

Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo

(The Effect Of Implementation Recruitment and Compensation On Employee Performance Through Employee Productivity at PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo)

Diana Dewi Ratna Panjawi, Purnamie Titisari, Sunardi
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: diiannaratna104@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo; untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo; untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan manajerial dan staf PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo yang berjumlah 170 orang (maret 2014), sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample random sampling*. Metode analisis data penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan semakin meningkat; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin adil dan benar kompensasi diberikan maka kinerja semakin baik juga; sedangkan rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen dan kompensasi maka semakin baik juga kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, kinerja, produktivitas kerja, rekrutmen

Abstract

The research objective to be achieved is to analyze the influence of recruitment on employee performance in PT. Sekar Laut Tbk . Sidoarjo ; to analyze the effect of compensation on employee performance in PT. Sekar Laut Tbk . Sidoarjo ; to analyze the effect of recruitment and compensation on the performance of employee through the employee productivity PT. Sekar Laut Tbk . Sidoarjo. Type of research was explanatory research that explain the causal relationship between recruitment and compensation on employee performance through employee productivit The population in this study is managerial and staff employees of PT. Sekar Laut Tbk. Sidoarjo, amount 170 people(March 2014). While the sample used in this study are 43 people. The sampling technique used in this study is the sample random sampling. Methods of data analysis in this study is path analysis. The results showed that the recruitment of positive and significant effect on employee performance. The better recruitment of the employe performance has increased ; compensation and a significant positive effect on employee performance. The more fair and better compensation is given then employee performance has more better; whereas recruitment and compensation of positive and significant effect on the performance of employees through employee productivity. This suggests that the better recruitment and compensation , the better the performance and also the employee productivity.

Keywords: compensation, employee performance, employee productivity, recruitment

Pendahuluan

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi (Soekidjo, 2003). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012).

PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo untuk mendapatkan karyawan dengan melaksanakan rekrutmen, rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo menggunakan dua sumber yakni sumber internal dan eksternal. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan pelamar yang banyak, sehingga banyak pilihan untuk dipekerjakan sebagai pekerja di PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo. Namun, setiap sumber rekrutmen yang dilakukan memiliki kelemahan dan kelebihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi untuk penetapannya saat digunakan pada periode tertentu serta perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas sumber-sumber rekrutmen.

Kinerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo banyak yang melakukan lembur dengan harapan agar mendapatkan insentif sehingga dapat menambah jumlah upah mereka. Pemberian kompensasi secara adil dan benar juga mendukung karyawan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kota Sidoarjo, dimana pada tahun 2014 mengalami kenaikan. PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo merupakan perusahaan manufaktur, khususnya dibidang makanan yang berbahan baku ikan laut dan udang, sehingga untuk menjaga agar produknya tetap berkualitas dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten dalam setiap jenis jabatan/pekerjaan. Oleh karena itu, rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan benar sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten di setiap jenis jabatan/pekerjaannya. Dan juga akan menunjang kinerja kerja karyawan lebih optimal, secara tidak langsung disinyalir akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo; diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo; diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo dan diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo? Dan apakah rekrutmen dan

kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara rekrutmen, kompensasi, kinerja dan produktivitas kerja.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yang meliputi wawancara dengan narasumber bagian HRD (*human resource development*) dan penyebaran kuesioner pada karyawan manajerial dan staf.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung mengenai obyek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen struktur organisasi dan dokumen tugas dan tanggung jawab karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan manajerial dan staf PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo berjumlah 170 orang (Maret 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan kriteria sampel merupakan karyawan manajerial dan staf yang ditetapkan sebanyak 43 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui

satu atau lebih perantara (Jonathan, 2006). Model analisis jalur (*path analysis*) dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = \beta ZX1 + \beta ZX2 + \epsilon 1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta YX1 + \beta YX2 + \beta YZ + \epsilon 2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

- X1 : Rekrutmen
- X2 : Kompensasi
- Z : Produktivitas Kerja
- Y : Kinerja
- $\epsilon 1, \epsilon 2$: Residual Variabel

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan melalui *OLS (level of significant)*. Kriteria pengujian dalam analisis ini ditunjukkan dengan nilai signifikan < 0,05 sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. H1 (Pengaruh Variabel Rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y))

Berdasarkan uji analisis jalur dapat dilihat untuk pengujian variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,397. Nilai t hitung sebesar 2,215 yakni lebih besar dari nilai t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,033 < 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

2. H2 (Pengaruh Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z))

Berdasarkan uji analisis jalur dapat dilihat untuk pengujian variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan maka diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,117. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

3. H3 (Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y))

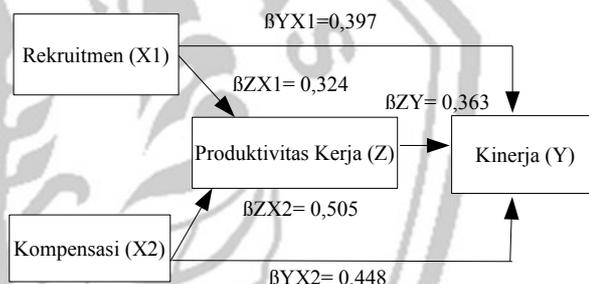
Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,448. dengan nilai t hitung sebesar 2,255 yakni lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

4. H4 (Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z))

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat dilihat untuk pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila ada jalur yang tidak signifikan maka jalur yang tidak signifikan itu akan dihilangkan dengan menggunakan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Model analisis jalur disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:



gambar 1: Analisis Jalur

sumber : data primer diolah

Dari gambar 1 dapat diketahui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = 0,324ZX1 + 0,505ZX2 + \epsilon 1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = 0,397YX1 + 0,448YX2 + 0,363YZ + \epsilon 2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

1. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)
 - a. Pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y)
 $DEYX1 = X1 \rightarrow Y = (0,397) = 39,7\%$
 - b. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)
 $DEYX2 = X2 \rightarrow Y = (0,448) = 44,8\%$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)
 - a. Pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) melalui produktivitas kerja (Z)
 $IEYZX1 = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,324)(0,363) = 0,117$
 - b. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui produktivitas kerja (Z)
 $IEYZX2 = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,505)(0,363) = 0,183$
3. Menghitung pengaruh total (*total effect* atau TE)
 - a. $TEYZX1 = DEYX1 + IEYZX1$
 $TEYZX1 = 0,397 + 0,117$
 $TEYZX1 = 0,514$
 - b. $TEYZX2 = DEYX2 + IEYZX2$
 $TEYZX2 = 0,448 + 0,183$
 $TEYZX2 = 0,631$

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien guna untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan melalui sumber internal dan eksternal pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo. Adapun rekrutmen pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo dapat berlangsung dengan baik dan benar, jika indikator-indikator keberhasilan dapat tercapai yaitu meliputi kualitas karyawan, kuantitas karyawan, standar pekerjaan, analisis biaya rekrutmen dan pertimbangan-pertimbangan hukum rekrutmen. Adanya pelaksanaan rekrutmen akan berkaitan dengan kinerja kerja karyawan yang dicapai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen dilaksanakan maka akan semakin optimal juga kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan teori Irianto (2010) yang menyatakan bahwa tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Rekrutmen yang dilaksanakan di PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo melalui dua sumber adalah sumber internal yang merekrut tenaga kerja dari dalam perusahaan dan sumber eksternal yang merekrut tenaga kerja dari luar perusahaan. Dengan tujuan untuk memperoleh pelamar lebih banyak, sehingga PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo memiliki pilihan pelamar untuk dipekerjakan menjadi karyawan tentunya yang sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja

Rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar bagi sebuah perusahaan dan para manajernya. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan.

Salah satu usaha untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal dan meningkatnya produktivitas kerja karyawan adalah melaksanakan rekrutmen dengan baik dan benar. Indikator keberhasilan rekrutmen terhadap kinerja adalah kualitas karyawan, kuantitas karyawan, analisis biaya rekrutmen, standar pekerjaan dan pertimbangan hukum rekrutmen.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan benar rekrutmen dilaksanakan maka akan semakin optimal kinerja karyawannya dan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ike (2007) yang menyatakan bahwa salah satu yang menandai apabila rekrutmen berjalan dengan baik maka akan terlihat dengan meningkatnya kinerja dan produktivitas kerja karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2014) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian khusus pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara adil dan benar maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Namun, apabila kompensasi tidak diberikan secara adil dan benar maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Indikator yang mempengaruhi kompensasi pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo adalah kebutuhan ekonomi/biaya hidup, kemampuan karyawan yang ditunjukkan pada perusahaan, tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, kompensasi diberikan sesuai dengan beban pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Irianto (2010) yang menyatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya dan juga perusahaan harus cukup kompetitif untuk mempekerjakan, memperhatikan dan memberikan

imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo kepada karyawannya sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah daerah adalah sesuai dengan UMK (upah minimum kota) Sidoarjo dan kompensasi sudah diberikan secara tepat waktu, adil dan benar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan menunjukkan pengaruh yang kuat daripada pengaruh tidak langsung variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin optimal kinerja karyawan maka kompensasi yang diberikan semakin adil dan benar serta semakin produktif karyawannya maka berarti kompensasi yang diberikan sudah memenuhi kriteria pemberian kompensasi. Indikator keberhasilan kompensasi dapat dilihat dari kebutuhan ekonomi/biaya hidup, kemampuan karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan, kompensasi diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan, kompensasi diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo sudah tepat waktu. Hal ini terlihat pada saat pemberian kompensasi kepada karyawan manajerial dan staf itu kompensasi diberikan pada setiap akhir bulan perbulannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Abdurrahmat (2006) menyatakan bahwa suatu organisasi memerlukan karyawan yang produktif agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarannya, para karyawan tidak akan meningkatkan produktivitas kerjanya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak wajar/adil sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nuzsep (2004) bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil dari produktivitas kerja oleh karyawan merupakan bentuk apresiasi dari kinerja karyawan yang dicapai.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

2. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.
3. Variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui produktivitas kerja (Z) pada karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.
4. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui produktivitas kerja (Z) pada karyawan PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah terletak pada teknik pengambilan sampel yang acak, sehingga peluang untuk terjadi kesalahan atau *error* lebih banyak dan variabel penelitian ini hanya terbatas dua variabel saja sedangkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan masih banyak. Misalkan variabel lingkungan kerja, moral dan karakter individu karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden karyawan manajerial dan staf serta narasumber bagian HRD (*human resource development*) PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data penulis yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Asdi Mahasatya. Jakarta
- Dwi Asri Wulandari. 2014. Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. UNEJ (di bab 4)
- Irianto Lambrie. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. LaksBang PRESSindo. Yogyakarta
- Jonathan Sarwono. 2006. **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13**. Andi Offset. Yogyakarta
- Pandji Anoraga. 2004. **Manajemen Bisnis**. Rineka Cipta. Jakarta
- Wilson Bangun. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta