

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPAKAT KERJA SEJAHTERA CILEGON

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju

(S) = Setuju

(KS) = Kurang Setuju

(TS) = Tidak Setuju

(STS) = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Rekrutmen						
Dasar Perekrutan						
1	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada spesifikasi pekerjaan					
2	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kesesuaian persyaratan					
3	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kejelasan aturan					
4	Perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada perencanaan dan keputusan strategis					
Sumber Perekrutan (Sumber Internal dan Eksternal)						
Sumber Internal:						
5	Promosi jabatan didasarkan pada penilaian prestasi kerja					
6	Perekrutan karyawan dalam jabatan/pekerjaan dilakukan dengan transfer atau rotasi pekerjaan					
Sumber Eksternal:						
7	Iklan media massa digunakan untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan					
8	Lembaga pendidikan sebagai tempat mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan					
9	Perusahaan menggunakan Depnaker (Departemen Tenaga Kerja) untuk menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran					
Metode Perekrutan (Metode Tertutup dan Metode Terbuka)						
Metode Tertutup:						

10	Informasi lowongan pekerjaan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja					
11	Kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas semakin sulit					
Metode Terbuka:						
12	Informasi lowongan pekerjaan di publikasikan secara luas kepada masyarakat					
13	Kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar					
Produktivitas Kerja						
Kuantitas						
14	Pekerjaan didasarkan pada jumlah hasil kerja					
15	Pekerjaan disesuaikan dengan target					
16	Pekerjaan melebihi target					
Kualitas						
17	Mutu pekerjaan disesuaikan dengan standar					
18	Bekerja dibutuhkan ketelitian					
19	Bekerja dibutuhkan kerapihan					
20	Kualitas diukur dengan tidak adanya kegagalan/rusak					
Ketepatan Waktu						
21	Pekerjaan disesuaikan dengan pencapaian target					
22	Penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan target					

23	Pekerjaan disesuaikan dengan ketepatan waktu					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA

PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPAKAT KERJA SEJAHTERA CILEGON

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Pertanyaan	
1. Rekrutmen (X)	Dasar Perekrutan	1. Apakah perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada spesifikasi pekerjaan ?	
		2. Apakah perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kesesuaian persyaratan ?	
		3. Apakah perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada kejelasan aturan ?	
		4. Apakah perusahaan melakukan rekrutmen didasarkan pada perencanaan dan keputusan strategis ?	
			Sumber Internal:
			5. Apakah promosi jabatan didasarkan pada penilaian prestasi kerja ?
		6. Apakah perekrutan karyawan dalam	

	<p style="text-align: center;">Sumber Perekrutan (Sumber Internal dan Eksternal)</p>	<p>jabatan/pekerjaan dilakukan dengan transfer atau rotasi pekerjaan ?</p>
		<p>Sumber Eksternal:</p> <p>7. Apakah iklan media massa digunakan untuk mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan ?</p>
		<p>8. Apakah lembaga pendidikan sebagai tempat mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan ?</p>
		<p>9. Apakah perusahaan menggunakan Depnaker (Departemen Tenaga Kerja) untuk menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran ?</p>
		<p>Metode Tertutup:</p> <p>10. Apakah informasi lowongan pekerjaan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja ?</p>
		<p>11. Apakah kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas semakin sulit ?</p>
		<p>Metode Terbuka:</p>

	Metode Perekrutan (Metode Tertutup dan MetodeTerbuka)	12. Apakah informasi lowongan pekerjaan di publikasikan secara luas kepada masyarakat ?
		13. Apakah kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar ?
2. Produktivitas Kerja	Kuantitas	14. Apakah pekerjaan didasarkan pada jumlah hasil kerja ?
		15. Apakah pekerjaan disesuaikan dengan target ?
		16. Apakah pekerjaan melebihi target ?
	Kualitas	17. Apakah mutu pekerjaan disesuaikan dengan standar ?
		18. Apakah bekerja dibutuhkan ketelitian ?
		19. Apakah bekerja dibutuhkan kerapihan ?
		20. Adakah kegagalan/rusak dalam bekerja ?
	Ketepatan Waktu	21. Apakah pekerjaan disesuaikan dengan pencapaian target ?
		22. Apakah penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan target ?
		23. Apakah pekerjaan disesuaikan dengan ketepatan waktu ?

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bapak Muryanto
Jabatan : Karyawan bagian Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Buyut Arman No. 17 Cilegon Banten

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Soraida Agustin
NPM : 172040069
Universitas : Universitas Pasundan
Fakultas : Ilmu Sosial Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon selama 2 bulan dari tanggal 4 Januari s/d 8 Febuari 2021. Adapun data yang telah di teliti berkaitan dengan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat sebagaimana mestinya

Cilegon, 5 Februari 2021

Muryanto

Karyawan bagian Sumber Daya Manusia