DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i
PENGESAHAN ii
PERNYATAAN iii
ABSTRACT iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xvii
BAB 1 PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 10
1.3 Rumusan Masalah 11
1.4 Tujuan Penelitian 12
1.5 Manfaat Penelitian 12
1.6 Batasan Masalah 13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
2.1 Kajian Pustaka 14
2.1.1 Manajemen 14
2.1.1.1 Pengertian manajemen 14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen 15
2.1.1.3 Jenis Manajemen 16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....17
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.3 Rekrutmen dan *E-Recruitment*.....19

2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen 19
2.1.3.2 Tujuan Rekrutmen 20
2.1.3.3 Sumber-Sumber Rekrutmen 20
2.1.3.4 Proses Rekrutmen 21
2.1.3.5 Metode Rekrutmen 23
2.1.3.6 Pengertian *E-Recruitment* 23
2.1.3.7 Proses *E-Recruitment* 24
2.1.3.8 Model Penerimaan Teknologi Informasi 26
2.1.3.9 *Theory of Reason Action* (TRA) 26
2.1.3.10 *Theory of Planned Behavior* (TPB) 27
2.1.3.11 *Technology Acceptance Model* (TAM) 28
2.1.3.12 Dimensi Sistem *E-Recruitment* 31
2.1.4 Kepemimpinan 32
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan 32
2.1.4.2 Teori-teori Kepemimpinan 34
2.1.4.3 Tipe Kepemimpinan 35
2.1.4.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan 37
2.1.4.5 Dimensi Kepemimpinan 39
2.1.5 Lingkungan Kerja 40
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja 40
2.1.5.2 Jenis Lingkungan Kerja 42
2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 44
2.1.5.4 Dimensi Lingkungan Kerja 45
2.1.6 Kinerja 46
2.1.6.1 Pengertian Kinerja 46
2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 47
2.1.6.3 Teori – Teori Kinerja 49

2.1.6.4 Penilaian Kinerja 50
2.1.6.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja 51
2.1.6.6 Dimensi Kinerja 53
2.1.7 Hubungan Antar Variabel 54
2.1.7.1 Hubungan antara Rekrutmen dan Kinerja 54
2.1.7.2 Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja 54
2.1.7.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja 55
2.1.8 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....55
2.2 Kerangka Pemikiran 57
2.3 Hipotesis Penelitian 60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Metode yang digunakan.....61
3.2 Operasionalisasi Variabel 63
3.3 Sumber dan Cara Penentuan data 67
3.3.1 Sumber Data 67
3.3.2 Cara Penentuan Data 68
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data 70
3.3.4 Uji Kualitas Data 72
3.3.4.1 Uji Validitas 72
3.3.4.2 Uji Reabilitas 74
3.4 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis 75
3.4.1 Rancangan Analisis 75
3.4.1.1 Analisis Kualitatif 75
3.4.1.2 Analisis Kuantitatif 77
3.4.2 Pengujian Hipotesis 85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 87
4.2 Karakterisitik Responden 89

4.3 Analisis Deskriptif 93
4.3.1 Variabel *E-Recruitment* 94
4.3.1.1 Indikator *Technology Acceptance Model* (TAM) ...95
4.3.1.2 Indikator Seleksi 96
4.3.1.3 Indikator Penempatan 97
4.3.2 Variabel Kepemimpinan 99
4.3.2.1 Indikator Kemampuan Mengarahkan.....99
4.3.2.2 Indikator Kemampuan Memberikan Dukungan 100
4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja 103
4.3.3.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik 103
4.3.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik 104
4.3.4 Variabel Kinerja 106
4.3.4.1 Indikator Kualitas 107
4.3.4.2 Indikator Kuantitas 108
4.3.4.3 Indikator Efektifitas 109
4.3.4.4 Indikator Kehadiran 110
4.3.4.5 Indikator Kemampuan Bekerja Sama 111
4.4 Pengujian Hipotesis 112
4.4.1 Uji Kecocokan Model 113
4.4.1.1 Model Pengukuran 115
4.4.1.2 Uji Kecocokan Keseluruhan Model 122
4.4.1.3 Model Struktural 123
4.4.2 Korelasi Antar Variabel 125
4.4.3 Pengujian Hipotesis 127
4.4.3.1 Pengaruh *E-Recruitment* Terhadap Kinerja 128
4.4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja 129
4.4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 130

4.4.3.4 Pengaruh *E-Recruitment*, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 130

4.4.3.5 Kesimpulan Hasil Analisis Data 132

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 134

5.2 Saran 136

DAFTAR PUSTAKA 138

LAMPIRAN 141