Melakukan tindaklanjut hasil temuan audit KAP
- Melakukan tindaklanjut hasil temuan audit SPI
- Melakukan tindaklanjut terhadap laporan keluhan mitra
- Menjamin produktivitas pelayanan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

c. Efektivitas Produk Dan Proses

- Melakukan pengawasan dan perencanaan terhadap kegiatan bongkar muat sehingga tercapai target produktivitas yang telah ditetapkan.
- Membuat perencanaan tambatan kapal sehingga pemanfaatan dermaga optimal.

d. Fokus Tenaga Kerja

- Menentukan jumlah pelaksanaan Coaching and Counseling kepada staff.

4. Manager Keuangan

a. Keuangan & Pasar

- Melaksanakan pengawasan proses penerbitan nota tagihan termasuk pengadministrasiannya.
- Mengupayakan perbaikan CP secara terus menerus
- Pelunasan nota tagihan dari pengguna jasa sedapat mungkin melalui Bank, Jika tidak melalui kasir, serta berkoordinasi dengan Kantor Pusat kemungkinan/pejuang perbaikan sistem pembayaran (e_payment)
- Melakukan pengawasan terhadap kas perusahaan dan piutang usaha (nota asli)
- Melakukan inventarisasi piutang-piutang bermasalah (macet) serta mengupayakan penyelesaiannya melalui penjadualan kembali atau melalui mekanisme penghapusan piutang usaha

- Membantu GM dalam rangka penciptaan kinerja cabang lebih optimal serta menyediakan Sumber Daya yang dibutuhkan dalam upaya pengembangan bisnis (ekstensifikasi usaha)

b. Fokus Pelanggan

- Menindaklanjuti Hasil temuan SPI
- Menindaklanjuti Hasil temuan KAP

c. Fokus Tenaga Kerja

- Mengatur jumlah Pelaksanaan Coaching and Counseling kepada Staff
- Melaksanakan PKM terkait Bidang Keuangan
- Melaksanakan Pemantauan terhadap Penyelesaian penilaian KPI Bulanan

5. Manager Teknik

a. Keuangan & Pasar

- Membuat anggaran pemeliharaan suprastruktur
- Melakukan kontrol terhadap biaya pemeliharaan infrastruktur
- Melakukan kontrol terhadap biaya pemeliharaan suprastruktur

b. Fokus Pelanggan

- Menyelesaikan temuan KAP
- Menyelesaikan temuan SPI

c. Efektivitas Produk & Proses

- Membuat program pemeliharaan infrastruktur
- Membuat program pemeliharaan suprastruktur

- Melakukan pemeliharaan terhadap infrastruktur
- Melakukan pemeliharaan terhadap suprastruktur
- Membuat program lingkungan
- Melakukan pengurusan dokumen lingkungan kepada instansi terkait

d. Fokus Tenaga Kerja

- Melakukan coaching dan counseling bagi para karyawan
- Membuat KPI individu staf per-bulan

e. Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Kemasyarakatan

- Membuat program investasi infrastruktur
- Membuat program investasi suprastruktur
- Melakukan investasi terhadap infrastruktur
- Melakukan investasi terhadap suprastruktur

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuisisioner yang disebarkan 30 responden, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 80% dan pegawai perempuan sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 20%. Adapun jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	24	80
2	Perempuan	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan SMA yang paling banyak ditemui yaitu 13 orang dengan tingkat persentase 43,33%. Untuk sarjana S1 terdapat 7 orang dengan tingkat persentase 23,33% dan pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 10% dan pendidikan SMK sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23,33%. Selengkapnya tabulasi data pegawai dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	13	43,33
2	SMK	7	23,33
3	D3	3	10
4	S1	7	23,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung adalah mereka yang berada pada range usia 0 - 20 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 13,33%, diikuti usia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 60%, kemudian usia 31 - 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23,33%, selanjutnya usia >51 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 3,33%. Dimana jumlah pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 8
Jumlah karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 20 Tahun	4	13,33
2	21 – 30 Tahun	18	60
3	31 – 50 Tahun	7	23,33
4	>51Tahun	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Pada tabel.9di atas menunjukan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada Kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitungmemiliki usia yang produktif untuk bekerja. Sedangkan usia yang sudah tidak produktif memiliki presentase lebih sedikit.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistic

Hasil analisis deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable bebas (X) Penerimaan Karyawan dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dari jawaban responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel bebas (X) Penerimaan Karyawan dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 30 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif statistic disajikan pada tabelberikut:

Tabel 9 :
Deskripsi Variabel Penelitian Penerimaan Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

STATISTIK DESKRIPTIF	PENERIMAAN (X)	DISIPLIN (Y)
Mean	3.136666667	3.1
Standard Error	0.163825204	0.172213583
Median	3.3	3.142857143
Mode	3.3	2.857142857
Kurtosis	-0.11678677	-0.242384158
Skewness	-0.449957671	-0.171513174
Range	3.6	3.571428571
Minimum	1.1	1.142857143
Maximum	4.7	4.714285714
Sum	94.1	93
Count	30	30

Sumber: Olahan data 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistic penelitian mengenai variabel bebas Penerimaan Karyawan (X) dan variable terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Penerimaan Karyawan (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 4.7 dan Minimum 1.1 atau memiliki Range 3.6serta nilai Sample Variance 0.805 dengan nilai Standard Error 0.163. Hal ini menggambarkan bahwa Penerimaan Karyawanpada Kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitungmemiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 3.136 dengan nilai Skewness -0.449 dan nilai Kurtosis -0.116 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Penerimaan Karyawan (X) disekitar nilai Median 3.3. Hal ini menggambarkan bahwa Penerimaan Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung belum maksimal.

2. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel diperoleh nilai Maximum 4.714 dan Minimum 1.142 atau memiliki Range 3.5 serta nilai Sample Variance 0.889 dengan nilai Standard Error 0.172. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 3.1 dengan nilai Skewness -0.171 dan nilai Kurtosis -0.242 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kinerja disekitar nilai Median 3.142. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung belum maksimal.

4.2.3 Total Skor Jawaban

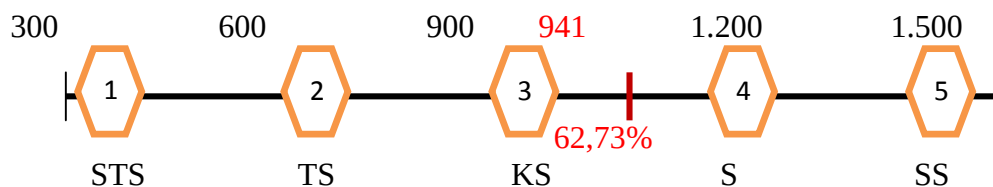
Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 30 responden dalam hal ini Penerimaan Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) maka peneliti akan

mengkaji seberapa, baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Total Skor Penerimaan Karyawan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Penerimaan Karyawan sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 30 = 1500$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah pernyataan = 10 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Penerimaan Karyawan dari 30 responden berjumlah = 941. Dengan demikian Penerimaan Karyawan menurut persepsi 30 responden itu = $941 : 1500 = 62,73\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinu dapat dibuat kategori sebagai berikut:



sumber: Olahan Data 2015

Gambar 7 :
Total Skor Penerimaan Karyawan (X)

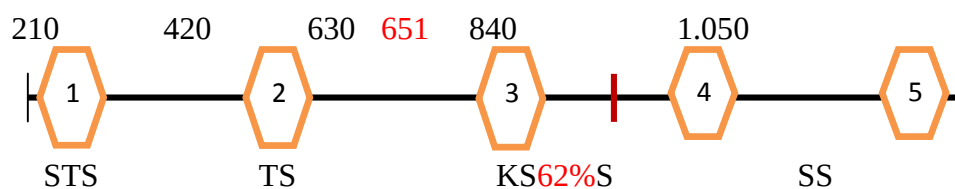
Total skor untuk variabel Penerimaan Karyawan berjumlah : 941 termasuk dalam kategori “ kurang setuju”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 62,73% hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal

Petikemas Bitung belum baik oleh karena itu perlu diperhatikan oleh perusahaan.

2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan sebanyak 7 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 7 \times 30 = 1.050$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 7 dan jumlah responden = 30.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja dari 30 responden berjumlah = 651. Dengan demikian Kinerja menurut persepsi 30 responden itu = $651 : 1.050 = 62\%$ berdasarkan jawaban responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber : Olahan Data 2015

Gambar 8:
Total Skor Kinerja Karyawan (X)

Total skor untuk variabel Kinerja Karyawan(Y) berjumlah : 651 termasuk dalam kategori “ kurang setuju”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 62 % hal ini menunjukkan bahwa Kinerja

Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung belum baik oleh karena itu perlu diperhatikan oleh perusahaan.

4.2.4 Uji Validitas dan Realibilitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Penerimaan Karyawan (X), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Penerimaan Karyawan (X)

Untuk jelasnya tentang validitas variabel bebas Penerimaan Karyawan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan pada tabel berikut:

Tabel 10:
Uji Validitas Variabel Penerimaan Karyawan (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
Skor Jawaban X.1	0.349	30	0.763	Valid
Skor Jawaban X.2	0.349	30	0.698	Valid
Skor Jawaban X.3	0.349	30	0.708	Valid
Skor Jawaban X.4	0.349	30	0.765	Valid
Skor Jawaban X.5	0.349	30	0.722	Valid
Skor Jawaban X.6	0.349	30	0.624	Valid
Skor Jawaban X.7	0.349	30	0.650	Valid
Skor Jawaban X.8	0.349	30	0.793	Valid
Skor Jawaban X.9	0.349	30	0.732	Valid
Skor Jawaban X.10	0.349	30	0.560	Valid

Sumber: Olahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas Penerimaan Karyawan (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas 0,349 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Dari hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Penerimaan Karyawan (X) pada tabel, hampir semua hasil analisisnya diatas $r = 0,349$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau instrument pada Penerimaan Karyawan (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 11 :
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
Skor Jawaban Y.1	0.349	30	0.735	Valid
Skor Jawaban Y.2	0.349	30	0.742	Valid
Skor Jawaban Y.3	0.349	30	0.765	Valid
Skor Jawaban Y.4	0.349	30	0.795	Valid
Skor Jawaban Y.5	0.349	30	0.765	Valid
Skor Jawaban Y.6	0.349	30	0.637	Valid
Skor Jawaban Y.7	0.349	30	0.718	Valid

Sumber: Olahan data 2014

Untuk mengukur nilai validitas Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai $r(0,05, 30)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas 0,349 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel, hampir semua hasil analisisnya diatas $r = 0,349$ sehingga dapat disimpulkan bahwa skor pernyataan atau instrument pada Kinerja Karyawan (Y) tersebut

dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui data analys pada Microsoft excel 2013 untuk Variabel Penerimaan Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Penerimaan Karyawan (X)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan data analys pada Microsoft excel 2013 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Uji Realiabilitas Variabel Penerimaan Karyawan (X)

	<i>GANJIL</i>	<i>GENAP</i>
<i>GANJIL</i>	1	
<i>GENAP</i>	0.856252	1

Sumber: Olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui data analis pada Microsoft excel 2013, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan diatas 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan respoden terhadap 10 pernyataan yang diberikan dapat dipercaya atau diandalkan karena hasil data menunjukn $0,856 > 0,05$.

2. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan data analis pada Microsoft excel 2013 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

	GANJIL	GENAP
GANJIL	1	
GENAP	0.86427	1

Sumber: Olahan data 2015

Penguji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui data analys pada Microsoft excel 2013, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan diatas 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat dikatakan bahwa jawaban yang diberikan respoden terhadap sepuluh pertanyaan yang diberikan dapat dipercaya atau diandalkan karena hasil data menunjukan $0,864 > 0,05$.

4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya telah di jelaskan variabel-variabel atau faktor-faktor yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi

secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk mencari tahu seberapa jauh hubungan antara ke-2 variabel yang diteliti. Regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung diperoleh data dan tabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis Microsoft excel 2013. Dalam penelitian ini, munculah hipotesis: Terdapat Pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung..

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Variabel Penerimaan Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program data analys microsoft excel 2013 seperti terlihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 14
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Penerimaan Karyawan (X)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0.954					
R Square	0.909					
Adjusted R Square	0.906					
Standard Error	2.025					
Observations	30					

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1149.493	1149.493	280.346	0.000
Residual	28	114.807	4.100		
Total	29	1264.3			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	-0.308	1.365	-0.226	0.823	-3.105	2.489
PENERIMAAN KARYAWAN (X)	0.702	0.042	16.744	0.000	0.616	0.787

Sumber: Olahan data 2015

4.2.6 Analisis Regresi Sederhana

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,954$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.909$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$

$$Y = -0.308 + 0.702X$$
- sig : $P = 0.000$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,954$ menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan memiliki hubungan sebesar 95,4 % terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,909$ menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung 90,9 % dipengaruhi oleh Penerimaan Karyawan, sedangkan sisanya 9,1 % dipengaruhi faktor lain seperti Penempatan bidang tugas yang tidak sesuai atau stress kerja.

Persamaan regresi antar variabel Penerimaan Karyawan dan Kinerja Karyawan adalah $Y = 0,308 + 0,701X$. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan ditentukan oleh Penerimaan Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,701 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Penerimaan Karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan sebesar 0,701 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan 0,701 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.

4.2.7 Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pengujian menggunakan tingkat signifikan $5\% = 0,05$, dan derajat kebebasan $df = n - 2 - 1$ dengan n (jumlah responden), 2 (variabel penelitian), 1 (nilai ketetapan) atau $30 - 2 - 1 = 27$. Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.703 (lihat pada lampiran t tabel).

H_0 = Penerimaan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

H_a = Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 0.05 %.

Berdasarkan data t tabel diatas menunjukkan t_{hitung} sebesar 16.744 sedangkan hasil t_{tabel} 1.703. Melihat data diatas berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.744 > 1.703$) maka H_0 ditolak. Dari Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Dengan demikian hipotesis Terdapat Pengaruh yang signifikan Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung dapat diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Penerimaan Karyawan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Penerimaan Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Data menyebutkan bahwa sangat tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung ditentukan oleh Penerimaan Karyawan, sedangkan 9,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti penempatan bidang kerja yang belum sesuai, adanya stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.

Peningkatan Penerimaan Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Koefisien regresi variabel X sebesar 70.1% signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Penerimaan Karyawan ditingkatkan, maka akan meningkatkan sebesar 70,1% satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan 70.1% satuan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung.

Penerimaan Karyawan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan bagian yang kosong dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Penerimaan Karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung

Adapun indikator-indikator mengenai variabel Penerimaan Karyawan antara lain : (1) Pendidikan, yaitu menyeleksi karyawan dengan melihat latar belakang pendidikan yang sesuai dengan dengan bidang tugas yang akan ditempati agar supaya akan terasa lebih gampang untuk pekerjaannya nanti. (2) Keahlian, menyeleksi karyawan dengan melihat skill yang dimiliki kemampuannya sehingga dapat menentukan apakah sesuai dengan bidang kerja yang akan ditempati. (3) pengalaman Kerja, menyeleksi karyawan dengan melihat pengalaman kerja yang dimiliki karena lebih memahami baik bidang tugas yang akan dia buat. (4) Karakter, memperhatikan karakter pelamar secara jeli, karena banyak perusahaan yang rugi dikarenakan kinerja yang buruk oleh karyawannya dalam perusahaan, ada yang menyimpang dari tujuan perusahaan. (5) Temperament, setiap orang memiliki temperament berbeda-beda temperament tidak dapat diubah oleh lingkungan kerja karna faktor yang paling mempengaruhi temperament yaitu lingkungan kerjanya, orang yang memiliki temperament jelek akan

mempengaruhi karyawan lain, sehingga perusahaan harus menyeleksi dengan baik untuk orang yang memiliki temperament buruk.

Beberapa permasalahan mengenai variabel Penerimaan Karyawan yang ditemui ketika melakukan penelitian ini antara lain, perusahaan tidak mengikuti spesifikasi seleksi dalam melakukan Penerimaan karyawan, ada beberapa spesifikasi yang tidak diikuti oleh perusahaan yang merupakan hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan, seperti latar belakang pendidikan, perusahaan banyak menerima lulusan SMA, temperament, dan karakter dari pelamar. hal kecil seperti ini akan berakibat besar bagi perusahaan apabila tidak jeli memperhatikan, perusahaan hanya melihat tempat yang kosong untuk diisi oleh mereka yang akan lolos nantinya. Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel Penerimaan Karyawan dalam kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden Karyawan *Outsourcing* (kuesioner terlampir).

Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik maka PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung perlu memperbaiki berbagai permasalahan yang ada seperti yang disebutkan di atas. Penerimaan karyawan merupakan tahapan khusus untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dengan spesifikasi seleksi yang jelas. Spesifikasi seleksi merupakan salah satu faktor penting dalam seleksi nantinya karena akan sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut nantinya. Dengan adanya spesifikasi seleksi yang jelas dan berhubungan akan mendapatkan karyawan dengan hasil kinerja yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan pendapat Teguh (2009) yang menjelaskan bahwa “seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Hal yang sama juga berkaitan dengan pendapat Simamora (2004) yang mengemukakan bahwa “seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan”.

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Penerimaan Karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang lebih baik dari .

Apabila Penerimaan Karyawan pada Kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitungdi tingkatkan, Kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut akan bertambah baik. Sebaliknya, jika Penerimaan Karyawan tidak di perhatikan atau tidak di tingkatkan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitungakan menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu:

1. Penerimaan Karyawan yang terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja, keahllian, karakter, temprament pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung, menunjukkan bahwa karyawan menilai Seleksi penerimaan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kurang baik.
2. Kinerja Karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan kurang baik.
3. Seleksi Penerimaan Karyawan berpengaruh pada Kinerja Karyawan ditujukan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.909 atau 90.9% Kinerja Karyawan ditentukan oleh Penerimaan Karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini, sebagai pertimbangan bagi pihak PT. Pelabuhan Indoensia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan proses penerimaan karyawan dengan baik, lebih melihat karakter dari tiap pelamar karena pada setiap tahap seleksi dapat diketahui tingkat kemampuan karyawan pada saat akan bekerja nanti.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan perlu menyesuaikan antara kemampuan karyawan dengan bidang tugas yang akan didapat agar supaya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, dan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.
3. Untuk lebih memperhatikan penerimaan karyawan yang sesuai dengan kriteria karna proses penerimaan karyawan sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan. Karna dengan adanya seleksi yang baik maka karyawan yang dimiliki memberikan kinerja yang baik, dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan dengan cepat dan tepat dan sesuai dengan harapan perusahaan.”

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar, Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika
- Adisasmita, Raharjo, 2005, *Dasar-dasar Ekonomi* Wilayah, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana I Komang, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2010. *Statistik Induktif. Edisi keempat. Cetakan Keempat*. BPFE. Yogyakarta.
- Gomes, DR, M.Si, Faustino, Cardoso. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*, Penerbit : CV Pustaka Setia
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siregar, C.J.P. dan Wikarsa, S. (2010). ***Teknologi Farmasi Sediaan Tablet: Dasar-Dasar Praktis***. Jakarta: EGC.
- Sinambela, Lijan. (2012). ***Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi***. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. ***Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)***. Bandung : Alfabeta.
- Teguh, Ambar (2007). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta ; Graha Ilmu
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- .Teguh, Muhammad, ***Metodologi Penelitian Ekonomi***, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Veithzal, Rivai. (2005). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- .Wibowo. Prof, Dr, SE, M. Phil. (2007). ***Manajemen Kinerja***, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta