

Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan

Lilis Nurjanah, Supramono, Rachmatullaily

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
supramonouika@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada proses rekrutmen, pengelolaan tim kerja yang efektif dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. (2) Pengaruh antara pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. (3) Pengaruh secara bersama-sama variabel rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor. Penelitian ini dilaksanakan di PT Indoglobal Galang Pamitra Bogor pada karyawan bagian gudang. Jumlah sampel dan populasi 70 orang. Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel tim kerja dengan kinerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara variabel rekrutmen dan tim kerja bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam proses rekrutmen dan pengelolaan tim kerja di PT.Indoglobal Galang Pamitra Bogor.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tim Kerja, Efektif dan Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Rekrutmen sebagai gerbang awal dalam menyeleksi calon karyawan perlu diperhatikan oleh manager. Karena karyawan sebagai *human capital* akan sangat berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Pentingnya perusahaan menerapkan

kualifikasi calon karyawan dan prinsip rekrutmen *the right man and the right place* agar mampu mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja *outsourcing*, PT.Indoglobal Galang Pamitra perlu membuat perjanjian kontrak kerja pada karyawan untuk

mengantisipasi karyawan yang tiba-tiba melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena pentingnya pelaksanaan program rekrutmen maka diharapkan pihak manager dapat mengatur dengan baik kegiatan tersebut dan selektif dalam memilih karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan. Sehingga nantinya dapat menjaring karyawan yang memiliki kepribadian baik dan kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan.

Indikator lain yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan adalah pengelolaan tim kerja. Manager perlu membentuk tim-tim kecil pada setiap bagian untuk memudahkan dalam pendelegasian tugas, proses pengontrolan dan pengawasan pengawasan pekerjaan. Selain itu di perusahaan di perlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan dan membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien

apabila keduanya bekerja sama daripada bekerja secara individu.

Tentunya dalam pembentukan tim tersebut akan mendapatkan hambatan dari pihak internal dan eksternal perusahaan yang harus diantisipasi dengan melakukan peningkatan kerja sama, bertukar pikiran, kesepahaman visi dan misi, menumbuhkan sikap saling menghargai. Dengan adanya pengelolaan tim tersebut nantinya akan terbentuk suatu tim yang solid yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Sehingga dengan adanya pembentukan tim kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.

Kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang sempurna. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

berbagai faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi dalam bekerja, kompensasi yang diterima, pengontrolan & pengawasan oleh pimpinan. Faktor-faktor diatas perlu diperhatikan oleh para manager sebagai bahan untuk evaluasi kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.
2. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.
3. Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan antara rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.

Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis untuk menambah pemahaman berkenaan manajemen di Perseoran Terbuka (PT) berkaitan dengan proses rekrutmen dan pengelolaan tim

kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan. Pemahaman ini diharapkan dapat diterapkan dalam kehidupan dan tempat kerja penulis.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan memberikan penambahan ilmu pengetahuan dan informasi yang dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat digunakan PT. Indoglobal Galang Pamitra. Bogor sebagai bahan informasi dalam melaksanakan program rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan analisis inferensial untuk

menganalisis pengaruh rekrutmen dan pengelolaan tim kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoglobal Galang Pamitra di Bogor. Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan Sugiyono (2015:8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 April – 28 Juni 2018, dengan obyek penelitian pada karyawan bagian gudang PT. Indoglobal Galang Pamitra yang berada di Bogor Baru Blok CI No 10 Tegallega.

Populasi dan Sampel

Dalam Silaen (2018:87) Populasi (notasi N) adalah “keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti”. Populasi disebut juga dengan *universum (universal)* yang berarti keseluruhan dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra-Bogor.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Angket
4. Studi Pustaka

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Silaen (2018:117) “validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk

pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur”.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014:85), uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji Normalitas Data

Menurut Sujarweni (2015: 52) “Uji ini dilakukan sebelum data-data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian”

Uji Homogenitas

“Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya

variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui data dalam variabel X dan Y bersifat *homogeneity* atau tidak” menurut (Edi Riadi 2016:127)

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Sujarweni (2015:56) Uji linieritas untuk melihat spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak.

Analisis Regresi

Regresi yang berarti peramalan, merupakan teknik analisis statistik hubungan yang digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari suatu variabel dalam hubungannya dengan variabel lain melalui persamaan garis regresi. Regresi linear dapat berupa regresi linear

seederhana dan regresi linear berganda.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dengan menggunakan uji statistik dimaksudkan untuk mengukur derajat korelasi dari dua variabel, atau untuk mengetahui signifikan-tidaknya hubungan variabel independen dengan variabel dependen dalam Silaen (2018:222).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) juga disebut koefisien penentu (KP) yaitu perubahan variabel dependen (variabel Y) yang disebabkan variabel independen (variabel X) adalah sebesar kuadrat koefisien korelasi (r^2). Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel x terhadap naik-turunnya nilai variabel Y, sedangkan sisanya atau selisihnya dari 100% adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lainnya yang

tidak diteliti, dalam Silaen, (2018:372)

hitung, proses uji t identik dengan Uji F.

Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model / Uji Anova, untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

II. Pembahasan

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X₁)

No Item	rx _y	r tabel 5%	Keterangan
X1_1	0,578	0,235	Valid
X1_2	0,721	0,235	Valid
X1_3	0,724	0,235	Valid
X1_4	0,697	0,235	Valid
X1_5	0,716	0,235	Valid
X1_6	0,716	0,235	Valid
X1_7	0,740	0,235	Valid
X1_8	0,696	0,235	Valid
X1_9	0,714	0,235	Valid
X1_10	0,601	0,235	Valid
X1_11	0,681	0,235	Valid
X1_12	0,614	0,235	Valid
X1_13	0,763	0,235	Valid
X1_14	0,620	0,235	Valid
X1_15	0,1516	0,235	Valid

Sumber: Aplikasi komputer

Berdasarkan tabel 4.6 Berikut tabel hasil uji validitas keputusan yang diambil bahwa untuk variabel tim kerja (X_2). variabel rekrutmen (X_1), dengan 15 pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,235 . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Tim Kerja (X_2)

No Item	rx _y	r tabel 5%	Keterangan
X2_1	0,729	0,235	Valid
X2_2	0,732	0,235	Valid
X2_3	0,829	0,235	Valid
X2_4	0,793	0,235	Valid
X2_5	0,831	0,235	Valid
X2_6	0,806	0,235	Valid
X2_7	0,827	0,235	Valid
X2_8	0,776	0,235	Valid
X2_9	0,824	0,235	Valid
X2_10	0,849	0,235	Valid
X2_11	0,873	0,235	Valid
X2_12	0,753	0,235	Valid
X2_13	0,772	0,235	Valid
X2_14	0,838	0,235	Valid
X2_15	0,646	0,235	Valid

Sumber: Aplikasi komputer

Berdasarkan tabel 4.8 $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,235. Sehingga semua keputusan yang diambil bahwa item pertanyaan dinyatakan valid. variabel tim kerja (X_2), memiliki nilai Berikut hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Tim Kerja (X₂)

No Item	r _{xy}	r tabel 5%	Keterangan
Y_1	0,809	0,235	Valid
Y_2	0,852	0,235	Valid
Y_3	0,865	0,235	Valid
Y_4	0,898	0,235	Valid
Y_5	0,891	0,235	Valid
Y_6	0,827	0,235	Valid
Y_7	0,879	0,235	Valid
Y_8	0,884	0,235	Valid
Y_9	0,893	0,235	Valid
Y_10	0,895	0,235	Valid
Y_11	0,803	0,235	Valid
Y_12	0,878	0,235	Valid
Y_13	0,892	0,235	Valid
Y_14	0,873	0,235	Valid
Y_15	0,763	0,235	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 keputusan yang diambil bahwa variabel tim kerja (X₂), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,235. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X₁), Tim Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel r _{xy}	Cronbach's Alpha	r tabel 5% (70)	Ket
X1 (Rekrutmen)	0,913	0,235	Reliabel
X2 (Tim Kerja)	0,959	0,235	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,975	0,235	Reliabel

Sumber: Aplikasi komputer

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 45

item pertanyaan ternyata ketiga variabel memiliki cronbach's alpha > r tabel 0,235 Sehingga dapat disimpulkan dari 45 item pertanyaan yang digunakan semuanya dapat dikategorikan reliabel.

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan

menggunakan aplikasi komputer

adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,77164012
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,113
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Dasar pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig 0,180 > 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Dalam penelitian ini uji homogenitas dengan menggunakan *One-Way ANOVA* dengan aplikasi komputer.

Tabel 4.12 Uji Homogenitas Variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Test of Homogeneity of Variances
Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df	df	Sig.
1,106	1	2	,377

Sumber: Data diolah

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel rekrutmen (X_1) = 0,377 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel rekrutmen (X_1) mempunyai variabel yang sama atau homogen.

Tabel 4.13
Uji Homogenitas Variabel Tim kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Test of Homogeneity of Variances
Kinerja karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,169	13	46	,331

Sumber: Data

diolah

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel tim kerja (X_2) mempunyai variabel yang sama atau variabel tim kerja (X_2)= 0,331 > 0,05. homogen.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Uji Linearitas

Tabel 4.14 Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan *	Between Groups	(Combined)	4240,429	23	184,366	7,272	,000
Rekrutmen	Linearity		3835,370	1	3835,370	151,282	,000
	Deviation from Linearity		405,059	22	18,412	,726	,790
	Within Groups		1166,214	46	25,352		
	Total		5406,643	69			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji linieritas hubungan yang linier antara diketahui nilai *Sig.devitation from linearity* sebesar $0,790 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Rekrutmen dengan Kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra.

Tabel 4.15 Uji Linearitas Variabel X₂ terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Tim kerja	Between Groups	(Combined)	6997,455	23	304,237	13,893	,000
		Linearity	6427,468	1	6427,468	293,508	,000
		Deviation from Linearity	569,987	22	25,908	1,183	,308
	Within Groups		1007,345	46	21,899		
Total			8004,800	69			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji linieritas hubungan yang linier antara Tim kerja diketahui nilai *Sig.devitation from linearity* sebesar $0,308 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dengan Kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra.

Analisis Regresi

Tabel 4.16 Hasil olah data Regresi dan Korelasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-2,246		
	Rekrutmen	-,081	,155	-,052	-,518	,606
	Tim kerja	1,144	,122	,940	9,362	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi yang terbentuk koefisien regresi tabel 4.16 diketahui adalah:

$$Y = -2,246 - 0,081 X_1 + 1,144 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien rekrutmen (X_1) = - 0,81 yang artinya variabel X_1 berpengaruh negatif.

Nilai koefisien tim kerja (X_2) = 1,144 yang artinya variabel X_2 berpengaruh positif.

Analisis Korelasi

Tabel 4.30 Hasil Analisis Korelasi Variabel Rekrutmen (X_1) dan Tim Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897	,804	,798	4,84233

Sumber: Data dioalah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui $R=0,897$ terletak pada interval (0,80–1000). Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel rekrutmen (X_1) dan tim kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat dan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X_2 naik maka Y juga naik.

Koefisien Determinasi

Pada tabel 4.30 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,804 atau (80,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,798 atau (79,8%). Dikarenakan dalam persamaan regresi digunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan .

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,798 atau 79,8% memberikan arti bahwa besarnya peranan rekrutmen dan tim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 79,8%, sedangkan sisanya 20,2% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T Variabel rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,606 > 0,05 dan nilai t hitung

-0,518 < t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha₁ ditolak dan H₀ diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan Y.

Uji T Variabel Tim Kerja dengan Kinerja Karyawan

Nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 9,362 > t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha₂ diterima dan Ho₂ di tolak yang berarti antara pengelolaan tim kerja yang efektif dengan kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra.

Uji F

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Analisis Simultan) antara Rekrutmen (X₁) dan Tim Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6433,770	2	3216,885	137,191	,000 ^a
	Residual	1571,030	67	23,448		
	Total	8004,800	69			

a. Predictors: (Constant), Tim kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $137,191 > F$ tabel 3,13 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh rekrutmen (X1) dan tim kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

III. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor
2. Terdapat pengaruh positif signifikan tim kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor
3. Rekrutmen dan tim kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor

Saran

1. Sebaiknya manager melakukan tes kemampuan dan keahlian untuk dijadikan dasar penempatan kerja.
2. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan pihak manajer perusahaan perlu mengadakan diklat (pendidikan dan pelatihan) setiap enam bulan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja.
3. Sebaiknya manager membentuk tim pada setiap bagian dan menunjuk salah satu dari anggota tim untuk menjadi ketua. Tugas seorang ketua ialah memantau, menegur, mengadakan musyawarah dan mufakat dalam menyelesaikan masalah,

memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat berjalan lancar dan membuat laporan kerja kepada manager.

4. Untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik, maka pimpinan perlu memberikan insentif & kompensasi dan mengadakan rapat evaluasi kerja setiap dua minggu sekali.
5. Mengadakan tour gathering untuk menjalin keakraban antar sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M. A. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, M. A. (2016). *Metode Penelitian*. Depok: Jelajah Nusa.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M.Nazir. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indah.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Renika Cipta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (Vol.

- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung). Bandung: CV Pondok Setia.
- P.Robbins, S., & A. Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Express.
- Rahayu,S. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Trimitra Kabupaten Bogor*. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Artikel diunduh dari Internet**
- Balqis, Zavia. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Internet].[2018,

- Agustus, 24, 03 :04 WIB] : tersedia pada:
<https://zaviabalqis.wordpress.com/2016/04/30/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Dudeja, Anshul. 2012, *Jenis-jenis Manajemen* [Internet]. [Diunduh 2018, April, 20, 21:15 WIB] : tersedia pada
<http://stiebanten.blogspot.com/2011/05/jenis-jenis-manajemen.html#more>
- Lakoy, Amanda Carolina.2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado*. [Internet]. [Diunduh: 2018, April, 21, 14:15 WIB]:tersedia pada
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313>
- Lawasi, Eva Silvani. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. [Internet]. [Diunduh: 2018, April, 21, 14:15 WIB] : tersedia pada
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313>
- [Diunduh: 2018, April, 21, 14:15 WIB] : tersedia pada
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313>
- Maradut, Marpaung. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta*. [Internet]. [Diunduh 2018, April, 21, 13.00 WIB] : tersedia pada
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_393539707348.pdf
- Nicho, Eka. 2015, *Tujuan Manajemen* [Internet]. [Diunduh 2018, April, 20, 21:00 WIB] : tersedia pada
<http://nichonotes.blogspot.com/2015/02/tujuan-manajemen.html>
- Renaldo, Billy. 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado*. [Internet].

[Diunduh:2018, April, 21, 13:30
WIB] : tersedia pada
[https://ejournal.unsrat.ac.id/imde
x.php/jbie/article/view/13628](https://ejournal.unsrat.ac.id/imdex.php/jbie/article/view/13628)

Yusuf. 2018, *Fungsi Manajemen Sumber
Daya Manusia Menurut Para
Ahli*. [Internet]. [Diunduh 2018,
Agustus, 24, 02:41 WIB] :
tersedia pada
[http://jurnalmanajemen.com/fung
si-manajemen-sumber-daya-
manusia/](http://jurnalmanajemen.com/fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia/)

One-Way ANOVA dengan aplikasi komputer.