

**PENGARUH PERENCANAAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MAWADDAH WAROHMAH**

**NPM : 1901110125**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

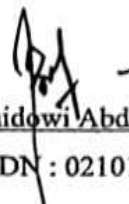
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Mawaddah Warohmah  
Nomor Pokok/Npm : 1901110125  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-09-24

Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M. P

NIDN : 0210116101

Tanggal 21-09-24

Pembimbing II :  Yun Suprani, SE.M.Si

NIDN : 02077066701

Mengetahui :

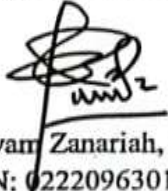
Dekan

Tanggal 21-09-24

  
  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 21-09-24

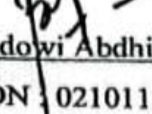
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

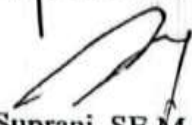
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

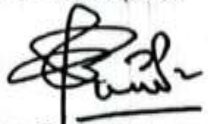
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Mawaddah Warohma  
Nomor Pokok/Npm : 1901110125  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama

Penguji Skripsi :

Tanggal 21-09-24 Ketua Penguji :   
Baidowi Abdhie, S.E., M. P  
NIDN : 0210116101

Tanggal 21-09-24 Penguji I   
Yun Suprani, SE.M.Si  
NIDN : 02077066701

Tanggal 21-09-24 Penguji II   
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

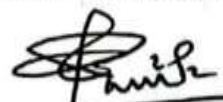
Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 21-09-24



Dr. Misy Mikiyal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 21-09-24



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mawaddah Warohma  
Nomor Pokok/NPM : 1901110125  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 17. 09 - 2024

Penulis,



Mawaddah Warohma

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis. ....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Perencanaan SDM.....	12
2.1.3 Kepemimpinan .....	16
2.1.4 Komunikasi .....	21
2.2 Penelitian lain Yang Relevan .....	27
2.3 Kerangka Berfikir .....	29
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Tempat Penelitian .....	31
3.1.2 Waktu Penelitian .....	31

3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	32
3.2.1	Sumber Data .....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1	Populasi .....	34
3.3.2	Sampel .....	34
3.4	Rancangan Penelitian .....	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	36
3.5.1	Variabel Penelitian .....	36
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6	Instrumen Penelitian .....	39
3.6.1	Uji Validitas .....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.7	Teknik Analisa Data .....	41
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	41
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	41
3.8	Uji Hipotesis .....	44
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	44
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	48
4.1.3	Pembahasan dan interpretasi .....	60
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	62
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif .....	72
4.1.6	Uji Asumsi Klasik .....	73
4.1.7	Regresi Linear Berganda .....	75
4.1.8	Koefisien Korelasi .....	77
4.1.9	Koefisien Determinasi.....	78
4.1.10	Uji Hipotesis Penelitian .....	78

4.2 Pembahasan Penelitian .....	82
4.2.1 Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.	82
4.2.2 Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama .....	85
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama. ....	86
4.2.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama. ....	86

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran.....	89

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## ABSTRAK

**MAWADDAH WAROHMA, Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M. P dan Ibu Yun Suprani, SE.M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang dari karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 4,145 + 0,495 X_1 + 0,282 X_2 + 0,129 X_3$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 25,443 + 0,297 X_1 + 0,261 X_2 + 0,324 X_3$ . Perencanaan SDM, Kepemimpinan Dan Komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Perencanaan SDM memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,006 < \alpha (0,05)$ . Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,044 < \alpha (0,05)$ .

**Kata Kunci : Perencanaan SDM, Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia, karena manusia yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada, oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Moekijat (2016 :355) perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis karyawan yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan.

Berikut ini akan dijelaskan secara rinci data dari jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Keluar Masuk Pada**  
**PT. Indomarco Prismatama Palembang**  
**Periode 2021-2024**

Tahun	Jumlah tenaga kerja awal	Jumlah tenaga kerja keluar	Jumlah tenaga kerja masuk	Jumlah tenaga kerja akhir
2021	321	17	14	324
2022	324	21	10	313
2023	313	11	22	324
2024	324	9	12	327

**Sumber: PT. Indomarco Prismatama Palembang, 2024**

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang keluar masuk pada PT. Indomarco Prismatama Palembang mengalami naik turun pertahun hal ini dapat dilihat dari tahun 2021 jumlah karayawan mencapai angka 324 orang, pada tahun 2022 menurun menjadi 313 orang, pada tahun 2023 meningkat menjadi 324 orang dan meningkat kembali pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan 327 orang. hal ini berarti perencanaan sumber daya manusia pada PT. Indomarco Prismatama Palembang mulai membaik hal ini dibuktikan meningkatnya jumlah karyawan pada tahun 2024. Berikut ini bagian jabatan pekerjaan yang ada pada PT. Indomarco Prismatama Palembang antara lain:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan**  
**PT. Indomarco Prismatama Palembang**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Distribution Centre Manager</i>	3
3	<i>Coordinator</i>	42
4	<i>Officer</i>	53
5	<i>Staff Administration</i>	18
6	<i>Clerk / Helper</i>	210
Jumlah		327

**Sumber: PT. Indomarco Prismatama Palembang, 2024**

## SOP Penerimaan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang:

### 1. Usia

Usia harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kemampuan kerja dan tanggung jawab karyawan. Untuk tugas-tugas tertentu akan lebih efektif jika dilakukan oleh karyawan dalam batas-batas umur tertentu. Ketentuan usia pada PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah dari 18 tahun sampai 35 tahun.

### 2. Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, untuk tugas-tugas tertentu mungkin akan lebih baik bila dilakukan oleh jenis kelamin tertentu, misalnya pada posisi *Staff Administration* karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang dibutuhkan berjenis kelamin perempuan agar mendukung pekerjaan yang ada karena administrasi dibutuhkan kerapian dan kecakapan dalam perekap data perusahaan.

### 3. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan sebagai dasar adanya syarat-syarat tertentu dari suatu jabatan dilator belakang oleh tingkat pendidikan. Berkaitan dengan hal ini tingkat pendidikan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah minimal SMA/SMK sampai pada tingkat Sarjana.

#### 4. Pengalaman kerja

PT. Indomarco Prismatama Palembang lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman, karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

#### 5. Kemampuan / Keahlian

Kemampuan akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, akan tetapi ada jabatan-jabatan tertentu yang tidak memerlukan suatu keahlian. Berkaitan dengan hal ini keahlian yang di perlukan disesuaikan dengan kebutuhan masing- masing departemen, misalnya dalam departemen Front Office, diharapkan calon karyawan memiliki kemampuan bisa mengoperasikan komputer

#### 6. Penampilan

Keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar, kualifikasi ini juga disesuaikan dengan kebutuhan jabatan tertentu. Contoh kualifikasi penampilan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah berpenampilan menarik, tinggi badan 160-165

#### 7. Negosiasi Gaji

Setelah tahapan selesai para pelamar akan menjadi kandidat terbaik yang dirasa paling sesuai. maka PT. Indomarco Prismatama Palembang akan negosiasi gaji dan kesepakatan kerja, proses ini akan

berlanjut pada karyawan baru di posisi yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Asma (2019:95) kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pemimpin dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa hingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang diketahui banyaknya karyawan yang mengeluhkan sikap pimpinan hal ini diketahui bahwa kurangnya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur. sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja karyawan yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan lagi kepeduliannya terhadap karyawan agar dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan hasil yang sesuai diharapkan.

Menurut Deddy Mulyana (2016:46) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang diketahui banyaknya karyawan yang mengeluhkan komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal.

Dijelaskan bahwa kegiatan *briefing* yang diadakan di PT. Indomarco Prismatama Palembang dalam waktu satu bulan sekali, ini membuat komunikasi antar karyawan dan pimpinan mengalami penurunan, dengan melakukan *briefing* maka pemasalahan yang terjadi bisa di cari solusi dan jalan keluar agar pemasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar mampu meningkatkan komunikasi dengan cara melakukakn kegiatan *briefing* minimal satu minggu sekali. Peningkatan komunikasi ini pun diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi yang baik, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal dengan nama Indomaret didirikan bulan November 1988 dengan Motto “Mudah dan Hemat”, sesuai dengan mottonya maka PT. Indomarco Prismatama mengembangkan usahanya dengan jalan membuka cabang di daerah yang dinilai dekat dengan konsumen yang cukup potensial, selain itu PT. Indomarco Prismatama menawarkan barang yang lebih variatif dan lebih murah dibanding dengan minimarket lainnya yang sejenis. Hal ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya cabang-cabang Indomaret yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Secara Simultan Perencanaan SDM, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.
2. Pengaruh Secara Parsial Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.
3. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

4. Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2016. *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta
- Asma, 2019. *Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Badeni, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Baidowi. Adhie, 2023, *Praktikum Statistik*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Benardin. Russel, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Deddy. Mulyana, 2016, *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, 2017, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(2).
- Kuncoro, 2018, *Panduan Pengolahan Data Dengan Program Spss Edisi Revisi*. Palembang : Unsri Press.
- Lasswell, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 176-188.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Mondy, 2016, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moekijat, 2016, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan  
Nawawi, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 1(3), 144-153.
- Sagala, 2016, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sutrisno, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Penerbit Alfabeta, Bandung
- Setyo. Widodo, 2020, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik Edisi Revisi*. Penerbit UR Press, Pekanbaru.
- Syamsul, 2017, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Alvabeta cv: Bandung.