

PENGARUH REKRUTMEN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MALANG

BOBY KURNIAWAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: bobykurnia@gmail.ac.id

SUKRISPIYANTO

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email: sukrispiyanto@gmail.com

ABSTRAK

Pada awalnya, Indomaret didirikan untuk memenuhi kebutuhan internal perusahaan Salim Group, namun seiring berjalannya waktu, Indomaret berkembang menjadi toko ritel yang melayani masyarakat umum. Di Malang, seperti halnya di kota-kota lain, Indomaret membuka banyak cabang yang tersebar di berbagai lokasi strategis, baik di pusat kota, perumahan, hingga kawasan pinggir. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk memastikan keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan rekrutmen dan kepemimpinan yang tepat. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen (X1) dan kepemimpinan (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di PT. Indomarc Prismaatama Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial dan uji simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarc Prismaatama Cabang Malang 2024 sejumlah 50 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan software SPSS versi 22. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig = 0,262). Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig = 0,023). Secara simultan, rekrutmen dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig = 0,005)

Kata Kunci: *Rekrutmen, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka adalah motor penggerak di balik semua aktivitas bisnis.

Karyawan membawa keahlian, kreativitas, dan inovasi yang diperlukan untuk menjalankan operasi sehari-hari, mengembangkan produk atau layanan baru, dan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar. Tanpa sumber daya manusia

yang kompeten dan termotivasi, strategi bisnis yang baik sekalipun tidak akan dapat diimplementasikan dengan efektif.

Selain itu, karyawan yang terlibat dan puas cenderung lebih produktif, yang dapat meningkatkan kualitas output dan efisiensi operasi. Mereka juga memainkan peran penting dalam membangun budaya perusahaan yang kuat, yang dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta menciptakan hubungan yang positif dengan pelanggan dan mitra bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widyaningrum, 2015). Seiring berkembang pesatnya perusahaan industri retail di Indonesia, kualitas dari sumber daya manusia tentu adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini secara tidak langsung menuntut perusahaan retail untuk selalu memberikan kinerja terbaik, salah satunya dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya melalui rekrutmen dan kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya melalui proses perekrutan karyawan dan kepemimpinan.

Permasalahan yang diperoleh oleh peneliti dari PT Indomarco Prismatama Cabang Malang adalah seperti pada proses rekrutmen, manajemen menemukan beberapa kendala, salah satunya dalam kesesuaian *job specification* yang terkadang masih ada gelar dan jurusan diluar teknis pekerjaan yang tentu saja bisa menjadi masalah dalam pekerjaan yang di lakukannya. Meskipun bisa dikatakan banyak kandidat calon karyawan yang

melamar. Tetapi bisa dikatakan masih sangat sulit untuk menemukan kandidat yang betul-betul sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan juga terjadi pada proses rekrutmen itu sendiri, dimana aktifitas wawancara masih sering dilakukan dengan bias dan kurang teliti sehingga sumber daya manusia yang telah diterima berpotensi mengundurkan diri di tengah kontrak yang berjalan. Hal ini tentu saja akan merugikan perusahaan salah satunya menyebabkan tingginya angka turnover karyawan.

Disamping proses rekrutmen karyawan dalam sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan adalah faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yukl dalam Harbani (2013) mendefinisikan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok" Menurut (Robbins dan Coulter, 2012) menyatakan bahwa gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam mengatur dan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, alangkah baiknya gaya kepemimpinan yang dipakai harus sesuai dengan kondisi karyawan, karena tentu saja hal ini dapat menentukan kinerja karyawan tersebut. tujuan penelitian dalam penelitian ini antara lain: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

di PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang, DAN 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang dengan total berjumlah 50 orang. karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang berjumlah 50 orang akan dijadikan sampel. Teknik analisa data menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN

PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang mengelola jaringan minimarket Indomaret, salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Indomaret pertama kali berdiri pada tahun 1988 sebagai unit bisnis dari Salim Group, sebuah konglomerat besar di Indonesia yang didirikan oleh Liem Sioe Liong (Soedono Salim). Pada awalnya, Indomaret didirikan untuk memenuhi kebutuhan internal perusahaan Salim Group, namun seiring berjalannya waktu, Indomaret berkembang menjadi toko ritel yang melayani masyarakat umum. Di Malang, seperti halnya di kota-kota lain, Indomaret membuka banyak cabang yang tersebar di berbagai lokasi strategis, baik di pusat kota, perumahan, hingga kawasan pinggiran. Dengan banyaknya penduduk dan pelajar di Malang, Indomaret cepat diterima oleh masyarakat sebagai pilihan utama untuk berbelanja kebutuhan sehari-hari. Responden

merupakan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang yang berjumlah 50 orang yang sudah memberikan jawaban berupa kuesioner yang diberikan. Pengisian kuesioner tersebut selesai dalam waktu 4 (empat) hari. Berikut ini hasil pengolahan data:

• Pengujian Regresi Berganda

Untuk meneliti pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi linier sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients	Sig.
		B	
1	(Constant)	31.317	0,000
	Rekrutmen (X1)	0,332	0,262
	Kepemimpinan (X2)	0,284	0,023

Tabel 4. 22 Analisa Regresi Linear Berganda

Dari tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,317 + 0,332X1 + 0,284X2 + e$$

Berdasarkan kesimpulan pada tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Konstanta sebesar 31,317 menunjukkan bahwa jika variabel independen rekrutmen (X1), kepemimpinan (X2) sama dengan 0 (nol) maka kinerja (Y) sebesar 31,317
2. Variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 0,332. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,262 maka dapat diartikan bahwa nilai signifikansi > 0,05 yang memiliki arti rekrutmen (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai. Hasil ini berbeda dibandingkan dengan terori sebelumnya, sehingga hipotesis pertama belum bisa diterima.
3. Variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 0,284. Nilai signifikansi yang

dihasilkan sebesar 0,023 maka dapat diartikan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yang memiliki arti kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan. Sehingga hipotesis kedua bisa didukung.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	31,317	6,598	4,746	0,000
	Kepemimpinan (X2)	0,284	0,121	2,348	0,023

Sumber : Olahan Data Primer oleh Peneliti (2024)

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja
Berikut adalah tabel hasil uji parsial (uji t) pengaruh variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) dengan bantuan program SPSS 22: Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	31,317	6,598	4,746	0,000
	Rekrutmen (X1)	0,332	0,292	1,136	0,262

Tabel 4. 23 Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja

Sumber : Olahan Data Primer oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas apabila dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas), hasil dari signifikansi yang diperoleh uji parsial (uji t), untuk variabel rekrutmen (X1) mengasilkan nilai $0,262 > 0,05$, dan t hitung $1,136 \leq 2,0106$ sehingga dikatakan rekrutmen (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang.

2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Berikut adalah tabel hasil uji parsial (uji t) pengaruh variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) dengan bantuan program SPSS 22: Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas apabila dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas), hasil dari signifikansi yang diperoleh uji parsial (uji t), untuk variabel kepemimpinan (X2) menghasilkan nilai $0,023 < 0,05$, dan t hitung $2,348 \geq 2,045$ sehingga dikatakan kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang.

3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Pengaruh Variabel Rekrutmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Uji F bertujuan untuk mencari variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan, jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen/bebas berpengaruh terhadap variabel dependen/terikat, dan sebaliknya. Berikut adalah tabel dari hasil uji simultan (uji F):

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	425,570	2	212,785	6,071	0,005
Residual	1647,250	47	35,048		
Total	2072,820	49			

a. Dependent : variabel
b. predictors : (Contans), Total X2, Total X1

Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Variabel Rekrutmen Dan Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Sumber : Olahan Data Primer oleh Peneliti (2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, dan nilai F hitung $6,071 \geq 3,19$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel

rekrutmen (X1), dan kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan.

- Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja Secara Parsial

Hasil menunjukkan bahwa variabel rekrutmen yang terdiri dari indikator: dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan, dan metode penarikan karyawan, tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,262 dan nilai t hitung 1,136 lebih kecil dari t tabel 2,0106. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut (Roidah Lina, 2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga menurut (Muhammad Alwidan Edi Sugiono, 2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nathasia Laurenci Panaha, William A. Areros, dan Joula J. Rogahang (2022) yaitu rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hal ini bisa dijelaskan dengan berbagai kemungkinan seperti rekrutmen yang dilakukan di perusahaan ini melalui proses rekrutmen yang standar, sehingga calon karyawan tidak melalui proses khusus pada perusahaan ini. Oleh karena itu kompetensi tidak menjadi bagian yang berdampak pada kinerja karyawan. Dikarenakan perbedaan Lokasi dan sampel, perbedaan indikator dalam variabel atau juga hal ini mungkin terjadi dikarenakan pada perusahaan ini terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi intrinsik karyawan. Faktor-faktor ini mungkin lebih memiliki pengaruh yang jauh lebih besar, dibandingkan rekrutmen itu sendiri.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Secara Parsial

Hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang terdiri dari indikator: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,023 dan nilai t hitung 2,348 lebih besar dari t tabel 2,045.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Yukl dalam Harbani (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok". Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvina Walsa, Sri Langgeng, Ratnasari (2016) yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mengarahkan karyawan untuk memotivasi dan mengendalikan tindakannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang adalah gaya kepemimpinan yang konsultasi dan partisipasi, hal ini dapat disimpulkan dengan melihat nilai terendah dari jawaban responden terletak indikator kemampuan mengendalikan emosi pada pernyataan pemimpin sudah mampu meredam emosi karyawannya dan pada indikator

kemampuan memotivasi pada pernyataan segala rancangan kerja pimpinan didasarkan dengan pendekatan yang sistematis. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan yang konsultasi dan partisipasi, permasalahan dari dua indikator tersebut akan terselesaikan, jadi pemimpin tidak hanya memberikan instruksi satu arah dan juga tidak abai pada pengendalian emosi bawahan, tetapi secara aktif turut serta berpartisipasi dan juga memberikan arahan dan bimbingan.

- Pengaruh Variabel Rekrutmen Dan Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Secara Simultan

Hasil menunjukkan bahwa variabel rekrutmen yang terdiri dari indikator: dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan, dan metode penarikan karyawan, dan variabel kepemimpinan yang terdiri dari indikator: kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005 dan nilai F hitung 6,071 lebih besar dari F tabel 3,19. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bintang Sinambela dan Dyah Ayu Puri Palupi (2022), yaitu rekrutmen dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Rekrutmen dan Kepemimpinan. Hal ini berdampak pada pentingnya upaya PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang dalam meningkatkan rekrutmen dan kepemimpinan

khususnya kepada para pemimpinnya, agar kinerja karyawan bisa semakin membaik dari waktu ke waktu dibandingkan dengan sebelumnya.

Rekrutmen dan Kepemimpinan adalah sebagian dari faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika rekrutmen dan kepemimpinan tinggi, khususnya kepemimpinan yang merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, maka kuantitas dan kualitas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan juga akan tinggi dan demikian pula sebaliknya.

Kualitas kinerja yang diberikan terkait erat dengan kemajuan perusahaan. Sedangkan kemajuan perusahaan juga sangat besar pengaruhnya terhadap keberlangsungan hidup perusahaan serta segala sumber daya manusia di dalamnya untuk masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh rekrutmen (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh dari rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang.
3. Terdapat pengaruh signifikan dari rekrutmen (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mardianto, 2014, Management Recruitmen. Jakarta, Pinasthika publisher
- A., Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.

- Bintang Sinambela dan Dyah Ayu Puri Palupi, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, perekrutan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja (Studi Kasus pada PT. Damases Sejahtera Klaten)
- Cahyono, Wandura Agus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 33 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Elfianto Nugroho, 2011, Analisis pengaruh likuiditas, pertumbuhan penjualan, perputaran modal kerja, ukuran perusahaan dan leverage terhadap Profitabilitas: Studi Pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2005-2009.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- George R. Terry, Asas-asas Manajemen, cetakan ketujuh, PT Alumni, Bandung
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Lina, Roidah, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan," Jul. 2020, doi: 10.5281/ZENODO.3930694.
- Leslie W, Rue,, (2016). Dasar – Dasar Manajemen, Alih Bahasa: G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung. Alfabeta.
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rini Rosmiyati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1, No 2, 2014.
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai dan Basri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta

- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Prawirohardjo S. Ilmu Kebidanan. Jakarta: Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo; 2016.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Schuler, Randall S dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sondang Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Walsa, Elvina dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkatan Industries Batam". Fakultas Ekonomi Universitas Batam. *Jurnal Eksekutif* Vol.13 No. 1 Juni 2016.
- Widyaningrum, Yunita. 2015. *Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2010-2013*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.