

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. UME PERSADA INDONESIA  
GRESIK

Erny Dita Rosalina  
dita.rosalina49@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

**ABSTRACT**

*This research aimed to examine the effect of recruitment and selection on employees' performance through organization commitment of PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI). Moreover, the research was quantitative and used data from research objects. Furthermore, the population was employees of PT Ume Persada Indonesia, Gresik (PT.UPI). Additionally, the data collection technique used Simple Random Sampling In line with, there were 100 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used SEM-PLS with SmartPLLS 3.0. The research result concluded that both recruitment and selection had a positive effect on employees' performance. On the other hand, organization commitment had a positive but insignificant effect on employees' performance. Meanwhile, recruitment had a positive and significant effect on organization commitment. In contrast, selection had a positive but insignificant effect on organization commitment. In addition, recruitment as well as selection had a positive but insignificant effect on employees' performance through organization commitment of PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT.UPI).*

*Keywords: recruitment, selection, employees performance, organization commitment*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi sebuah objek peneliti. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI). Sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis SEM-PLS dengan dibantu menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Seleksi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik (PT. UPI).

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan, komitmen organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mempengaruhi kualitas di dalamnya untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuannya yang sudah di tentukan perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu bagian penting yang berada di dalam perusahaan guna untuk mengelola perusahaan agar menjadi lebih berkembang. Perusahaan membentuk kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu berkembang.

Tentunya manajemen sumber daya manusia tidak lekang dengan sebuah kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, dan pengarahan untuk para calon pegawai. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebuah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sebuah kegiatan yang ada dalam perusahaan atau meliputi sebuah kegiatan-kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi dalam terwujudnya tujuan yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal individu dalam menentukan tingkat kualifikasi sebagai seorang pegawai dan yang bertanggung jawab dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang di peroleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan di lakukannya Pengukuran kinerja karyawan guna memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi standar perilaku dalam mencapai hasil yang di tentukan oleh perusahaan, dan harus di lakukan dengan arah dan tujuan yang tepat.

Rekrutmen adalah aspek utama tahap utama dalam perusahaan untuk mencari dan calon tenaga sumber daya manusia yang professional. Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen adalah kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seleksi adalah tahap yang dilakukan setelah rekrutmen yang dimana tahap seleksi adalah tahap yang dijadikan sebagai penentu penerimaan dan penolakan calon karyawan pada perusahaan yang dilakukan melalui beberapa proses di dalamnya. Menurut Kasmir (2016:101) Tahap seleksi adalah tahap selanjutnya untuk menetapkan calon sumber daya manusia yang berkualitas supaya mampu membantu perusahaan dalam mengembangkan sebuah tujuan perusahaan dan membantu dalam meningkatkan kualitas prestasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Komitmen organisasi sebagai variabel intervening atau penghubung mengenai variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, yang di mana rekrutmen dan seleksi maupun kinerja karyawan tentu sangat erat berkaitan dengan komitmen organisasi pada perusahaan. Kreitner dan Kinicki

(2014:165) menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan dapat membentuk sikap tanggung jawab dan profesional di dalam diri karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik tanpa melanggar hukum. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi atau standart perusahaan.

Berikut data penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Ume Persada Indonesia, Gresik:



Sumber : PT Ume Persada Indonesia, Gresik

Gambar 1

Data penerimaan karyawan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik

Gambar 1 menunjukkan bahwa proses penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT Ume Persada Indonesia pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2020. Tahun 2015 penerimaan karyawan yang terpilih oleh perusahaan mencapai 59 orang. Tahun 2016 perusahaan mengalami penurunan dalam penerimaan karyawan karena yang diperlukan perusahaan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong hanya mencapai 12 orang. Kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan dan yang terpilih oleh perusahaan 25 orang. Dan pada tahun 2018 sampai dengan dengan tahun 2020 mengalami penurunan dalam penerimaan karyawan karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sudah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan perusahaan sehingga pencarian calon karyawan sudah tidak banyak terjadi oleh sebab itu jumlah rekrutmen yang dibutuhkan oleh perusahaan semakin sedikit.

Rumusan masalah adalah : (1) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik? (2) Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik? (4) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia,

Gresik? (5) Apakah seleksi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik? (6) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik? (7) Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik?

Tujuan penelitian adalah : (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengertian Rekrutmen**

Kasmir (2018) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada. Menurut Armstrong dan Taylor (2013) perusahaan memiliki gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dalam kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajemen adalah mengisi jabatan dengan sdm yang cocok dan berkualitas.

### **Pengertian Seleksi**

Menurut Rivai (2011) Seleksi merupakan sebuah tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen di lakukan. Hal ini diartikan telah terkumpulnya jumlah pelamar yang sudah memenuhi ketentuan dan kemudian dipilih untuk di tetakan didalam sebuah perusahaan. Proses seleksi sarana dalam memutuskan pelamar mana yang akan di terima dan tidak di terima.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan biasa di sebut sebagai performa terhadap karyawan atau sebagai tingkat hasil pencapaian suatu pekerjaan yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan dan di sampaikan melalui departemen SDM.

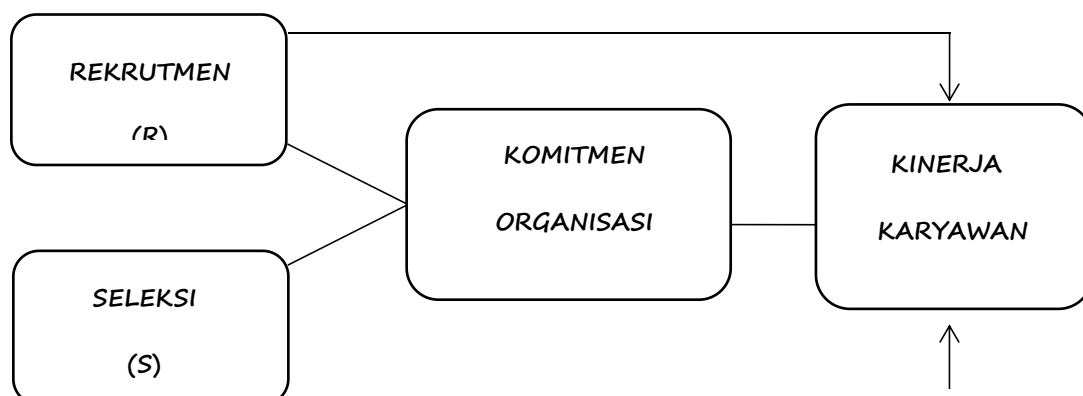
### Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi adalah kepribadian yang mencerminkan seseorang dalam mengenali suatu organisasi ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih terlihat bahwa dia menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab. Sedangkan menurut Kharis (2010) di mana suatu keadaan di dalam diri seorang pegawai dalam berpihak diorganisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya disebuah organisasi.

### Penelitian Terdahulu

Latif (2018) Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Atikawati dan Udjang (2016) Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Marsoit *et al* (2017) komintmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut peneliti Latif (2018) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



---

**Gambar 2**  
**Rerangka Konseptual**

**Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dari penelitian serta tinjauan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $H_1$  : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  $H_2$  : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  $H_3$ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  $H_4$ : Rekrutmen berpengaruh terhadap komitmen organisasi,  $H_5$ : Seleksi berpengaruh terhadap komitmen organisasi,  $H_6$  : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi,  $H_7$ : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi sebuah objek penelitian. Menurut Kasiram (2018)

Metode kuantitatif adalah metode yang dilakukan melalui proses data yang

berupa angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai variabel yang sudah diteliti.

Variabel-variabel yang saling berhubungan dapat diukur dengan menggunakan metode statistika.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Ume Persada Indonesia, Gresik. Jumlah populasi yang ada sebanyak 130 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan menggunakan teknik simple random sampling. Probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut Sugiyono (2014). Pertimbangan untuk memilih teknik pengambilan sampel tersebut dikarenakan akan memilih secara acak pada karyawan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 65) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah anggota sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$d^2$  = Margin of Error yang ditetapkan 5% (0,05)

Jadi, besar sampel yang ditentukan adalah:



$$n = \frac{130}{130 \cdot (0,05)^2 + 1} = \frac{130}{0,325 + 1} = 98,11$$

$n = 98,11$  dibulatkan menjadi 100 responden.

### **Sumber Data dan Teknik Pengumpulan**

Menurut Sutopo (2006:56-57) sumber data adalah sebuah data yang di ambil secara langsung di lapangan dengan objek manusia ataupun dokumen yang terdapat pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden yang adalah karyawan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang efektif dan efisien antara yang diharapkan oleh responden.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Independen**

Rekrutmen adalah sebuah proses pencarian dan penerimaan calon karyawan yang di cari oleh perusahaan melalui berbagai metode seperti media online ataupun melalui media cetak seperti yang di lakukan pada perusahaan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

Seleksi adalah sebuah tahapan dalam memilih calon tenaga kerja yang relevan yang dicari oleh organisasi/perusahaan yang sesuai dengan kualifikasi. Seleksi yang ditentukan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

#### **Variabel Dependen**

Kinerja karyawan adalah sebuah tingkat keberhasilan dalam membentuk tanggung jawab menjalankan tugas secara individu maupun secara team yang di berikan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

#### **Variabel Intervening**

Komitmen organisasi adalah sebuah kepribadian yang mencerminkan seseorang dalam mengenali sebuah organisasinya ketika setiap individu memiliki komitmen yang tinggi dalam dirinya akan terlihat loyal dalam menjadi anggota di suatu organisasi oleh karena itu PT. Ume Persada Indonesia, Gresik

### **Teknik Analisis Data**

Dalam teknis analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yakni dengan melakukan analisis melalui pengukuran data yang berupa angka-angka dengan metode statistik. Perhitungan yang akan dilakukan dengan metode statistik dan dengan bantuan program SEM (*Structural Equation Modelling*).

### **Measurement (Outer) Model**

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Outer model adalah pengujian untuk mengukur validitas dan reabilitas suatu data. Outer model mempunyai tiga kriteria yaitu convergent validity, discriminant validity dan mengevaluasi reliability dan average variance extracted (AVE). Uji validitas di mana uji tersebut digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data. Data yang di peroleh melalui kuisisioner yang terdiri dari beberapa indikator di dalam variabel. Teknik yang dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dari kuisisioner peneliti menggunakan SmartPLS.

Kuisisioner di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang yang mengisi kuisisioner stabil Dalam sebuah uji reabilitas terdapat alternative biasa di sebut dengan Cronbach's Alpha, yang nantinya nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal nilai yang bisa di terima jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$  maka instrument yang di terima dalam penelitian realibel. Tetapi, jika nilai yang di terima Cronbach's Alpha  $< 0,70$  maka instrument yang di terima dalam penelitian tidak realibel (Ghozali, 2016:48).

### **Structural (Inner) Model**

Structural (Inner) Model Menurut Ghozali (2010:36) Inner model adalah untuk memprediksi hubungan kualitas antar variabel dan inner model mempunyai tujuan untuk melihat korelasi antara konstruk yang diukur dari uji t dari PLS itu sendiri. Structural atau inner model dapat di ukur dengan R-Square Model untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Langkah selanjutnya melakukan sebuah estimasi koefisien jalur dalam model struktural di peroleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang nantinya akan di anggap menjadi signifikan jika nilai t statistic lebih besar dari 1,96 maka level

signifikan 5% atau lebih besar dari 1,65 maka level signifikan 10% dalam masing-masing hubungan jalurnya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Measurement (Inner) Model

Pada outer model memiliki tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* dalam menilai outer model yaitu terdapat *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

#### a) *Convergent Validity*

Tabel 1

*Measurement Model*

Variabel	Indikator	Loading Factor
Rekrutmen (R)	R1	0.784
	R2	0.785
	R3	0.786
	R4	0.787
	R5	0.788
Seleksi (S)	S1	0.841
	S2	0.902
	S3	0.899
	S4	0.917
	S5	0.872
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.811
	KK2	0.791
	KK3	0.797
	KK4	0.746
	KK5	0.76
	KK6	0.71
	KK7	0.82
	KK8	0.713
Komitment Organisasi (KO)	KO1	0.876
	KO2	0.869
	KO3	0.834

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1` diatas diambil dengan menggunakan SmartPLS. Nilai outer model atau korelasi antar konstruk dengan variabel sangat memenuhi *convergen validity* karena nilai *loading factor* yang dimiliki  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang terdapat didalam variabel dapat di uji hipotesisnya.

b) *Discriminant Validity*

Tabel 2  
Nilai *Discriminant Validity*

	Kinerja Karyawan (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	Rekrutmen (R)	Seleksi (S)
KK1	0.811	0.362	0.66	0.657
KK2	0.791	0.362	0.737	0.563
KK3	0.797	0.251	0.559	0.716
KK4	0.746	0.228	0.553	0.64
KK5	0.76	0.39	0.549	0.602
KK6	0.71	0.242	0.594	0.637
KK7	0.82	0.314	0.598	0.531
KK8	0.713	0.218	0.672	0.617
KO1	0.379	0.876	0.348	0.332
KO2	0.296	0.869	0.297	0.281
KO3	0.308	0.834	0.211	0.163
R1	0.632	0.211	0.784	0.606
R2	0.662	0.37	0.789	0.606
R3	0.653	0.275	0.843	0.588
R4	0.65	0.225	0.854	0.56
R5	0.69	0.3	0.827	0.607
S1	0.611	0.314	0.564	0.841
S2	0.748	0.322	0.624	0.902
S3	0.744	0.209	0.628	0.899
S4	0.744	0.252	0.687	0.917
S5	0.727	0.29	0.703	0.872

Sumber: Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten mempunyai nilai *loading factor* lebih besar diantara nilai *loading factor* lainnya. Oleh Karena itu, dalam variabel laten tersebut mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik.

c) Mengevaluasi Reliability dan Avarage Variance Extraced (AVE)

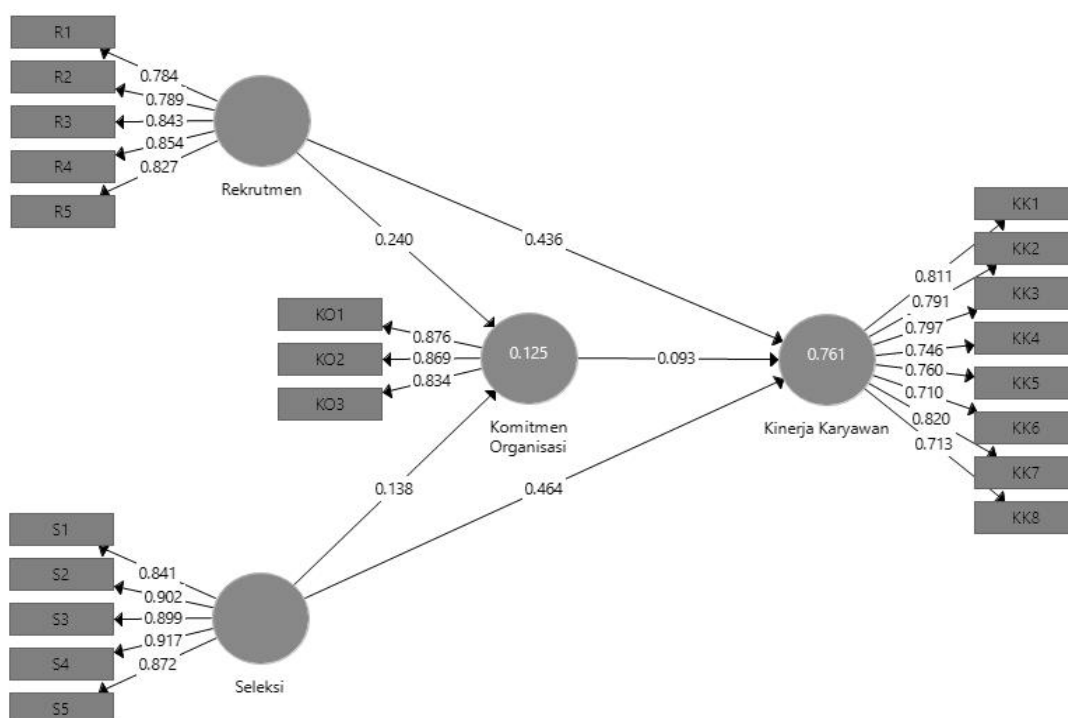
Tabel 3

Composite Reliability dan Avarage Variance Extraced

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extraced (AVE)
Kinerja Karyawan	0.901	0.902	0.921	0.592
Komitmen Organisasi	0.826	0.85	0.895	0.739
Rekrutmen	0.878	0.879	0.911	0.672
Seleksi	0.932	0.934	0.948	0.786

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas kesimpulan yang didapat bahwa semua konstruk sudah memenuhi semua kriteria reliable, hal ini ditunjukkan bahwa nilai composite reliability  $> 0,70$  dan AVE  $> 0,50$ .

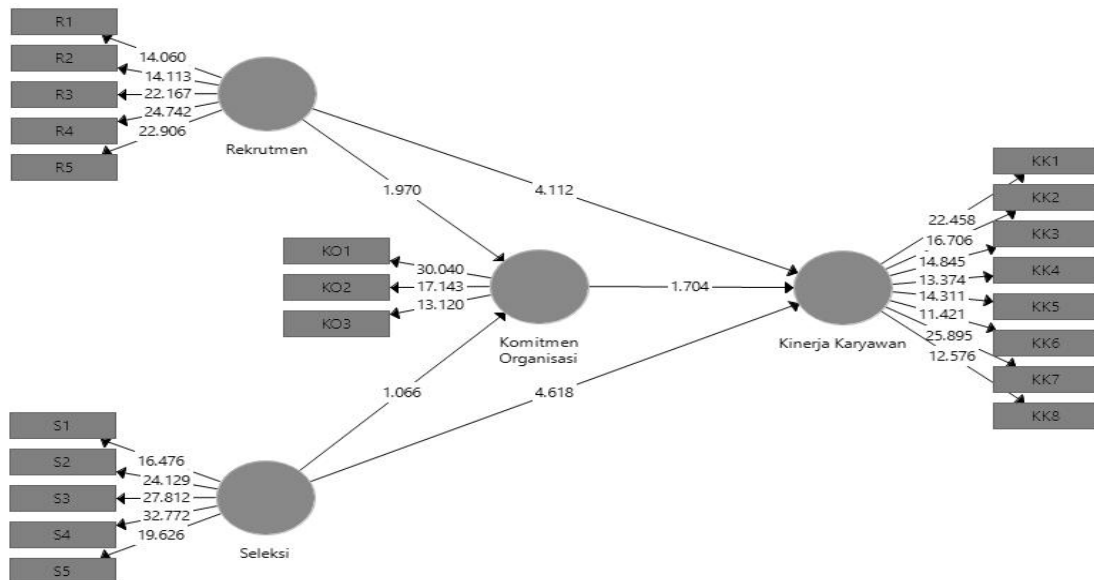


Gambar 1  
Hasil Model Penelitian

Sumber: Data sekunder diolah SmartPLS

### Struktural Model (Inner Model)

Struktural model digunakan untuk mengetahui presentase varian yang dijelaskan dengan melihat  $R^2$  dalam konstruk laten dependennya dan juga untuk mengetahui koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi tersebut di uji dengan menggunakan *t-statistic* yang melalui *bootstrapping*.



Gambar 2  
Hasil Model Penelitian

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

### Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Hasil dari PLS *R-squares* atau uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel dependen dan independen, berikut adalah hasil yang di peroleh melalui *R-Squares*.

Tabel 4

Nilai *R-Squares*

NO	Variabel	<i>R-Squares</i>
1.	Kinerja Karyawan	0.761
2.	Komitmen Organisasi	0.125

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas adalah hasil nilai *R-square* dari 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menunjukkan bahwa Rekrutmen (R) dan Seleksi (S) mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja Karyawan (KK)

mempunyai hasil 76.1% dan sisanya 23.9% dan dijelaskan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dari penelitian ini. Sedangkan Komitmen Organisasi (KO) mempunyai hasil 12.5% dan sisanya 87.5% dan dijelaskan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dari penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian terbagi menjadi dua, yaitu pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Kriteria yang dilakukan dalam penelitian ini dengan nilai *t*-Statistic > 1.984 dengan tingkat signifikansi *p*-value 5% atau 0,05.

#### 1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung:

Tabel 5

*Result For Dirrect Effect*

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Rekrutmen -> Kinerja Karyawan	0.436	0.438	0.106	4,112	0.000
Seleksi -> Kinerja Karyawan	0.464	0.464	0.100	4,618	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.093	0.093	0.054	1,704	0.089
Rekrutmen -> Komitmen Organisasi	0.240	0.250	0.122	1,970	0.049
Seleksi -> Komitmen Organisasi	0.138	0.143	0.129	1,066	0.287

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Keterangan : Nilai dari Signifikansi < 0.050

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebuah nilai yang diambil dari *output result inner weight*. Hasil *output estimasi* yang digunakan untuk pengujian *structural* dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan pada tabel diatas adalah sebuah hasil yang diperoleh dari pengujian *bootstrapping* untuk mengetahui nilai signifikasi terhadap variabel

yang terdapat pada penelitian ini dan perhitungan ini didapat dari *SmartPLS*, yaitu sebagai berikut :

**1. Pengujian H1 : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik .**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa rekrutmen diketahui nilai koefisien beta 0,436 dan nilai t statistic 4,112 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil ditolak yang artinya rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kesatu menyatakan ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik .

**2. Pengujian H2 : Terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.**

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta 0,464 dan nilai t statistic 4,618 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil ditolak yang artinya seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

**3. Pengujian H3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi diketahui nilai koefisien beta memperoleh 0,093 dan nilai t statistic memperoleh 1,704 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,089 atau dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga menyatakan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

**4. Pengujian H4 : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.**



Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta 0.240 dan nilai t statistic 1.970 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,049 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil ditolak yang artinya rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis keempat menyatakan ada pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

#### 5. Pengujian $H_5$ : Terdapat pengaruh seleksi terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta 0,138 dan nilai t statistic 1.066 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,287 atau dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil diterima yang artinya seleksi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kelima menyatakan tidak ada pengaruh seleksi terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

## 2. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hasil pengujian hipotesis tidak langsung dalam penelitian ini yang dilakukan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan bantuan metode sobel yang sudah ada *SmartPLS* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6  
Result For Sobel Test (Indirrect Effect)

Konstruk	Ov riginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Rekrutmen -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.022	0.025	0.020	1,116	0.265
Seleksi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.013	0.012	0.015	0,836	0.403

Sumber: Data sekunder diolah, 2021

Keterangan : Nilai Signifikansi < 0.050

Berdasarkan pada tabel 6 diatas adalah sebuah hasil yang diperoleh dari pengujian *bootstrapping* untuk mengetahui nilai signifikansi terhadap variabel yang terdapat pada penelitian ini dan perhitungan ini didapat dari *SmartPLS*, yaitu sebagai berikut :

**1. Pengujian H6 : Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.**

Hasil pengujian menunjukkan diketahui nilai koefisien beta 0,022 dan nilai *t statistic* 1.116 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,265 atau dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil diterima yang artinya rekrutmen berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam menyatakan tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

**2. Pengujian H7 : Terdapat pengaruh dalam seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.**

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa diketahui nilai koefisien beta 0,013 dan nilai *t statistic* 0.836 dengan menunjukkan hasil nilai sig. sebesar 0,403 atau dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Maka  $H_0$  berhasil diterima yang artinya seleksi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh menyatakan tidak ada pengaruh dalam seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Dalam hasil penelitian yang dilakukan melalui kuisioner rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia memiliki dampak ataupun pengaruh yang bisa dibilang signifikan dengan arah positif dikarenakan adanya komitmen organisasi yang dibentuk oleh perusahaan dengan menetapkan standart serta memperhatikan kualitas yang dijaga selama data 5 tahun terakhir, karena hal ini menjadi salah satu pertimbangan bagi calon pelamar dan bisa di katakan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia sangat konsisten. Proses rekrutmen yang tepat seperti yang dijelaskan, maka akan berdampak baik bagi citra dan eksistensi perusahaan. Apabila citra serta eksistensi perusahaan dapat dijaga hal ini pun akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan, karena dari awal calon tenaga kerja di suatu pekerjaan mereka akan menilai tentang perusahaan tersebut, apabila pengenalan di awal dapat terjaga integritas serta akuntabilitas maka akan menimbulkan rasa percaya yang berdampak pada kinerja karyawan yang loyal, kualitas kinerja ini pun bukan hanya berbicara tentang loyalitas seorang karyawan, tetapi bagaimana niat dan totalitas seorang karyawan dalam memberikan hasil terbaik dari setiap kerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dan memuaskan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wibowo (2018) menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menciptakan rekrutmen yang tepat sesuai dengan keinginannya supaya mendapat kinerja yang diri dari pegawainya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Latif (2018) dan Tarwijo (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan hal ini sesuai dengan proses rekrutmen yang telah di lakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia.

### **Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian dari seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik Penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa di bilang

signifikan berdasarkan data yang diperoleh melalui survey kuisioner oleh karena itu seleksi yang diberikan perusahaan mempunyai kualitas yang baik dan tepat, karena apabila tidak tepat maka tidak akan memperoleh hasil yang efisien. Oleh karena itu, seleksi yang baik dan tepat yang diwujudkan oleh perusahaan dapat memiliki calon tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi dalam dirinya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan, sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan akan sejalan dengan keinginannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wibowo (2018) menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menciptakan seleksi yang tepat sesuai dengan keinginannya supaya mendapat kinerja yang diri dari pegawainya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil peneliti Latif (2018) dan Tarwijo (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada seleksi terhadap kinerja karyawan dan hal ini sesuai dengan proses seleksi yang telah di lakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia.

#### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif, hal ini di buktikan dengan survey kuisioner terhadap pekerja di perusahaan PT. Ume Persada Indonesia. Hal ini karena Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu berusaha melibatkan diri untuk dapat memajukan perusahaan. Komitmen organisasi bagi karyawan hanya adalah profesionalisme dalam pekerjaannya sehingga tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Terbukti dalam kasus di PT. Ume Persada Indonesia karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun tidak di imbangi dengan kenaikan kinerja karyawan itu sendiri. Dalam menentukan kinerja karyawan ternyata banyak variabel yang harus dinilai, dipertimbangkan dan diperhatikan. Komitmen organisasi adalah sebagian dari

variabel-variabel yang berpengaruh, karena komitmen organisasi pada perusahaan tersebut mungkin hanya cocok untuk beberapa pihak namun tidak untuk keseluruhan pihak maka dari itu dari komitmen organisasi yang diterapkan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun berbanding terbalik dengan kinerja karyawan sehingga hasil yang didapat pun tidak signifikan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Marsoit *et al.* (2017) menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menciptakan komitmen organisasi yang lebih efektif terhadap perusahaannya sehingga sumber daya manusia pada perusahaan dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Mekta (2017) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan proses seleksi yang telah dilakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia.

#### **Pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi perusahaan. Rekrutmen yang dibentuk oleh perusahaan mempunyai kualitas yang baik dan tepat dan dilakukan secara konsisten setiap tahunnya. Rekrutmen yang tepat yang diwujudkan oleh perusahaan dapat mengetahui calon tenaga kerja mempunyai komitmen yang tinggi atau tidak terhadap perusahaan supaya perusahaan mempunyai karyawan yang bersifat loyalitas. Pada dasarnya rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal yang dimana rekrutmen dilakukan didalam lingkungan perusahaan, jadi perusahaan lebih menghemat waktu, dan biaya dikarenakan perusahaan sudah mengetahui komitmen yang ada pada diri karyawannya sehingga perusahaan tersebut tidak perlu meragukan komitmen yang dimiliki dan berhak melakukan rekrutmen kepada karyawannya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi atau posisi yang dibutuhkan perusahaan yang dimana perusahaan mengutamakan adanya sikap

loyalitas dalam diri karyawan dan perusahaan pada saat melakukan rekrutmen tidak perlu lagi untuk meragukan komitmen yang dimiliki oleh karyawannya tetapi tetap harus mengevaluasi karyawannya dalam membentuk komitmen yang lebih baik lagi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Latif (2018) menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan komitmen yang tinggi maka perusahaan harus menciptakan rekrutmen yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya mendapatkan calon tenaga kerja yang mempunyai sikap loyalitas dalam perusahaan, serta bagaimana konsistensi suatu perusahaan dipertaruhkan, karena apa yang diketahui oleh calon rekrutmen awal adalah harapan tersendiri terhadap suatu perusahaan, sehingga hal ini menjadi krusial apabila kriteria-kriteria komitmen organisasi tidak berjalan selaras dengan itikad awal, karena akan dengan mudah mendapat kesan buruk dan citra buruk dari penilaian calon rekrutmen. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Latif (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel rekrutmen terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh seleksi terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh seleksi melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik dinyatakan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dikarenakan tidak semua komitmen organisasi yang dibentuk perusahaan mempengaruhi proses seleksi terkadang semakin tinggi komitmen yang diberikan perusahaan akan menjadi kendala calon tenaga kerja untuk memutuskan menerima pekerjaan karena pada dasarnya porsi komitmen pada diri individu berbeda-beda. Walaupun, seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dan tepat, tetapi pada saat perusahaan terlalu menuntut karyawannya dalam memberikan sikap loyalitas yang berlebihan dalam mengerjakan tugas dari perusahaan supaya perusahaan mendapatkan citra terbaik didepan kliennya. Hal tersebut membuat calon karyawan berfikir kembali untuk menerima pekerjaan tersebut, diakrenakan tipe-tipe calon pekerja itu berbeda antara lain ada calon pekerja yang bekerja memang secara

passion dan menyenangkan pekerjaannya sehingga loyalitas dan tipe komitmen organisasi yang diterapkan oleh PT. Ume Persada Indonesia bukan menjadi soal, beban ataupun kendala, namun berbeda dengan pelamar yang hanya ingin bekerja dan mendapatkan haknya yaitu gaji, maka akan sangat susah sekali apabila tipe pelamar itu dituntut loyalitas oleh suatu perusahaan termasuk yang ada dalam PT. Ume Persada Indonesia. Oleh karena itu seleksi tidak berpengaruh melalui komitmen organisasi untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang mempunyai komitmen sesuai dengan perusahaan.

Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian Latif (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada seleksi melalui komitmen organisasi, hal ini sesuai dengan proses seleksi yang telah dilakukan oleh perusahaan PT. Ume Persada Indonesia.

#### **Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT.**

##### **Ume Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian dari pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Berikut berdasarkan hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh. Harusnya rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat melalui komitmen organisasi, namun tidak terlalu signifikan. Hal ini dikarenakan ada faktor yang dimana perusahaan kurang berkualitas dalam membentuk sebuah rekrutmen maka dapat berdampak kepada kinerja karyawan dan komitmen. Komitmen sendiri mencerminkan sikap seajatnya seorang karyawan pada perusahaan, ketika pada saat mencari calon tenaga rekrutmen yang dibuat perusahaan kurang memperhatikan kualifikasi dan tujuan dalam mencari tenaga kerja maka komitmen sendiri tidak akan berpengaruh terhadap rekrutmen dan kinerja karyawannya nantinya.

Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian Latif (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

#### **Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada**

## **PT. Ume**

### **Persada Indonesia, Gresik**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. Berikut berdasarkan hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh. Harusnya seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat melalui komitmen organisasi, namun tidak terlalu signifikan. Hal ini dikarenakan ada faktor selain proses seleksi. Semisal faktor pribadi karyawan yang dimana perusahaan terlalu menuntut karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi dalam dirinya untuk mempunyai citra yang baik tanpa harus memikirkan kemauan yang diinginkan oleh karyawan sehingga menyebabkan tekanan yang ada pada karyawan sehingga menimbulkan stres dan kinerja yang diberikan oleh karyawan semakin turun.

Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian Latif (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

(1) Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (2) Seleksi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (4) Rekrutmen berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (5) Seleksi berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (6) Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik. (7) Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik.



### Keterbatasan

(1) Penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner tidak dengan kondisi sebenarnya serta tidak bersungguh-sungguh sehingga akan berdampak pada data. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan pada PT. Ume Persada Indonesia, Gresik yang berjumlah 100 responden. (3) Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen, rekrutmen dan seleksi, 1 variabel dependen kinerja karyawan dan 1 variabel intervening komitmen organisasional.

### Saran

(1) Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan penggunaan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang di peroleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara. (2) Perlunya memperhatikan bagaimana proses rekrutmen seleksi dan agar karyawan yang bekerja nantinya diharapkan mempunyai sifat loyal sehingga memberikan kinerja yang baik dan professional pada perusahaan dan karyawan yang sudah mempunyai kinerja yang baik perlu dipertahankan dan perusahaan juga harus terus mengevaluasi komitmen mereka supaya komitmen yang ada pada diri karyawan semakin meningkat di perusahaan dan perusahaan berhak mengapresiasi dengan memberi reward kepada karyawannya.

### Daftar Pustaka

- Abdillah, W. dan Hartono. 2015. *Partial Least Square*. Andi. Yogyakarta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2010. *Teknik Aplikasi Menggunakan SmartPLS Penelitian Empiris*. BP. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. 8<sup>th</sup> ed. Cetakan Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. dan H. Latan. 2015. *Teknik Aplikasi Menggunakan SmartPLS untuk Penelitian Empiris*. BP. Undip. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kharis, I. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(1).
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. 9<sup>th</sup> ed. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mardianto, A. 2014. *Manajemen Rekrutmen*. Pinasthika Publisher. Jakarta.
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, CV. Bandung