



PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) UNIT USAHA MARIHAT

Fitri Dewi Kesuma¹ *, Efendi²), Julyanthry³), Lora Ekana Nainggolan⁴)

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹fitridk@gmail.com, ²efendi@stiesultanagung.ac.id, ³julyanthry@stiesultanagung.ac.id,

⁴loraekananainggolan@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. untuk mengetahui gambaran rekrutmen, komitmen, dan kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat; 2. untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat baik secara simultan maupun parsial. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. rekrutmen dan komitmen serta kinerja karyawan sudah baik; 2. hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 23,307 + 0,355X_1 + 0,373X_2$, rekrutmen dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,761$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara rekrutmen dan komitmen dengan kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Tinggi rendahnya kinerja karyawan 58% dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan komitmen; 4. H_0 ditolak, artinya rekrutmen dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Rekrutmen, Komitmen, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is: 1. to determine the picture of recruitment, commitment, and employees performance at Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. 2. to determine the effect of recruitment and commitment to employees performance at Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat, either simultaneously and partially. The results of this study can be summarised as follow: 1. recruitment and commitment and employee performance is good. 2. the results of the regression analysis are $\hat{Y} = 23.307 + 0.355X_1 + 0.373X_2$ recruitment and commitment have a positive effect on employee performance. 3. the correlation analysis results obtained value $r = 0,761$ means that there is a strong and positive relationship between recruitment and commitment with employee performance at the Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. High or low employee performance 58% can be explained by recruitment and commitment; 4. H_0 is rejected, meaning that recruitment and commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat both simultaneously and partially.

Keywords: Recruitment, Commitment, Employees Performance

Article History: Received 22 Agu 2019 Revised 04 Sep 2019 Accepted 23 Sep 2019

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting sumber daya yang senantiasa berkembang setiap saat. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat yang bergerak dibidang penelitian kelapa sawit, meliputi semua aspek dari perakitan bahan tanaman, teknik budidaya, hingga pengelolaan hasil dan kajian sosial ekonominya. Karyawan yang bekerja di instansi saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat, yaitu dapat dilihat dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, bekerjasama, dan kehadiran. Adapun fenomena kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat dengan jumlah karyawan pada bagian kantor sebanyak 67 orang.

Kinerja karyawan pada PPKS Unit Usaha Marihat belum optimal. Pada dimensi kuantitas karyawan pada kategori tidak baik sebesar 5%, hal ini disebabkan karyawan masih kurang maksimal di dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada dimensi ketepatan waktu pada kategori tidak baik sebesar 10%, hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak memenuhi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan. Sedangkan pada dimensi kemampuan bekerja

sama yang dikategori tidak baik sebesar 5%, hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan. pada dimensi kehadiran 15%, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu memaksimalkan waktu kerja sesuai jam kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Menurut hasil penelitian Tony, dkk. (2015), “menyatakan rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Karena tidak tepatnya jumlah permintaan material oleh karyawan dan perbaikan sarana fisik yang sering mengalami gangguan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah dimensi rekrutmen mencakup kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, dan tidak dipungut biaya. Rekrutmen yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan perundangan yang ditetapkan, akan tetapi fenomena rekrutmen terdapat pada dimensi kompetitif yang dapat diposisikan sebagai suatu kondisi perebutan atau keadaan berkompetisi. Tetapi masih kurangnya daya saing yang diciptakan oleh karyawan, sehingga tidak adanya peningkatan prestasi dalam bekerja. Dari dimensi bersih dari praktik korupsi dalam arti seluruh proses seleksi calon karyawan harus terhindar dari unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme. Tetapi masih adanya karyawan yang melakukan korupsi dan tidak mau bertanggungjawab atas perbuatannya.

Selanjutnya komitmen organisasional dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung oleh Indayang, dkk. (2013), “menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan”. Bahwa pimpinan harus memperhatikan rasa kebersamaan dan saling memiliki di antara karyawan. Dan untuk meningkatkan kinerja

pimpinan perusahaan harus melaksanakan pengembangan karyawan dengan melakukan *training* secara berkala.

Adapun dimensi komitmen organisasional pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Fenomena komitmen yang belum optimal pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat terdapat pada dimensi komitmen afektif, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum ikut andil dalam pengembangan organisasi. Kemudian pada dimensi komitmen normatif masih ada beberapa karyawan yang belum bertanggung jawab terhadap organisasi seperti karyawan belum bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui adanya masalah tentang rekrutmen dan komitmen organisasional terhadap kinerja, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh rekrutmen dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2006:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Kemudian menurut Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Rekrutmen

Menurut Singopdimedjo dalam Sutrisno (2010:45), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Menurut Presiden Republik Indonesia telah menetapkan rekrutmen, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Tujuannya adalah untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berintegritas, netral, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera, diperlukan pegawai negeri sipil yang kompeten melalui sistem pengadaan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengadaan dan pengangkatan calon pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada *passing grade* yang telah ditetapkan dan atau nilai tertinggi dari peserta.
- b. Adil, dalam arti proses pelaksanaan seleksi tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih.
- c. Objektif, dalam arti proses pendaftaran, seleksi dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil tes sesuai keadaan yang sesungguhnya.
- d. Transparan, dalam arti proses pelamar, pendaftaran, pelaksanaan tes, pengolahan hasil tes serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka.
- e. Bersih dari Praktik Korupsi, dalam arti seluruh proses seleksi calon pegawai negeri sipil harus terhindar dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme.
- f. Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses seleksi calon pegawai negeri sipil meliputi pengumuman, pelamaran, penyaringan, pemberkasan, dan

pengangkatan calon pegawai negeri sipil sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

Komitmen

Menurut Robbins dan Timothy (2008:100), komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Wirawan (2014:713), komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:101), mengklasifikasikan komitmen organisasional kedalam tiga dimensi, yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dan nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa

yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dan kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Adapun menurut Bangun (2012:231), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Wirawan (2014:733), mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Perilaku kerja, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Objek penelitian adalah karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat, tempat penelitian dilakukan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja

karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Sesudah pengujian data maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang. Adapun penelitian kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dengan memakai ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Rekrutmen	Komitmen	Kinerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2019)

Gambaran Rekrutmen pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat

Rekrutmen sangat mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada dimensi kompetitif dengan indikator daya saing dalam melakukan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa daya saing bisa mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Selanjutnya pada indikator kemampuan diperoleh nilai rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa kemampuan bekerja karyawan sangat efisien. Selanjutnya pada indikator adanya keahlian bekerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu dalam mengerjakan tugasnya dengan keahlian mereka masing-masing.

Selanjutnya pada dimensi adil dengan indikator tingkat keadilan diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa atasan akan adil dalam memberikas tugas kepada karyawan. Selanjutnya pada indikator kesetaraan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan diberikan hak dan kesempatan yang sama untuk belajar lebih baik. Selanjutnya pada indikator perlakuan atasan kepada bawahan diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan sudah memberikan perlakuan yang baik kepada atasan.

Selanjutnya pada indikator proses pendaftaran dalam karyawan dengan nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan perusahaan tidak meminta biaya pendaftaran kepada calon karyawan. Selanjutnya pada indikator proses rekrutmen karyawan yang efektif diperoleh nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan perusahaan harus mengidentifikasi adanya kebutuhan akan karyawan baru yang harus direkrut. Selanjutnya pada indikator penentuan kelulusan untuk karyawan diperoleh nilai rata-rata 3,51 dengan kriteria baik, penentuan kelulusan menjadi penentu bagi karyawan baru akan ditempatkan dibagian yang sesuai dengan tingkat kelulusan sekolah mereka.

Selanjutnya pada dimensi transparan pada indikator keterbukaan pemerintah diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan penerapan prinsip-prinsip keterbukaan pemerintah menjadi sangat penting bagi perusahaan. Selanjutnya pada indikator kebebasan setiap karyawan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang bebas untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selanjutnya pada indikator pengawasan dalam meningkatkan kinerja diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria baik, hal ini karena perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap pekerjaan atau tugas karyawan dengan baik.

Selanjutnya pada dimensi bersih dari praktik korupsi pada indikator pembinaan yang dilakukan instansi diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan perusahaan diarahkan untuk menumbuhkan pemahaman arah dan kebijakan dengan baik. Selanjutnya pada indikator pengendalian diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan selalu berusaha untuk menghindari kesalahan-kesalahan dengan baik. Selanjutnya pada indikator pencegahan praktik korupsi diperoleh nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan perusahaan harus mulai mewajibkan sistem pencegahan korupsi seperti memberi sanksi kepada karyawan yang melakukan korupsi.

Selanjutnya pada dimensi tidak dipunggut biaya pada indikator biaya yang dibebankan untuk pelamar selama proses rekrutmen diperoleh nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah baik. Selanjutnya indikator transparansi biaya rekrutmen diperoleh nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan perusahaan tidak meminta biaya dalam perekrutan karyawan. Selanjutnya pada indikator kejujuran karyawan dalam administrasi diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan dengan sikap yang jujur karyawan akan dipercaya oleh atasan perusahaan.

Secara keseluruhan variabel rekrutmen memiliki nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi adil dan transparan dengan indikator perlakuan dan keterbukaan pemerintah ditempat kerja sudah efektif. Nilai terendah dengan nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kompetitif dengan indikator daya saing ditempat kerja.

Gambaran Komitmen pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat

Komitmen karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan

proses yang dipersyaratkan. Pada dimensi komitmen dengan indikator kebahagiaan melaksanakan tugas diperoleh nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak bahagia melaksanakan tugas pada akhirnya akan kehilangan motivasi untuk bekerja akan mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Selanjutnya pada indikator kebanggaan terhadap organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan akan merasa bangga akan tugas yang diberikan sebuah organisasi. Selanjutnya pada indikator kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan akan bersedia memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka, tetapi masih ada yang belum maksimal.

Selanjutnya pada dimensi komitmen berkelanjutan pada indikator keengganan meninggalkan perusahaan diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan, karena belum memiliki tempat kerja pengganti. Selanjutnya pada indikator kepentingan tetap bertahan dalam organisasi nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu untuk bertahan disetiap organisasi. Selanjutnya pada indikator rasa khawatir meninggalkan organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan masih ada yang memikirkan jika mereka meninggalkan organisasi, mereka akan bekerja diperusahaan mana.

Selanjutnya dimensi normatif pada indikator loyalitas diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan mampu memberikan loyalitas pada perusahaan. Selanjutnya pada indikator keterlibatan bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan terlibat merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan. Selanjutnya pada indikator kewajiban untuk tetap bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan tidak akan

meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban.

Secara keseluruhan variabel komitmen memiliki nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kebahagiaan dalam melaksanakan tugas. Nilai terendah dengan nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi berkelanjutan dengan indikator keengganan untuk meninggalkan perusahaan.

Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Kebun Bah Jambi

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan indikator tingkat kualitas tanggungjawab pekerjaan berada pada rata-rata 4,07 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan karyawan sudah mampu mengerjakan tugas dengan tanggungjawab yang diterimanya. Pada indikator tingkat pencapaian target berada pada rata-rata 4,01 dengan kriteria baik, hal ini karena pencapaian target kerja perusahaan sudah baik, dikarenakan akan membuat kerja karyawan lebih cepat, belajar lebih bertanggung jawab dan membuat tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Selanjutnya pada kualitas hasil kerja berada pada rata-rata 3,33 dengan kriteria cukup baik, disebabkan kualitas kerja karyawan yang diminta tidak standar yang diminta perusahaan, maka akan menurun kualitas kerja mereka.

Selanjutnya pada dimensi kualitas pekerjaan dengan indikator ketelitian bekerja yang dihasilkan berada pada rata-rata 4,12 dengan kriteria baik, dalam hal ini karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan teliti dalam bekerja dan sudah baik. Pada indikator kualitas kerja setiap harinya berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, dalam hal ini sebagian karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan kualitas kerja yang baik dan sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh atasan. Selanjutnya pada indikator kerapian menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,99 dengan kriteria baik, hal ini karena karyawan sangat rapi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.

Pada dimensi ketepatan waktu pada indikator efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, hal ini dapat dilihat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan oleh atasan. Selanjutnya pada indikator penyelesaian pekerjaan berada pada rata-rata 3,96 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh atasan dan perusahaan. Pada indikator tenggang waktu menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, hal ini dapat dilihat tenggang waktu yang diberikan oleh atasan dan perusahaan sangat cukup.

Selanjutnya pada dimensi bekerja sama dengan indikator kerjasama pimpinan dengan karyawan berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria baik, dalam hal ini kerjasama yang dilakukan atasan dengan karyawan sudah cukup baik. Pada indikator saling memberi ide berada pada rata-rata 3,37 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada karyawan tidak mampu memberikan ide-ide untuk perusahaan. Pada indikator saling berkomunikasi berada pada rata-rata 4,09 dengan kriteria baik, dalam hal ini karyawan mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara baik dengan karyawan dan atasan serta tidak menimbulkan kerusuhan.

Selanjutnya pada dimensi kehadiran dengan indikator tingkat kehadiran karyawan berada pada rata-rata 4,09 dengan kriteria baik, hal ini karena karyawan selalu hadir dalam kegiatan-kegiatan tertentu yang dilaksanakan oleh perusahaan. Pada indikator tingkat sistem jam kerja berada pada rata-rata 4,10 dengan kriteria baik, dikarenakan karyawan memiliki jam kerja yang panjang dan selalu mengikuti kegiatan-kegiatan. Selanjutnya pada indikator

tingkat kepatuhan terhadap aturan berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria baik, dalam hal ini karyawan selalu patuh akan aturan yang berlaku di perusahaan.

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kualitas dengan indikator ketelitian. Nilai terendah dengan nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan indikator kualitas hasil kerja yang diperoleh dari lingkungan kerja.

Analisis Deskriptif Kuantitatif
Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana (X) adalah rekrutmen dan komitmen dan (Y) adalah kinerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	23,307	3,859	
1 Rekrutmen	,355	,074	,519
Komitmen	,373	,131	,310

a. Dependent Variabel Kinerja
Sumber: hasil pengolah kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 23,307 + 0,355X_1 + 0,373X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara rekrutmen (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X_1 (rekrutmen), X_2 (komitmen) dan Y (kinerja

karyawan) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.566	5,189

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Komitmen

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner

Dari hasil korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai $r = 0,761$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat, sesuai dengan kriteria korelasi.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,580$, artinya tinggi rendahnya rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebesar 58% dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 42% di pengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja yang di uji berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka

H₀ ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2375,700	2	1187,850	44,118	,000 ^b
Residual	1723,165	64	26,924		
Total	4098,866	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Rekrutmen

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,118 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 64) sebesar 3,11 atau dengan signifikan 0,000 < α 0,05, maka H₀ ditolak, artinya rekrutmen dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika t_{hitung} > t_{tabel} atau signifikansi ≤ 0,05 maka H₀ ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 5
Perkiraan Nilai T_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	6.040	.000
1 Rekrutmen	4.783	.000
Komitmen	2.859	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2019)

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel rekrutmen sebesar 4,783 ≥ t_{tabel} dengan df = n-k-1 (67-2-1=64) sebesar 1,983 atau taraf signifikan 0,000 < α 0,05, maka H₀ ditolak, artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Nilai hitung t_{hitung} pada variabel komitmen sebesar 2,859 > dari t_{hitungl} dengan df = n-k-1, (67-2-1=64) sebesar 1,983 atau taraf signifikan 0,006 < 0,05, maka H₀ ditolak artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Evaluasi

Rekrutmen pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai posisi yang dibutuhkan perusahaan. Melalui proses rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diserahkan surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelahnya dilakukan penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Namun ada aspek yang dinilai baik tetapi masih berada dibawah nilai rata-rata total keseluruhan 3,60.

Pada dimensi kompetitif yang dengan indikator daya saing ditempat kerja diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya karyawan harus bersaing dengan karyawan lainnya secara baik. Selanjutnya pada indikator kemampuan diperoleh nilai rata-rata 3,58 dengan kriteria baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya karyawan mamilki kemampuan bekerja yang lebih.

Selanjutnya pada dimensi objektif pada indikator proses rekrutmen memperoleh nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik namun masih

dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya sebaiknya perusahaan lebih baik agar memilih calon karyawan baru dan bisa mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Selanjutnya pada indikator penentuan kelulusan memperoleh nilai rata-rata 3,51 dengan kriteria baik masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya, perusahaan bisa memposisikan karyawan yang sesuai dengan kelulusan sekolah mereka masing-masing.

Selanjutnya pada dimensi transparan pada indikator tingkat kebebasan selama bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria baik masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya karyawan diberikan sanksi karena mereka tidak mengikuti aturan yang sudah ada diperusahaan. Selanjutnya pada dimensi bersih dari praktik korupsi pada indikator upaya pencegahan praktik korupsi diperoleh nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria cukup baik masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya karyawan yang melakukan tindakan korupsi perusahaan akan segera mengeluarkan karyawan tersebut dari tempat kerja.

Kemudian pada dimensi tidak dipungut biaya pada indikator biaya yang dibebankan untuk pelamar diperoleh nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria baik masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya dengan mengadakan pengumuman di brosur bahwa tidak akan ada beban biaya yang diberikan. Selanjutnya pada indikator transparansi biaya rekrutmen diperoleh nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Cara mengatasinya calon karyawan tidak perlu takut untuk transparansi biaya rekrutmen, karena perusahaan tidak meminta untuk mengeluarkan biaya-biaya apapun.

Dari evaluasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen dinyatakan baik. Walaupun demikian, diharapkan agar perusahaan lebih meningkatkan rekrutmen yang lebih efektif agar perusahaan menjadi lebih baik.

Komitmen pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat

Komitmen menjadi salah satu aspek penting karena merupakan suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian baik dari diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Namun ada aspek yang dinilai baik tetapi masih berada dibawah nilai rata-rata total keseluruhan 3,80.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan pada indikator keengganan meninggalkan perusahaan diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasinya perusahaan bisa memberi kepercayaan kepada karyawan bahwa jika mereka meninggal suatu perusahaan belum tentu mereka memiliki tempat pengganti. Selanjutnya pada indikator rasa khawatir meninggalkan organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik. Karyawan tidak punya banyak pilihan karena mau atau tidak karyawan harus mengikuti organisasi-organisasi yang diadakan perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi komitmen normatif pada indikator kewajiban untuk tetap bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria baik, cara mengatasinya karyawan akan memiliki banyak keuntungan apabila mereka tetap bekerja.

Dari evaluasi di atas, dapat dilihat bahwa komitmen sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat harus memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang telah dicapai dan sudah diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan apabila ada keseriusan dan ketekunan saat bekerja. Apabila kinerja karyawan dalam sebuah instansi sudah baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai.

Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat sudah dalam kategori baik, dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Selanjutnya pada dimensi kuantitas pekerjaan pada indikator kualitas hasil kerja yang diperoleh dari lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,33 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan kaulitas karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya, karena karyawan yang berkualitas akan tahu apa saja tanggung jawabnya dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pada dimensi kerjasama pada indikator memberi ide sesama karyawan diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasinya agar karyawan lebih optimal dengan memberi ide-ide dalam bekerja. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, diharapkan agar karyawan lebih memperhatikan tanggung jawab, kualitas hasil kerja, ketelitian hasil kerja dan menaati peraturan guna mencapai tujuan bersama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang rekrutmen diperoleh kriteria jawaban baik. Rata-rata tertinggi berada pada dimensi adil pada indikator perlakuan yang diterima selama bekerja dan pada dimensi transparan pada indikator keterbukaan pemerintah. Sedangkan nilai terendah berada pada dimensi kompetitif pada indikator daya saing ditempat kerja.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen diperoleh kriteria jawaban baik. Rata-rata tertinggi berada pada dimensi komitmen afektif pada indikator kebahagiaan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi

- komitmen berkelanjutan indikator keengganan meninggalkan perusahaan.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan diperoleh kriteria jawaban baik. Rata-rata tertinggi berada pada dimensi kualitas pekerjaan dengan indikator ketelitian menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi kuantitas dengan indikator kualitas hasil kerja yang diperoleh dari lingkungan kerja.
- d. Hasil analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh positif antara rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.
- e. Hasil analisis korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara rekrutmen, komitmen, dengan kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Kemudian diperoleh nilai tinggi rendahnya rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F, H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t, H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel rekrutmen dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat.

Saran

- a. Untuk meningkatkan rekrutmen sebaiknya perusahaan menginformasikan secara luas

tentang lowongan kerja baik secara internal maupun eksternal, dan dengan jelas mencantumkan spesifikasi jabatan atau persyaratannya. Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru yang lebih spesifik agar mengetahui dan memahami akan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya.

- b. Untuk memperbaiki komitmen perlu ditingkatkan pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator keengganan meninggalkan perusahaan, sebaiknya karyawan tetap bekerja diperusahaan daripada mereka meninggalkan perusahaan, mereka meninggalkan perusahaan belum tentu mereka bisa langsung mendapatkan pekerjaan.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat diharapkan agar karyawan lebih teliti dalam setiap pekerjaan yang diberikan agar kuantitas hasil kerja atasan dan bawahan berjalan dengan baik. Dan pimpinan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan masukkan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, karakteristik individu, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi karyawan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid II, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Indayang, Denny, dkk. 2015. **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Pematangsiantar**. Jurnal Manajemen STIE Sultan Agung Pematangsiantar. Vol 1, No. 2. <https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id>. 2013
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 **Tentang Perubahan Kedua Atas PP No 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil**.
- Robbins. Stephen. P dan Timothy A. Judge. 2008. **Organizational Behaviour**. Edisi XIII. USA : *Person Internasional Edition, Prentice-Hall*.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
-, 2010. **Budaya Organisasi**. Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tony, Muhammad, dkk. 2015. **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar**. Jurnal STIE Sultan Agung Pematangsiantar. Vol. 2, No. 1. <https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id>. Desember 2015.
- Wirawan. 2014. **Kepemimpinan**. Edisi Kesatu. Cetakan 2. Jakarta: Rajawali Pers.