

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, L. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta* [Universitas Islam Indonesia]. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/Abdul Latif.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/Abdul%20Latif.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT . Borneo Enterprindo Samarinda. *Manajemen Komunikasi*, 3(1), 362–376.
- Arbie, M., & Tumbuan, Willem J.F, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank SulutGo Manado*. 6(4), 3673–3682.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21892/21593>
- Aw, S. (2011). Komunikasi Interpersonal. In *Manajemen Komunikasi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Aziz, M. A. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(01), 9–17.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Barus, H. B. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara [Universitas Meda Area]. In <http://repository.uma.ac.id/>. <https://doi.org/10.20961/ge.v4i1.19180>
- Benny Usman. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18*, 10(1), 1–18.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Charistio, A. (2016). *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak*. 1(3), 588–599.
- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. *Jurnal Integra*, 8(1), 55–70.

- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, *IX*(1), 25–34.
- Gunawan, D. (n.d.). *Cara Menghitung Nilai Rata-rata dengan Rumus*. 2021. Online. <https://caramenghitung.com/rumus-rata-rata.html>
- Handayani, H., & Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, *2*(3), 289–300. <https://doaj.org/article/22634e012480449496299b235242adef>
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). *The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area*. *40(Icame)*, 86–96. <https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *4*(2), 24–30.
- Harumia, H., Bisnis, S. I.-B. U. J. A., & 2018, undefined. (2018). Penerapan Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kota Kendari. *Ojs.Uho.Ac.Id*, *3*(2), 218–229.
- Herlina, P. (2019). *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Bank Syari'ah Mandiri*.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 200–213. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, *4*(1), 23–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Julita, S., Sudarwan, & Anggoro, A. F. . (2018). The Relationship between Interpersonal Communication and Organizational Commitment with Teacher Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *7*(11), 352–355. <https://doi.org/10.21275/ART20192566>
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma*, *7*(1), 20–30.
- Kawet, R., Nelwan, O., & Dwihatmojo, S. (2016). Rekrutmen, Pelatihan dan

- Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11569>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestari, D. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada BRI Syariah KC Solo Veteran). In *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 02). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Maria, E. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Mokaya, S. O., Mukhweso, G. C., & Njuguna, B. W. (2015). Effects of Recruitment Practices on Employee Performance in the Cooperative Sector in Kenya; Case of Kenya Union of Savings and Credit Co-Operatives. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(5), 1476–1481. <https://www.ijsr.net/archive/v4i5/30041502.pdf>
- Morissan. (2020). *Komunikasi Organisasi.pdf* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Murniasih, Y., & Tri Joko Rahardjo, D. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Belajar terhadap Kinerja Guru di Jepara. *Nurse Education Today*, 2(3), 2.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa*. 5, 71–80.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Nasution, H. M., Sudarti, S., & Harahap, I. (2016). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*. 4(1), 64–75.
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>

- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(5), 1–14. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurdin, A. (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Premo, J. (2018). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Badan Karantina Pertanian)*. Universitas Diponegoro.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Tahun 2015, Vol. 1 No.*, 1–11. <https://www.academia.com>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 7(8), 61–71. www.ijbmi.org
- Rohmatiah, A., Amadi, D. N., Madiun, U. M., & Madiun, U. M. (2019). *Analisis Profesionalisme Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan Inspektur sebagai Variabel Moderating di Inspektorat Kabupaten Magetan*. 1–9.
- Ruswanti, E., Rosita, A. R., & Januarko, U. (2013). Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Forum Ilmiah*, 10(2), 165–171.
- Sardjana, E. K. (2019). *Pengaruh Redmunerasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Sebelas Maret.
- Sari, R. N., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 19–30.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 1* (p. 280).
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen

- Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Sudarman, E. (2018). *Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang*. 826–836.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 126–134. <https://www.ijcnscs.org/published/volume7/issue7/1Vol7No7.pdf>
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3.
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>
- Windasari, R. M., & Mbt, P. (2011). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Consumer Service (DCS) Area Karawang*.
- Zhikri, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*, 2(2), 115–138. <http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/jdp/article/view/945/619>
- Yamin, Sofyan Dan Heri Kurniawan (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, Smartpls, dan Visual PLS*. Salemba Infotek. Jakarta.
- <http://www.djpk.kemenkeu.go.id/> diakses pada tanggal 28 Mei 2021.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Redaksi Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Karyawan Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd.

Dengan hormat, sehubungan dengan penyusunan tesis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang berjudul :

“Pengaruh Rekrutmen dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd.”

kami mengharapkan Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan jawaban sesuai dengan yang sebenarnya terhadap setiap pertanyaan/pernyataan tanpa ada tekanan dan kekhawatiran karena kami juga merahasiakan identitas/data pribadi Bapak/Ibu.

Demikian harapan kami, atas segala bantuan dan dukungan Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini, kami ucapkan terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Makassar, Februari 2021

Peneliti,
ANDI KUSUMAWARDANI

Petunjuk Pengisian Angket/Kuesioner

- a. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti, sampai Bapak/Ibu benar-benar memahami intinya.
- b. Jangan ada pernyataan yang terlewatkan/tidak diisi.
- c. Berikan jawaban atas setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif pilihan yang paling cocok dengan keadaan sebenarnya,
- d. Setiap pilihan diberikan kode sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang Setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1
- e. Cantumkan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang Bapak/Ibu pilih yang kolomnya tersedia di samping kanan dari setiap pernyataan.

Identitas Responden

- Nama : (boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir: SMP SMA Sarjana Pascasarjana
- Masa Kerja : 3 sampai 6 tahun
 7 sampai 9 tahun
 Diatas 10 tahun

INSTRUMEN KUESIONER

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
REKRUTMEN (X₁)						
Perencanaan Rekrutmen						
1	Kriteria pekerja yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan.					
Prosedur						
2	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar prosedur perusahaan.					
Waktu Pelaksanaan						
3	Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif dan sesuai waktu yang di tentukan. (waktu yang pas)					
4	Rekrutmen dilaksanakan pada saat perusahaan membutuhkan tambahan karyawan (<i>supply demand</i>)					
Sumber-sumber Rekrutmen						
5	Sumber-sumber rekrutmen (tenaga kerja) berasal dari kampus-kampus terbaik.					
6	Tenaga Kerja yang direkrut sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.					
Kendala Rekrutmen						
7	Tidak ada kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen					

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)					
Keterbukaan (<i>Openness</i>)					
1	Karyawan senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan.				
Empati (<i>Empathy</i>)					
2	Atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan.				
Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)					
3	Karyawan EEES saling mendukung satu sama lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
Rasa Positif (<i>Positiveness</i>)					
4	Karyawan EEES senantiasa menciptakan situasi yang kondusif dalam berkomunikasi dengan sesama pekerja				
5	Jika ada masalah antar Karyawan selalu diselesaikan dengan baik melalui jalur komunikasi.				
Kesetaraan (<i>Equality</i>)					
6	Setiap Karyawan EEES memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam mengutarakan pendapat kepada perusahaan/ manajemen/ atasan.				
7	Karyawan EEES menyadari bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan maupun ke sesama pekerja sangat dibutuhkan.				

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
MOTIVASI (Z)						
Fisiologis (<i>Physiological</i>)						
1	Karyawan EEES bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan utama.					
Keamanan (<i>Safety</i>)						
2	Karyawan merasa aman dan nyaman di dalam lingkungan kerja EEES.					
Sosial (<i>Social</i>)						
3	Hubungan antar karyawan EEES senantiasa terjalin dengan harmonis					
Penghargaan (<i>Esteem</i>)						
4	Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja					
5	Atasan senantiasa memberikan penghargaan atau pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan					
Aktualiasi Diri (<i>Self Actualization</i>)						
6	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					
7	Para karyawan berusaha untuk mendapatkan prestasi dengan hasil pekerjaan yang berkualitas.					

KINERJA (Z)						
Kuantitas (<i>Quantity</i>)						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
Kualitas (<i>Quality</i>)						
2	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.					
Ketepatan Waktu dari Hasil (<i>The timeliness of the results</i>)						
3	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kehadiran (<i>Presence</i>)						
4	Dalam bekerja karyawan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
Kemampuan Bekerja Sama (<i>The ability to cooperate</i>)						
5	Dalam bekerja karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan atasan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	3	3	2
4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	5	4	3	2
4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	2	3	4
4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	2	4	4
4	5	4	4	2	4	4
5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3
3	2	3	4	2	1	1
4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	3	5	3
2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	3
3	2	2	4	2	2	1
4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	4	3	4	5
3	3	3	4	3	3	1
4	3	3	4	3	3	1
3	3	3	4	2	3	3
3	1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	5	4	5
4	4	4	4	2	4	2
4	4	3	3	4	3	2
4	3	4	4	3	3	1
3	4	4	3	3	3	3

3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	2	4	2
2	4	3	4	2	2	1
4	4	4	4	2	4	2
2	3	4	2	2	2	2
2	3	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	2
2	4	3	2	1	2	1
3	2	3	2	1	2	1
1	4	2	3	1	3	1
4	4	4	4	2	4	2
2	2	2	3	2	2	1
4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	3	3	4
2	2	3	3	1	4	2
1	1	3	5	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	2	3	2	1
2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	2	1
2	3	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	3
2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	2	2	2	1
3	3	3	2	1	2	2
3	3	3	2	2	2	2
4	4	3	4	3	4	3

3	3	3	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2
2	3	4	2	2	2	2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	4	5	4
3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5
4	3	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4	3
4	2	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	3	5
4	3	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5
4	5	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4
5	2	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
2	1	3	2	1	1	4
5	2	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	4	3
4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3

4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3
4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	3	5
3	4	3	2	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4
3	2	4	3	3	3	2
4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	2
4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5
3	4	4	3	4	3	4

3	3	4	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4
3	3	4	2	3	3	2
3	2	4	3	2	3	2
3	4	4	5	3	5	4
4	4	5	4	3	4	5
3	3	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	3	4
3	4	4	2	4	3	4
3	2	3	3	4	3	4
4	2	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3
1	4	3	1	3	3	2
3	2	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	4	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4

3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4
2	2	4	3	2	3	2

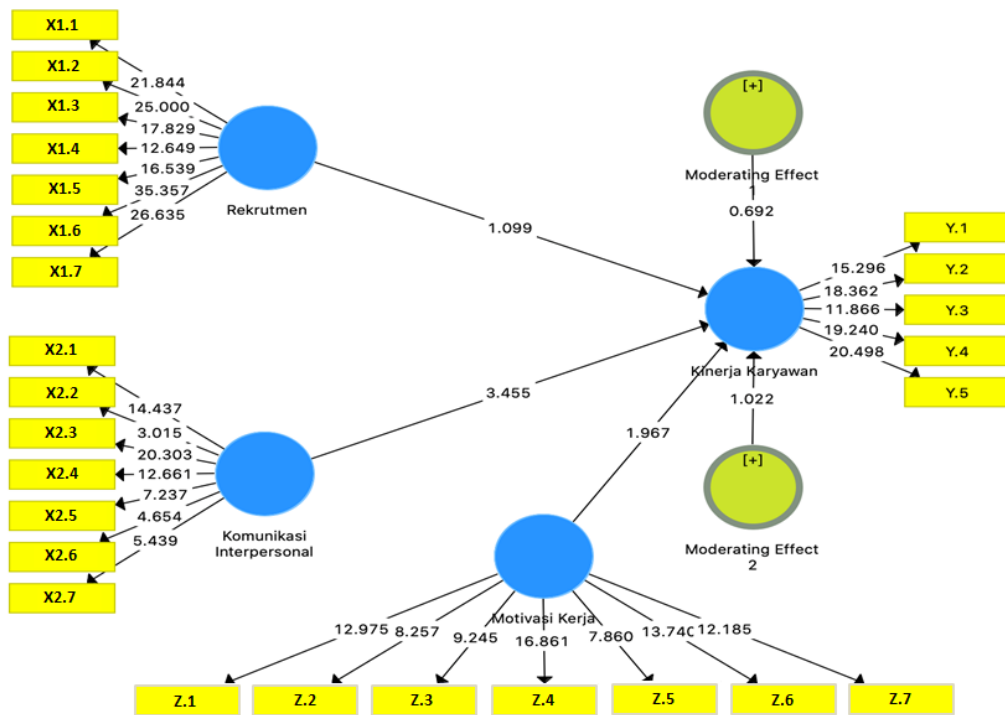
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
3	3	2	1	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	4
4	4	4	5	5
4	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	3	2	3
4	4	4	3	4
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	1	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	3	2	3
4	5	5	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	5	5
4	4	4	5	5
4	4	5	3	5
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
3	4	4	3	4
4	4	4	3	4
4	5	4	4	5

4	4	4	2	4
4	4	4	3	4
3	4	4	2	4
2	4	2	2	4
2	4	2	2	4
4	4	4	4	4
4	5	4	5	5
5	4	4	3	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
2	4	4	2	4
5	5	4	3	4
4	4	4	2	3
5	5	5	5	5
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	3	4	3	4
3	3	4	3	2
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
3	3	3	3	3
3	4	4	1	4
3	4	4	1	4
3	4	4	2	4
3	4	4	2	4
3	4	4	2	4
2	4	4	3	4
3	3	3	3	3
4	4	4	1	4
3	3	3	1	3
3	3	3	2	3
3	4	4	3	4
4	4	4	4	4
3	3	3	2	3

3	3	3	3	3
3	3	3	1	3
3	4	4	2	4
2	4	4	3	4
2	4	4	3	4

Lampiran 3. Hasil Olah Data SmartPLS

Gambar Model Bootstrapping SmartPLS



Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Interpersonal * Motivasi Kerja <- Moderating Effect 2	1,500	1,377	0,317	4,732	0,000
Rekrutmen * Motivasi Kerja <- Moderating Effect 1	0,828	0,836	0,076	10,839	0,000
X1.1 <- Rekrutmen	0,837	0,835	0,038	21,844	0,000
X1.2 <- Rekrutmen	0,855	0,852	0,034	25,000	0,000
X1.3 <- Rekrutmen	0,830	0,824	0,047	17,829	0,000
X1.4 <- Rekrutmen	0,807	0,806	0,064	12,649	0,000
X1.5 <- Rekrutmen	0,791	0,785	0,048	16,539	0,000
X1.6 <- Rekrutmen	0,915	0,913	0,026	35,357	0,000
X1.7 <- Rekrutmen	0,817	0,815	0,031	26,635	0,000
X2.1 <- Komunikasi Interpersonal	0,815	0,808	0,056	14,437	0,000
X2.2 <- Komunikasi Interpersonal	0,503	0,479	0,167	3,015	0,003
X2.3 <- Komunikasi Interpersonal	0,815	0,818	0,040	20,303	0,000
X2.4 <- Komunikasi Interpersonal	0,777	0,769	0,061	12,661	0,000
X2.5 <- Komunikasi Interpersonal	0,748	0,728	0,103	7,237	0,000
X2.6 <- Komunikasi Interpersonal	0,621	0,599	0,134	4,654	0,000
X2.7 <- Komunikasi Interpersonal	0,567	0,575	0,104	5,439	0,000
Y.1 <- Kinerja Karyawan	0,733	0,733	0,048	15,296	0,000
Y.2 <- Kinerja Karyawan	0,823	0,821	0,045	18,362	0,000
Y.3 <- Kinerja Karyawan	0,723	0,723	0,061	11,866	0,000
Y.4 <- Kinerja Karyawan	0,810	0,806	0,042	19,240	0,000
Y.5 <- Kinerja Karyawan	0,814	0,815	0,040	20,498	0,000

Z.1 <- Motivasi Kerja	0,797	0,794	0,061	12,975	0,000
Z.2 <- Motivasi Kerja	0,699	0,693	0,085	8,257	0,000
Z.3 <- Motivasi Kerja	0,665	0,665	0,072	9,245	0,000
Z.4 <- Motivasi Kerja	0,824	0,819	0,049	16,861	0,000
Z.5 <- Motivasi Kerja	0,661	0,655	0,084	7,860	0,000
Z.6 <- Motivasi Kerja	0,739	0,740	0,054	13,740	0,000
Z.7 <- Motivasi Kerja	0,750	0,748	0,062	12,185	0,000

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,842	0,853	0,887	0,611
Komunikasi Interpersonal	0,822	0,852	0,869	0,493
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderating Effect 2	1,000	1,000	1,000	1,000
Motivasi Kerja	0,858	0,861	0,891	0,541
Rekrutmen	0,929	0,937	0,942	0,700

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Interpersonal -> Kinerja Karyawan	0,425	0,437	0,123	3,455	0,001
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	0,100	0,066	0,144	0,692	0,489
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan	0,064	0,053	0,063	1,022	0,307
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,279	0,275	0,142	1,967	0,050
Rekrutmen -> Kinerja Karyawan	0,148	0,147	0,134	1,099	0,272

Lampiran 4. Tanggapan Pihak Eksternal Terkait Kondisi Variabel pada Objek Penelitian

Hasil Wawancara Tentang Rekrutmen

Instansi Narasumber	Rekrutmen	Calculate Atlas.ti
Disnaker Wajo	<p>Perekrutan di EEES sudah bagus, tampaknya tidak ada kendala kami lihat yang terlalu menonjol dihadapi oleh perusahaan. Meskipun terkadang kadang ada sedikit gangguan namun dapat diselesaikan dengan baik oleh EEES.</p> <p>Secara keseluruhan prosesnya sudah bagus. Dan belum ada laporan terkait perekrutan di Energy Equity.</p>	Rekrutmen yang ada di EEES sudah bagus terutama dari segi eksternal rekrutmen, meskipun masih terdapat kendala yang dihadapi.
BPS Wajo	Rekrutmen yang dilakukan di EEES sudah baik	
Disnaker Sulsel	Seleksi yang dilakukan telah melalui penjangangan yang disampaikan terhadap masyarakat dan adapula yang langsung direkrut dari perusahaan sub kontraktor atau outshorcing. Diluar itu seperti rekrutmen di level manajer ada yang langsung direkrut dari luar	

	<p>dan tidak melalui penjangingan yang ada di tingkat karyawan yang sudah ada.</p> <p>Secara keseluruhan tampaknya sudah bagus. Meskipun ada beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan EEES. Seperti adanya pengaruh atau intimidasi atau tekanan dari eksternal perusahaan yang membuat proses rekrutmen menjadi terhambat. Sorotan dari pihak eksternal perusahaan.</p> <p>Beberapa kendala dihadapi saat rekrutmen baik itu internal maupun eksternal.</p>	
PT. Aurel Mega Rezeki	<p>Sebaiknya karyawan direkrut dengan profesional sesuai kebutuhan perusahaan dan tidak atas tekanan dari yang punya kepentingan</p>	
PT. Gastras	<p>Untuk rekrutmen internal sebaiknya menghindari adanya kepentingan tertentu sehingga orang tersebut direkrut.</p> <p>Saat ini masih ada yang kita lihat belum tepat sasaran,</p>	

	<p>Namun banyak juga sudah bagus dan tepat.</p> <p>Untuk rekrutmen eksternal sudah bagus dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pekerja yang direkrut juga sudah mumpuni dan ahli di bidangnya. Meskipun terkadang ada kendala atau intervensi dari luar perusahaan namun tampaknya EEES sudah menjalankan sesuai dengan prosedur yang tepat dengan menghasilkan orang yang tepat. Karena adanya hambatan-hambatan itu sehingga proses rekrutmen eksternal kadang molor atau waktunya tertunda</p> <p>Intinya dari rekrutmen eksternal sudah bagus dan sesuai prosedur yang baik, pekerja yang direkrut juga sudah bagus.</p>	
--	--	--

Sumber: Output Atlas.ti (2021)

Hasil Wawancara Tentang Komunikasi Interpersonal

Instansi Narasumber	Komunikasi Interpersonal	Calculate Atlas.ti
Disnaker Wajo	Komunikasi interpersonal di EEES sudah bagus dan baik selama ini.	Komunikasi sudah baik
BPS Wajo	Komunikasi pekerja EEES sudah bagus. Selama berkomunikasi dengan pekerja EEES sudah terkoordinasi dengan baik, karena semua dibicarakan dengan jelas dan sesuai.	
Disnaker Sulsel	Pelaksanaan komunikasi di EEES sudah berjalan dengan koridor terbatas dalam pelaksanaan tugas.	
PT. Aurel Mega Rezeki	Ada komunikasi berbagai arah, antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, atau komunikasi dengan sesama pekerja sudah bagus. Karyawan ke manajemen juga komunikasinya sudah dilakukan secara terbuka, dan sudah bagus.	
PT. Gastras	Komunikasi antar karyawan sudah bagus meskipun masih terkadang terjadi miskomunikasi baik komunikasi antar atasan ke bawahan atau sebaliknya, dan komunikasi antar pekerja.	

Sumber: Output Atlas.ti (2021)

Hasil Wawancara Tentang Motivasi Kerja

Instansi Narasumber	Motivasi Kerja	Calculate Atlas.ti
Disnaker Wajo	<p>Motivasi kerja di EEES sudah bagus. Karena dari segi kompensasi sepertinya sudah terpenuhi dan sudah di atas rata-rata pekerja di Sul-sel.</p> <p>Kompensasi merupakan motivasi utama kebanyakan pekerja.</p>	Motivasi pekerja sudah baik
BPS Wajo	<p>Sudah baik dilihat dari cara mereka bekerja selama ini, sudah bagus.</p>	
Disnaker Sulsel	<p>Saya kira sebagian sudah dijalankan seperti penghargaan kepada karyawan setiap tahun dengan peninjauan upah akan tetapi dalam aspek hubungan sosial itu belum berjalan dengan baik demikian pula penghargaan terhadap gagasan karyawan belum memperlihatkan implementasi yang baik dimana pengelolaan kotak saran di perusahaan belum dilaksanakan sebagian yang muncul dari karyawan dan banyak lagi saya kira aspek-aspek motivasi yang belum berjalan</p>	
PT. Aurel Mega Rezeki	<p>Sudah bagus namun masih ada beberapa pekerja yang tidak disiplin waktu dan kurang semangat dalam bekerja dan terkadang menular ke karyawan lain.</p>	
PT. Gastras	<p>Secara keseluruhan sudah baik. Namun saran saja hendaknya atasan lebih memperhatikan kinerja bawahannya agar menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.</p>	

	Motivasi dari segi keamanan juga perlu ditingkatkan agar pekerja merasa lebih nyaman dalam bekerja.	
--	---	--

Sumber: Output Atlas.ti (2021)

Hasil Wawancara Tentang Kinerja Karyawan

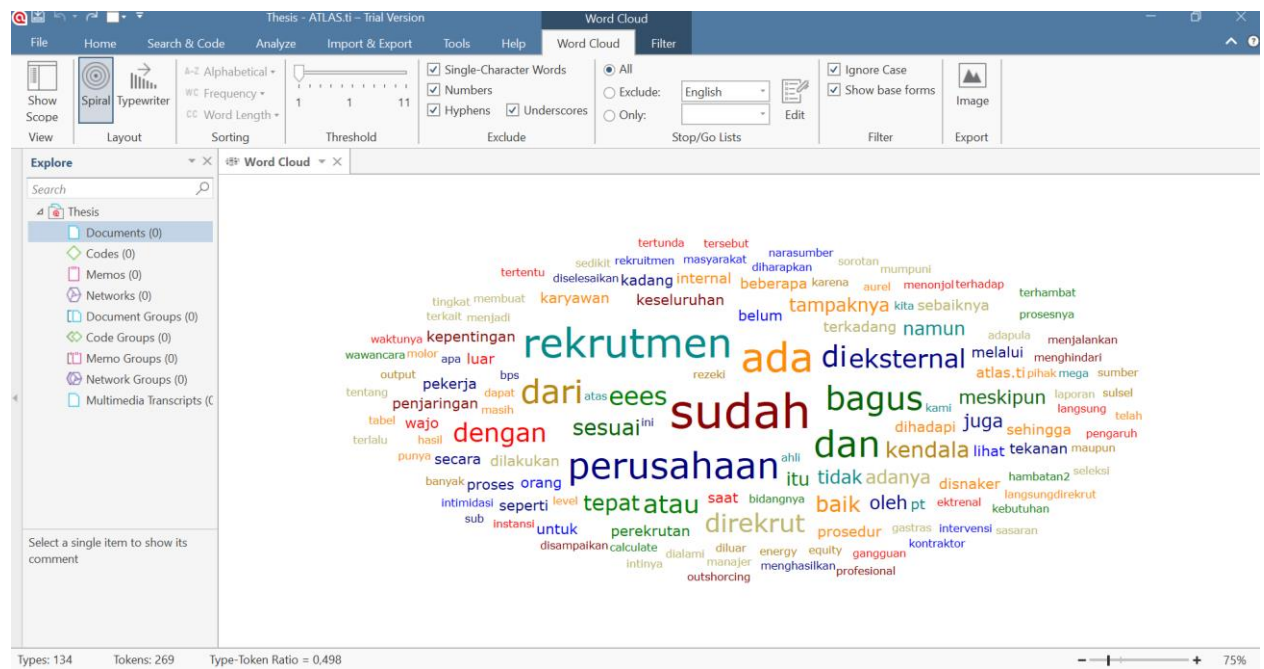
Instansi Narasumber	Kinerja Karyawan	Calculate Atlas.ti
Disnaker Wajo	Terkait dengan kinerja karyawan EEES saya kira dari luar saya melihat sudah baik sebagai apresiasi perusahaan dalam memberikan perbaikan gaji setiap tahunnya karena kalau kinerja tidak baik berarti berakibat kurang baik terhadap perusahaan yang juga tdk mungkin memberikan perbaikan penghasilan kepada karyawannya.	Kinerja karyawan sudah baik
BPS Wajo	Secara keseluruhan sepertinya sudah bagus. namun segala sesuatunya perlu ditingkatkan untuk lebih mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja karyawan.	
Disnaker Sulsel	Kinerja karyawan EEES cukup baik yang ditandai dengan pemberian perbaikan gaji tiap tahunnya, Namun masih ada beberapa pekerja juga yang kurang disiplin kerja.	

PT. Aurel Mega Rezeki	Sebagian besar sudah bagus namun beberapa karyawan terlihat masih santai di lokasi operasional dan tidak mempunyai target waktu kerja dan adapula memanfaatkan kondisi pandemi covid untuk bekerja dari rumah ataupun tidak bekerja	
PT. Gastras	Kinerja karyawan di EEES sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan. Seperti kedisiplinan karyawan karena masih ada beberapa yang datang terlambat dan tidak tepat waktu.	

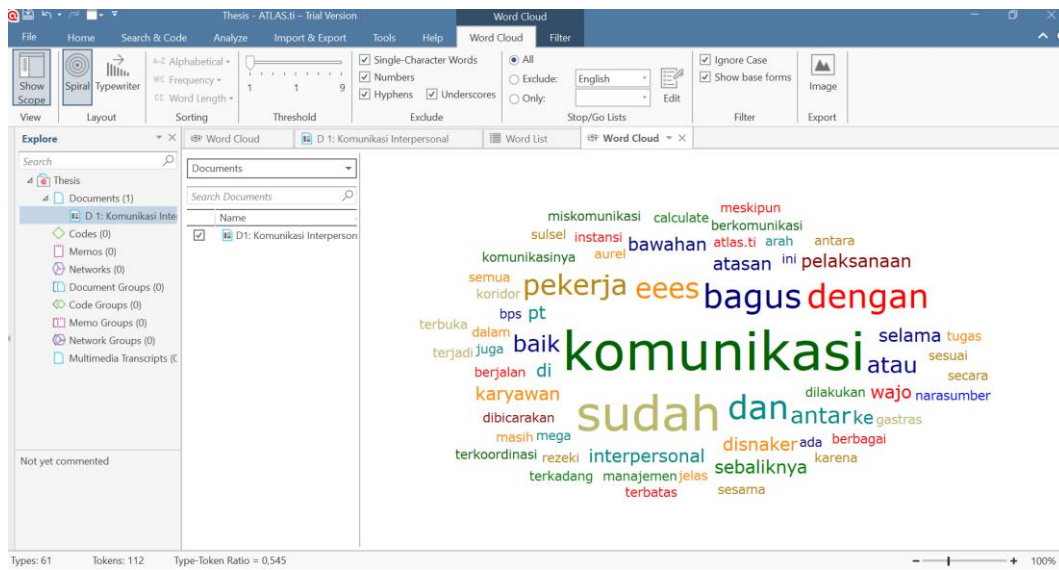
Sumber: Output Atlas.ti (2021)

Lampiran 5. Output Calculate Atlas.ti

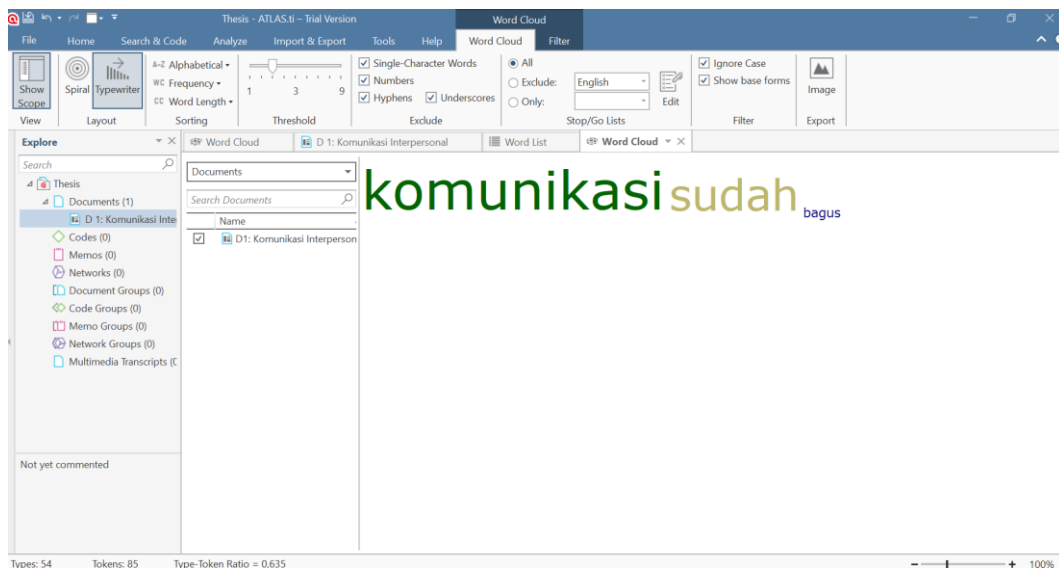
A. Rekrutmen



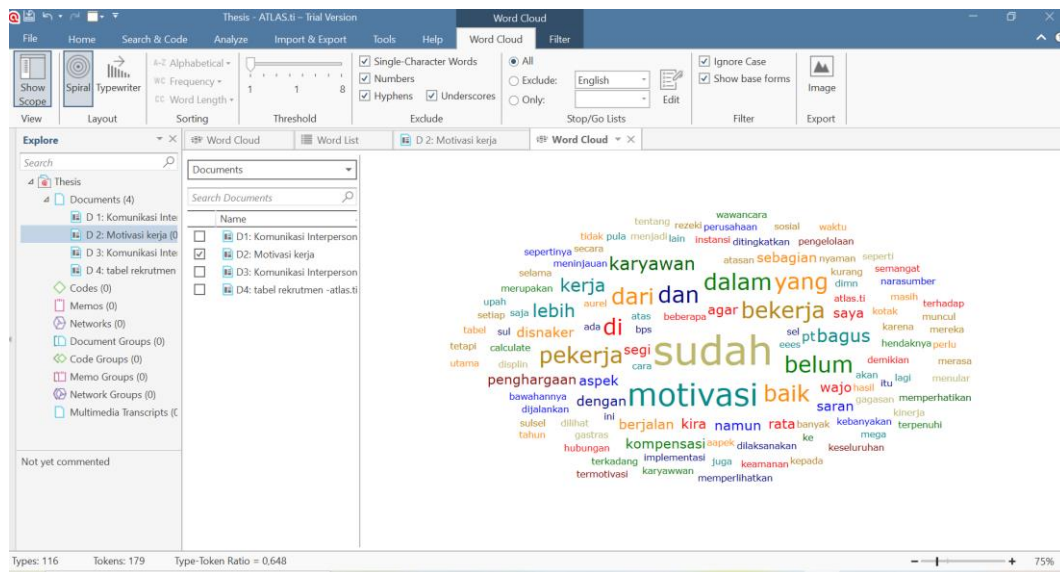
B. Komunikasi Interpersonal



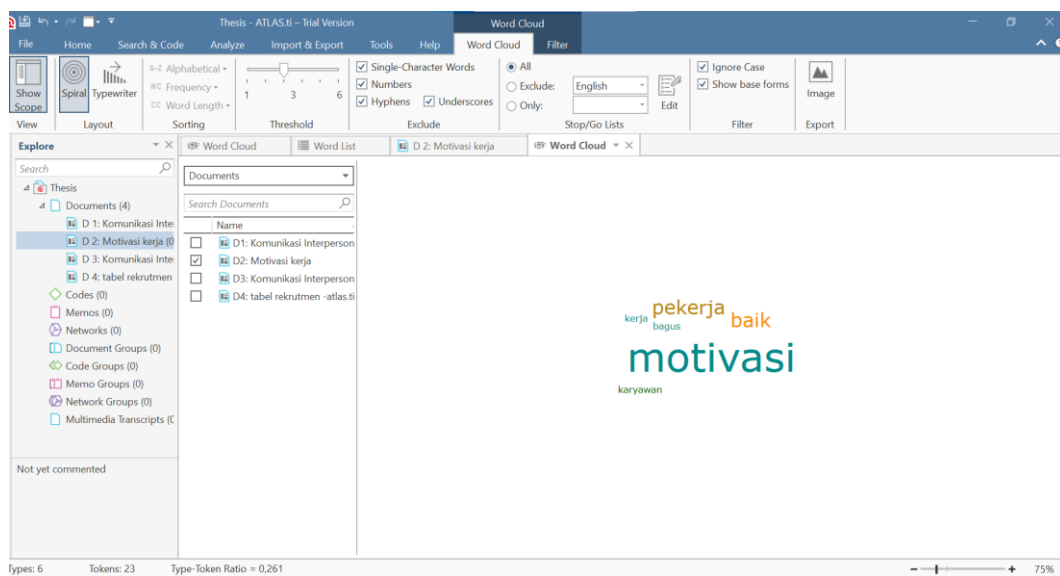
Data setelah digeneralkan menggunakan atlas.ti



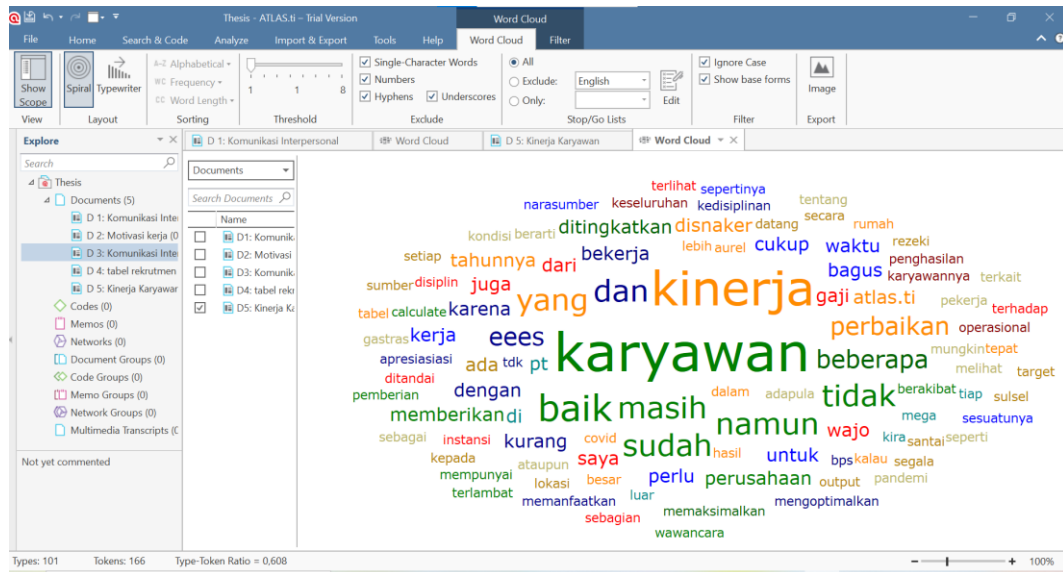
C. Motivasi Kerja



Data setelah digeneralkan menggunakan atlas.ti



D. Kinerja Karyawan



Data setelah digeneralkan menggunakan atlas.ti

