

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, N. S., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 77–88. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.109>
- Ambarpurwari, Y. O. (2018). *PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRIMA TEKNIK DI KOTA CIMAHI (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN)*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asih, A. A. K. S., & Azizah, D. O. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 214–229. Retrieved from <http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/116>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
- Greenberg & Baron dalam Rozarie. (2017). *Pengertian kinerja karyawan dan motivasi*. 6–24.
- Marjuni. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; Haerani, Ed.). Makasar: CV. SAH MEDIA.
- Medan, D. S. I. (2019). *PENGARUH PERFORMANCE, ORIENTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUDANG GARAM TBK. CABANG MEDAN*. 5(1).

- Muhammad Rizki. (2017). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kfc di klaten*. 1-16.
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4153-4162. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.22248>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktaviani, F. (2019a). BAB I Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN). *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10, 1-16.
- Oktaviani, F. (2019b). Bab II Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN). *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (2004), 6-25.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengola Data Terpraktis*. In *Yogyakarta, Andi*.
- Rakhmawanto, A. (2016). Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai. *Dasar-Dasar Rekrutmen Dan Perencanaan Pegawai*, 1-41.
- Rio, A., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). PELATIHAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT .  
UNILEVER INDONESIA , Tbk. *Jurnal Manajemen  
Branchmark*, 3(3), 489–505.

- Romadloni, D. T., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2019). *PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT DAN PENGGUNAAN STRUKTUR ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT. WASA MITRA ENGGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)*. (May), 1–9.
- Setioningtyas, W. P. &, & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. Retrieved from [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/2447](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2447)
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sugiyono. 2013. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. 3–214.
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 62.

<https://doi.org/10.32833/majem.v7i2.68>

- Susanti, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Rsup Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(2), 137–156.
- Ulum, C. K., Suryaningtyas, D., & Puspitasari, A. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang*. 5, 1–7.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi* :57, 4.
- Yusuf, A. M. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. In *BMC Public Health*.

# Lampiran 1. Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi Peguji 1



## UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234  
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

### BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Shilla Dwi Arianti  
NIM/Program Studi : 171506157  
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai Salar Promosi on Girl (SPG) di P.T. Ramayana Lestari Sentosa Tbk  
Tanggal Ujian Skripsi : 22 Januari 2022  
Penguji : 1. Dr. Noerchaidah, S.E., M.M.  
2. Drs. I Ketut Sumbagiarta, S.E., M.M.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	22 Jan 2022	Latar belakang : Tambahkan data penjelasan saran perbaikan, seandainya yg hasil hipotesis.	
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Dr. Noerchaidah, S.E., M.M.

Surabaya, 22 Januari 2022  
Penguji II,

Drs. I Ketut Sumbagiarta, S.E., M.M.

## Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi Peguji 2



### UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234  
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

#### BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Sheila Dwi Arianti  
NIM/Program Studi : 171500157  
Judul Skripsi : Pengaruh rekruitmen, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai sales promotion girl (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk  
Tanggal Ujian Skripsi : 22 Januari 2022  
Penguji : 1. Dr. Moerchoidah, SE, MM, M.  
2. I. Ketut Surabayaarta

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	<u>22/2022</u>	<u>SOE, R, H, V.</u>	
2	<u>11</u>	<u>dr. prastika</u>	
3	<u>21/2022</u>	<u>ada - ada</u>	
4	<u>11</u>		
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Dr. Moerchoidah, SE, MM, M.

Surabaya, 22 Januari 2022  
Penguji II,

Drs. I Ketut Surabayaarta, SE, MM, M.

### Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Ekonomi



#### UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234

Website : <http://www.unipasby.ac.id>

Nomor : 200628 /01/FEB/XI/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

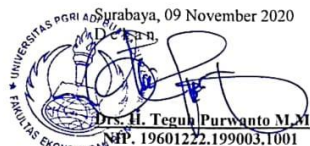
Kepada Yth:  
Bapak/Ibu Pimpinan  
PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDOARJO  
Pertokoan Taman, Jl. Letjend Sutoyo, Bungurasih, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur  
61256  
di -  
Sidoarjo

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Shella Dwi Arianti  
NIM : 171500157  
Prodi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SALES PROMOTION GIRL ( SPG ) di PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDOARJO.

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 09 November 2020



Drs. H. Teguh Purwanto M.M.  
NIP. 19601222.199003.1001

## Lampiran 4. Surat Persetujuan Ijin Penelitian dari Perusahaan



PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk.  
Komplek Pertokoan Bungurasih  
Jl. Letjen Sutoyo, Waru-Sidoarjo  
Telp. 031. 8546364

---

Kepada Yth  
Bapak/Ibu  
DEKAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA  
Di Surabaya

**Hal : Pemberitahuan**

Dengan Hormat,  
Dengan ini kami dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih memberitahukan bahwa kami telah menerima Mahasiswi dari UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA Surabaya :

Nama : Shella Dwi Arianti  
Nim : 171500157  
Alamat : Gilang gang Menteng Rt.15 Rw.04 Taman, Sidoarjo  
No. Telp : 081336965441

Untuk melakukan penelitian guna melengkapi tugas akhir ( skripsi ).  
Demikian pemberitahuan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Bungurasih, 20 Nopember 2020  
Hormat kami,

Mengetahui

  
Irin Lestari Mingsih  
SDM

  
Kurnianto  
Store Manager





## Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234  
 Website : <http://www.unipasby.ac.id>

### KARTU PERPANJANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	: SHELLA DWI ABHARTI
Prodi / NIM	: MANAJEMEN / 171500157
Judul Skripsi	: Pengaruh Beantukan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Sales Promotion Girl (SPG) di PT. Kamayana Lestari Sentosa, Tbk., Bungurasih, Sidoarjo
Dosen Pembimbing	: MURHAYANI PURI SETIONINGTYAS, S.SOS., S.E., M.SM
Periode Kepembimbingan	: 26 Maret s.d 27 Juni 2021

#### URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET.	TANDA TANGAN
1	18 Juli 2021	Bab 4 - 5	Revisi	
2	19 Juli 2021	Bab 4 - 5	Revisi	
3	20 Juli 2021	Artikel	Revisi	
4	23 Juli 2021	Artikel	Revisi	
5	24 Juli 2021	Artikel	Revisi	
6	25 Juli 2021	Bab 4 - 5	Acc	
7	25 Juli 2021	Artikel	Acc	

Bimbingan selesai pada tanggal :  
 Dosen Pembimbing



Mahasiswa

SHELLA DWI ABHARTI

## KUISIONER PENELITIAN

Saya **Shella Dwi Arianti** ingin meminta iin dan memohon dngan hormat kepada karyawan *Sales Promotion Girl* ( SPG ) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo untuk kesediaanya dalam mengisi kuesioner dibawah ini demi terpenuhya syarat tugas akhir skripsi di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berikut Kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya, dengan judul :

**“ Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai *Sales Promotion Girl* ( SPG ) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ”**

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : P/L
4. Pendidikan Terakhir (\*lingkari yang sesuai\*) :
  - A. SMA/Sederajat
  - B. D3/Sederajat
  - C. S1/S2

KETERANGAN :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RG : Ragu - Ragu  
TS : Tdak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Bapak/Ibu/Saudara/I karyawan *Sales Promotion Girl* ( SPG ) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo untuk memberikan jawaban atas pernyataan dibawah ini.
2. Berikan jawaban dengan menandai salah satu pernyataan dibawah ini dengan tanda centang (√).
3. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**REKRUTMEN**

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
A. Dasar Sumber Rekrutmen Pegawai						
1.	Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja					
2.	Dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap karyawan wperusahaan mengikuti peraturan dan perundang-undangan negara					
3.	Semua proses pelaksanaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja					
B. Sumber Pegawai						

4.	Klasifikasi pelamar sudah ditetapkan pada kriteria perekrutan					
5.	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari luar maupun dalam perusahaan					
6.	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui iklan surat kabar					
C. Metode Rekrutmen Pegawai						
7.	Metode rekrutmen sudah dilakukan secara efisien dan efektif					
8.	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan perusahaan					
9.	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang lowong					

## LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
A. Cahaya Atau Penerangan						
10.	Penerangan yang baik sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
11.	Penerangan lampu yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
12.	Cahaya yang masuk cukup sesuai dengan kebutuhan					
B. Sirkulasi Udara Yang Ada Di Tempat Kerja						
13.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
14.	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
15.	Saya ikut serta menjaga keersihan udara dengan tidak mencemarinya					
C. Tingkat Kebisingan Di Tempat Kerja						

16.	Suara mesin yang ada di tempat kerja membuat saya tidak fokus dalam bekerja					
17.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
18.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
D. Aroma Atau Bau Di Sekitar Lingkungan Kerja						
19.	Adanya aroma yang tidak sedap di tempat kerja membuat saya tidak fokus bekerja					
20.	Ruang tempat istirahat saya sangat nyaman dan terhindar dari aroma yang mengganggu					
21.	Adanya bau dari lingkungan tempat kerja saya cukup mengganggu saya saat beraktivitas					
E. Keamanan Lingkungan Kerja						
22.	Adanya petugas keamanan di tempat kerja, membuat saya bekerja sangat baik					
23.	Tempat kerja saya menjamin keamanan					

	pegawainya dalam bekerja					
24.	Penjagaan yang cukup ketat sangat membantu jalannya pekerjaan dengan sangat baik					

### PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
A. Prestasi Kerja						
25.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir					
26.	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dimiliki karyawan					
27.	Karyawan secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu					
B. Eksposur						
28.	Tingkat kemampuan karyawan dapat diukur dengan lamanya masa kerja					
29.	Karyawan rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di					

	perusahaan serta agar dikenal guna pengembangan karir karyawan					
30.	Karyawan ingin menjadi dikenal oleh orang-orang yang mempengaruhi kegiatan promosi , transfer dan kesempatan karir lainnya					
C. Jaringan Kerja						
31.	Para atasan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir					
32.	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
33.	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
D. Kesetiaan						
34.	Setiap karyawan memiliki kesetiaan terhadap organisasi yang akan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir					



35.	Karyawan berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia pensiun tiba					
36.	Karyawan merasa nyaman dan mendorong semangat serta kegairahan untuk tetap bekerja di perusahaan					
E. Pembimbingan & Sponsor						
37.	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir dan untuk di promosikan					
38.	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk diberi pelatihan agar dapat menunjang peningkatan karir					
39.	Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karir bagi orang lain					
F. Peluang untuk Tumbuh						
40.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir secara terbuka					

41.	Setiap karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuan secara terbuka bagi seluruh karyawan					
42.	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan kepada karyawan					

### PRODUKTIVITAS

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
A. Kuantitas Kerja						
43.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan					
44.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
45.	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerjanya					
B. Kualitas Kerja						

46.	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja					
47.	Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
48.	Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
C. Ketepatan Waktu						
49.	Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien					
50.	Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
51.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

MATRIS PENELITIAN

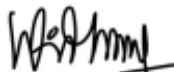
PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SALES PROMOTION GIBL (SPG) di PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDOARJO

Masalah	Konsep	Variabel	Indikator	Hipotesis Penelitian	Sumber Data	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
						Populasi dan Sampel	Teknik Pengambilan Data	Analisis Data	
<p>1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sales promotion gibil di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?</p> <p>2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sales promotion gibil di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?</p> <p>3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sales promotion gibil di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?</p>	<p>1. Menurut Supriyadi (2015:135) ( dalam Pratama, A. R 2017: 462 ) Rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.</p> <p>2. Nitiseno (2011:16) ( dalam Sasanti, N. 2017 : 141 ) merekrutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.</p> <p>3. Menurut Bambang Wahyudi (2012:161) ( dalam Medas, D. S. I. 2019 ) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki</p>	<p>Variabel Bebas : Rekrutmen ( X1 ) Lingkungan Kerja ( X2 ) Pengembangan Karir ( X3 )</p> <p>Variabel Terikat : Produktivitas Pegawai ( Y1 )</p>	<p>1. Rekrutmen Tenaga Kerja ( X1 ) 2. Dasar Sumber Rekrutmen Pegawai. 3. Sumber Pegawai. 4. Metode Rekrutmen Pegawai. 5. Lingkungan Kerja : 1. Cahaya atau Pencahayaan. 2. Sirkulasi Udara yang ada di tempat kerja 3. Tingkat kebisingan di tempat kerja 4. Arena atau bunyi di sekitar lingkungan kerja 5. Keamanan lingkungan kerja 6. Pengembangan Karir ( X2 ) : 1. Prestasi Kerja. 2. Eksponen. 3. Jaringan Kerja. 4. Kesetiaan. 5. Pembimbing dan Sponsor. 6. Peluang Untuk</p>	<p>H1 : Rekrutmen ( X1 ) berpengaruh parsial terhadap Produktivitas pegawai ( Y ) sales promotion gibil di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo</p> <p>H2 : Lingkungan Kerja ( X2 ) berpengaruh parsial terhadap Produktivitas pegawai ( Y ) sales promotion gibil di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo</p> <p>H3 : Pengembangan Karir ( X3 ) berpengaruh</p>	<p>Primer Sekunder</p>	<p>Populasi : Seluruh pegawai di PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURASIH SIDOARJO adalah 57 pegawai</p> <p>Sampel : Seluruh pegawai di bagian Sales Promotion Gibil ( SPG ) adalah 30 pegawai</p>	<p>Kuisioner</p>	<p>a. Uji T b. Uji F</p>	<p>Pratama, A. R. (2017). PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA, Tbk. <i>Jurnal Manajemen "BRANCHBARO"</i>, 3(5).</p> <p>Medas, D. S. I. (2019). PENGARUH PERFORMANCE, ORIENTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUIDANG GARAM Tbk. CABANG MEDAN. <i>Jurnal Ilmiah Dina Baru</i> Vol. 5(1).</p> <p>Utami, C. K., Suryaningtyas, D., &amp; Pujiastuti, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PTPTK Bidang Otomotif dan Elektronik Malang. <i>Jurnal Riset Manajemen Manajemen</i>, 5(1).</p> <p>Setiokingtyas, W. F., &amp; Dyatmika, S. W. (2020). PENGARUH MUTASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA INDONESIA. <i>Majalah Glomex</i>, 15(1), 19-28.</p>

<p>as pegawai sales promotion girl di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Bungamadh Sikurjo ? 4. Apakah rekruitmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sales promotion girl di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Bungamadh Sikurjo ?</p>	<p>sejumlah harapan sebagai bahan jasa atau penawaran atau promosi yang telah diberikannya. 4. Menurut Sutrisno, 2009 ( dalam Uhm, C. K., Suyaningtyas, D., &amp; Pujiastuti, A. A. 2019 : 2) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara kelebihan (barang, barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan pegawai yang akan menambah daya beli masyarakat.</p>		<p>Tumbuh Produktivitas Pegawai ( Y ) : 1. Kualitas Kerja, 2. Kualitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu,</p>	<p>partial terhadap Produktivitas pegawai ( Y ) sales promotion girl di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Bungamadh Sikurjo  114 : Efektifitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai sales promotion girl di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Bungamadh Sikurjo</p>					
--	--	--	---	---	--	--	--	--	--

Sabuga, 5 November 2020

Dosen Pembimbing,



Widhayani Puri Setioningtya, S.Tos, S.E, MSM,  
NPP : 1507733/DY

Mahasiswa,



Shella Dwi Arianti  
NIM : 171500157

## Lampiran

### Hasil Responden Variabel Rekrutmen (X1)

Responden	Rekrutmen (X1)									Jumlah
	X <sub>.1.1.1</sub>	X <sub>.1.1.2</sub>	X <sub>.1.1.3</sub>	X <sub>.1.2.1</sub>	X <sub>.1.2.2</sub>	X <sub>.1.2.3</sub>	X <sub>.1.3.1</sub>	X <sub>.1.3.2</sub>	X <sub>.1.3.3</sub>	
1	5	5	4	3	4	4	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	37
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
6	4	5	4	4	4	3	3	5	5	37
7	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
9	4	3	3	2	3	4	3	3	5	30
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
11	5	5	5	4	2	4	2	2	2	31

12	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
13	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
14	5	4	3	2	5	3	2	2	3	29
15	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
16	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
17	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
20	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
21	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
24	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
25	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
26	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40

28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	2	3	3	3	2	3	3	5	29
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	3	3	3	3	2	2	2	3	25
34	3	5	5	4	3	3	4	2	2	31
35	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	2	3	3	4	3	3	4	3	3	28
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38



44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
45	4	4	5	4	4	4	3	3	3	34
46	4	4	4	3	4	4	4	2	2	31
47	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31
48	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
49	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
50	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41

## Hasil Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden	Lingkungan Kerja (X2)															Jumlah
	X <sub>.2.1.1</sub>	X <sub>.2.1.2</sub>	X <sub>.2.1.3</sub>	X <sub>.2.2.1</sub>	X <sub>.2.2.2</sub>	X <sub>.2.2.3</sub>	X <sub>.2.3.1</sub>	X <sub>.2.3.2</sub>	X <sub>.2.3.3</sub>	X <sub>.2.4.1</sub>	X <sub>.2.4.2</sub>	X <sub>.2.4.3</sub>	X <sub>.2.5.1</sub>	X <sub>.2.5.2</sub>	X <sub>.2.5.3</sub>	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	63
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	66
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
6	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	52
7	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	69
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72
9	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	4	3	1	5	5	46
10	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
11	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	65
12	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	46
13	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	69



31	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	3	1	1	3	2	4	4	2	1	4	3	4	5	3	3	43
34	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	51
35	4	4	1	4	2	1	2	4	2	2	2	1	5	1	2	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
37	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	1	4	4	2	5	4	4	4	2	3	4	3	1	4	1	46
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	73
43	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	66
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	56
45	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	51
46	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	5	4	5	4	2	55
47	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	52



## Hasil Responden Variabel Pengembangan Karir (X3)

Responden	Pengembangan Karir (X3)																		Jumlah
	X <sub>3.1</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.1</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.1</sub> <sub>3</sub>	X <sub>3.2</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.2</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.2</sub> <sub>3</sub>	X <sub>3.3</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.3</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.3</sub> <sub>3</sub>	X <sub>3.4</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.4</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.4</sub> <sub>3</sub>	X <sub>3.5</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.5</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.5</sub> <sub>3</sub>	X <sub>3.6</sub> <sub>1</sub>	X <sub>3.6</sub> <sub>2</sub>	X <sub>3.6</sub> <sub>3</sub>	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	79
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	71
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	77
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	61
6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	76
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	85
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	58
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	64
12	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	5	1	1	2	3	3	54
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	5	1	5	77



31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	78
32	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	85
33	4	4	4	2	5	3	4	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	2	50
34	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	59
35	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	3	2	52
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
37	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
39	4	3	3	4	2	2	5	4	4	2	2	5	1	1	4	1	3	3	53
40	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	61
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
42	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
43	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	2	1	2	66
44	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	66
45	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	64
46	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	67
47	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	66



48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	78
49	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	80
50	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	80

### Hasil Responden Variabel Produktivitas (Y)

Responden	Rekrutmen (X1)									Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
9	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
11	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
12	5	5	4	4	2	2	3	3	2	30
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34



31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
33	5	3	3	4	3	4	4	2	3	31
34	5	3	3	4	4	4	4	4	3	34
35	3	4	4	3	3	2	2	2	3	26
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	5	4	4	2	3	3	2	4	4	31
40	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
43	3	5	5	2	3	3	4	5	3	33
44	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
45	3	4	4	4	4	5	4	4	5	37
46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
47	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32

48	5	5	4	5	5	5	3	4	4	40
49	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42



## Uji Validitas

### Uji Validitas Rekrutmen (X1)

		Correlations									
		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	REKRUTMEN (X1)
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,429**	,302*	-,317*	-,499**	-,461**	,258	-,400**	-,440**	-,581**
	Sig. (2-tailed)		,002	,033	,025	,000	,001	,070	,004	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.2	Pearson Correlation	,429**	1	,626**	-,501**	-,423**	-,481**	-,501**	-,496**	-,257	-,676**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,071	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.1.3	Pearson Correlation	,302*	,626**	1	-,716**	-,482**	-,653**	-,572**	-,501**	-,315*	-,749**
	Sig. (2-tailed)	,033	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.1	Pearson Correlation	-,317*	-,501**	-,716**	1	-,643**	-,657**	-,611**	-,584**	-,362**	-,789**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.2	Pearson Correlation	-,499**	-,423**	-,482**	-,643**	1	-,700**	-,538**	-,581**	-,557**	-,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2.3	Pearson Correlation	-,461**	-,481**	-,653**	-,657**	-,700**	1	-,659**	-,639**	-,497**	-,840**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.1	Pearson Correlation	,258	-,501**	-,572**	-,611**	-,538**	-,659**	1	-,770**	-,593**	-,817**
	Sig. (2-tailed)	,070	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.2	Pearson Correlation	-,400**	-,496**	-,501**	-,584**	-,581**	-,638**	-,770**	1	-,790**	-,858**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3.3	Pearson Correlation	-,440**	-,257	-,315*	-,362**	-,557**	-,497**	-,593**	-,790**	1	-,719**
	Sig. (2-tailed)	,001	,071	,026	,010	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
REKRUTMEN (X1)	Pearson Correlation	-,581**	-,676**	-,749**	-,789**	-,794**	-,840**	-,817**	-,858**	-,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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







## Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	PRODUKTIVITAS (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.621**	.442**	.580**	.428**	.453**	.273	.318*	.315*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.001	.055	.025	.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.621**	1	.820**	.503**	.454**	.441**	.368*	.502**	.417*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.009	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.442**	.820**	1	.609**	.383**	.365**	.356*	.468**	.360*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.005	.009	.011	.001	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	.580**	.503**	.609**	1	.545**	.577**	.488**	.337*	.434**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.017	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	.428**	.454**	.383**	.545**	1	.873**	.594**	.581**	.681**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	.453**	.441**	.365**	.577**	.873**	1	.660**	.589**	.749**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	.273	.368*	.356*	.488**	.594**	.660**	1	.765**	.554**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.055	.009	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.8	Pearson Correlation	.318*	.502**	.468**	.337*	.581**	.589**	.765**	1	.667**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.001	.017	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.9	Pearson Correlation	.315*	.417*	.360*	.434**	.681**	.749**	.554**	.667**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.026	.003	.010	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRODUKTIVITAS (Y)	Pearson Correlation	.654**	.754**	.705**	.752**	.821**	.844**	.740**	.762**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Uji Reliabilitas

### Rekrutmen (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,908	9

### Lingkungan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,943	15

### Pengembangan Karir (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,935	18

## Produktivitas (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,906	,906	9

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

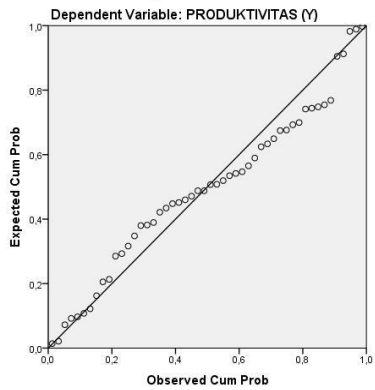
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,04476905
	Absolute	,125
Most Extreme Differences	Positive	,125
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,881
Asymp. Sig. (2-tailed)		,420

a. Test distribution is Normal.

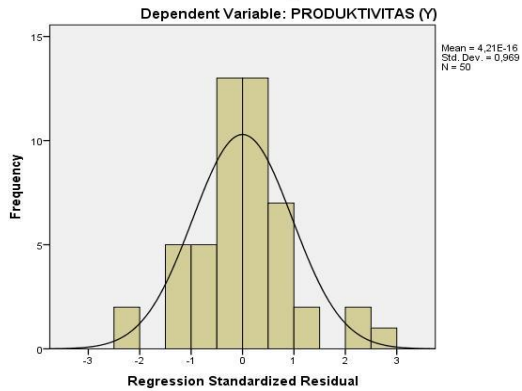
b. Calculated from data.

## Uji Normalitas (P-Plot)

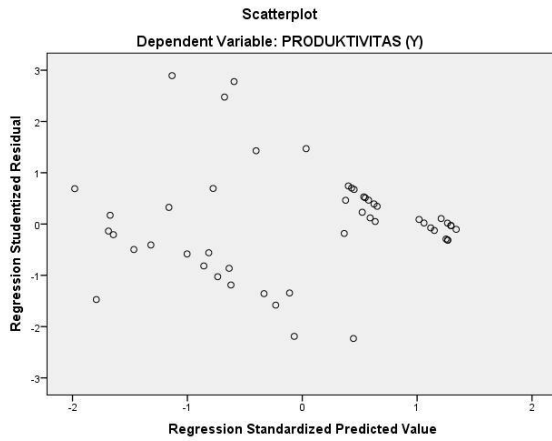
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



# Uji Heteroskedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,851 <sup>a</sup>	,723	,705	3,142	1,805

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), REKRUTMEN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7,881	2,913				
REKRUTMEN (X1)	,150	,237	,153	2,633	,009	,102	9,759
1 LINGKUNGAN KERJA (X2)	,167	,119	,120	2,961	,007	,131	7,636
PENGEMBANGAN KARIR (X3)	,289	,095	,597	3,034	,004	,155	6,441

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

## Uji-t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,881	2,913		2,705	,010		
1 REKRUTMEN (X1)	,150	,237	,153	2,633	,009	,102	9,759
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,167	,119	,120	2,961	,007	,131	7,636
PENGEMBANGAN KARIR (X3)	,289	,095	,597	3,034	,004	,155	6,441

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)



## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1187,820	3	395,940	40,094	,000 <sup>b</sup>
Residual	454,260	46	9,875		
Total	1642,080	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), REKRUTMEN (X1)