

ANALISIS KUALIFIKASI DASAR KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN DALAM REKRUTMEN KARYAWAN BIDANG INDUSTRI PARIWISATA

Joseph Aldo Irawan¹, Aji Kusumah Ramdhani², Izza Ulumuddin Ahmad Asshofi³

¹Universitas Dian Nuswantoro

²Universitas Dian Nuswantoro

³Universitas Dian Nuswantoro

izza.asshofi@dsn.dinus.ac.id

Abstrak

Industri pariwisata yang bergerak di bidang pelayanan mencakup hal-hal yang membutuhkan kemampuan individu dalam memimpin suatu kelompok. Kemampuan individu dalam memimpin menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan di industri pariwisata. Oleh karena itu, untuk mendapatkan figur pemimpin yang tepat dalam menunjukkan kinerja, perlu ditinjau kualifikasi dasar suatu jabatan pekerjaan saat proses rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen ini menjadi pintu awal untuk memulai suatu jabatan karir di bidang pariwisata sehingga kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan perlu dicari tahu kecocokannya dengan kualifikasi dasar yang diinginkan industri pariwisata. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan dalam rekrutmen. Artikel ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif menggunakan studi literatur dan wawancara dengan *human resources department*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan yang dicari pada proses rekrutmen, maka para perekrut mampu untuk menemukan dan menciptakan sosok pemimpin baru dari suatu jabatan pekerjaan di bidang industri pariwisata yang berkompeten dalam bidangnya.

Kata Kunci : Kualifikasi Dasar, Kepemimpinan, Rekrutmen, Karyawan, Pariwisata

1. PENDAHULUAN

Kemampuan dalam memimpin suatu kelompok atau suatu organisasi menjadi kunci utama bila ingin menjadi pemimpin yang mumpuni dalam bidangnya. Sebagai penunjang, *softskills* yang dimiliki seorang pemimpin akan mempengaruhi proses kepemimpinan dalam organisasi. Pada penelitian sebelumnya didapati bahwa

kepemimpinan, motivasi, dan rekrutmen memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pada PT. Tunas Auto Graha Kota Palembang (Hendro dkk, 2020). Untuk mencari seorang pemimpin, harus diawali dari kualifikasi dasar proses rekrutmen karyawan. Hal ini karena rekrutmen sendiri menjadi ujung tombak yang bertindak sebagai pencari dan penyedia

calon tenaga kerja yang diperlukan untuk bagian-bagian tertentu sesuai dengan yang dibutuhkan. Rekrutmen karyawan sendiri nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawannya (Agustin, 2020). Efeknya adalah karyawan secara menyeluruh akan merasakan dampaknya baik langsung maupun tidak langsung dalam kurun waktu yang tidak menentu.

Proses rekrutmen karyawan biasanya diawali dengan adanya kebutuhan untuk penambahan karyawan pada suatu posisi baik yang kosong atau yang akan kosong sehingga menemukan kandidat yang berkompeten sesuai yang diharapkan.

Realisasi dari proses rekrutmen bukanlah hal yang mudah karena adanya beberapa tahapan yang harus dilalui dan nantinya akan dipertimbangkan untuk menemukan sosok yang memiliki jiwa kepemimpinan. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah kualifikasi dasar rekrutmen karyawan. Untuk kualifikasi dasar kemampuan memimpin ini biasanya tidak jelas pencantumannya oleh pihak perusahaan pariwisata. Ketidakjelasan tersebut menjadikan kualifikasi dasar yang dicari sulit ditemukan. Namun, ketika kualifikasi tersebut tertera dengan sangat jelas dan kompleks, diharapkan para pelamar merupakan calon yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan dari kualifikasi dasar tersebut sehingga memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas yang terbaik (Pratama dkk, 2021).

Kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan biasanya jarang dicantumkan dalam informasi atau lowongan pekerjaan secara terbuka, tetapi kualifikasi seperti pengalaman kerja, kemampuan dalam performa tertentu dan lain sebagainya biasanya akan ditanyakan kepada calon karyawan pada saat lanjut ke tahapan berikutnya dari proses seleksi karyawan. Berfokus pada jasa pelayanan, industri pariwisata sangat memerlukan sumber daya manusia yang mampu dan siap dalam memimpin suatu kelompok kerja.

Jiwa kepemimpinan untuk siapa memimpin dan dipimpin merupakan suatu sikap yang harus diraih oleh setiap insan industri pariwisata. Jiwa kepemimpinan itu dipengaruhi oleh kondisi dan pengalaman yang didapat selama sekian waktu tertentu dalam bekerja serta dari aktivitas dalam organisasi yang pernah diikuti.

Sebelum bisa memimpin orang lain dalam jumlah banyak, sebaiknya calon pemimpin mampu untuk memimpin diri sendiri terlebih dahulu (Sudiarta, 2020). Seseorang akan terlihat atau mampu memunculkan kemampuan kepemimpinannya sebelum menjadi seorang pimpinan. Hal ini dapat diamati dari pola kerja dan cara seseorang mengatur timnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pimpinan bukan hanya pintar dan mampu memimpin semata, tapi juga harus mampu untuk

menunjukkan kinerja yang baik serta menjadi teladan bagi timnya.

Guna memenangkan persaingan antarcalon karyawan, perusahaan perlu untuk memilih metode rekrutmen yang efektif dan menarik bagi para calon karyawannya (Jannah, 2020). Oleh karena itu, kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan dalam proses rekrutmen menjadi pertimbangan krusial untuk kesesuaian posisi yang ditawarkan oleh calon karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kualifikasi Dasar Kepemimpinan

Menjadi seseorang pemimpin bukan hal yang dapat diwujudkan dalam waktu singkat. Seorang pemimpin dikatakan sukses menjadi pemimpin yang baik membutuhkan proses yang panjang dan menghadapi banyak kendala di dalamnya. Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi akan menentukan capaian dari cara bekerjanya maupun perjalanannya selama memimpin di organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan sendiri memiliki beberapa penjelasan yang dapat dipahami sebagai berikut: Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2019), pada bukunya yang berjudul *Perilaku Dalam Organisasi* mendefinisikan bahwa: “Kepemimpinan sebagai pengguna kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktifitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat mempengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi

aktifitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain”. Tambahan pula, menurut Robbins dan Judge dalam bukunya Wibowo (2019) yang berjudul *Perilaku Dalam Organisasi* menyatakan bahwa: “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”. Selain itu, menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Kanopaske dalam bukunya Wibowo (2019) yang berjudul *Perilaku Dalam Organisasi* menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan.” Berdasarkan beberapa jabaran tentang definisi kepemimpinan yang ada di atas, didapati adanya kesamaan definisi yaitu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya, serta merupakan suatu proses interaksi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan tertentu. Pada kepemimpinan terdapat beberapa macam jabatan yang berkorelasi satu dengan lainnya sehingga terjadi kesinambungan kerja yang lain. Jabatan yang pernah diraih dapat menjadi rekam jejak yang baik dalam menempa seorang untuk menjadi pemimpin berpengalaman.

2.2 Kemampuan Memimpin dan Manfaat

Leadership skills seringkali dianggap sebagai kunci dari keberhasilan kinerja sebuah tim untuk mencapai tujuan dengan tepat sasaran. Oleh karena itu, *leadership skills* dapat dijadikan sebagai cara untuk membangun tim yang kuat. Dampaknya, pemimpin menjadi lebih mudah dalam menerapkan visi dan misi perusahaan di industri pariwisata. Untuk melengkapi *leadership skills*, kemampuan keterampilan halus atau *softskills* berikut juga akan menunjang kinerja dari seorang pemimpin dalam industri pariwisata:

1. Integritas
2. Membangun Hubungan
3. *Problem Solving*
4. Berpikir Kritis
5. Kreatif
6. Kecerdasan Emosional
7. Negosiasi

Setelah memahami *softskills* yang harus ditunjang oleh seorang pemimpin, berikut cara yang dapat digunakan untuk mengasah kapasitas diri (Azkiya, 2021):

1. Disiplin
2. Berkomunikasi dengan baik
3. Berpikir kritis dan fleksibel
4. Jangan takut berinisiatif
5. Bertanggung jawab
6. Kesadaran situasional
7. Dapat memotivasi
8. Terus belajar

Manfaat dari kepemimpinan yang nampak dan dapat dirasakan bersama antara lain (Safitri, 2021):

1. Mampu meningkatkan angka produktivitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan
2. Membantu untuk meningkatkan kemampuan para karyawan, dalam bekerja di bawah tekanan
3. Anggota tim dapat bekerja beriringan dengan belajar dalam meningkatkan kecerdasan emosionalnya
4. Menciptakan karismatik dan keseriusan dalam operasional organisasi dalam perusahaan dan bisnis
5. Membantu menumbuhkan rasa kepercayaan diri
6. Dipercaya mampu meningkatkan keterampilan mendengarkan dan berkomunikasi
7. Mampu memberikan nilai-nilai dan meningkatnya kesadaran akan keberagaman di dunia kerja

2.3 Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen sebagai salah satu tahapan dari suatu perusahaan untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Menurut Mardianto dalam Aisyah dan Giovanni (2018), rekrutmen diartikan sebagai proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Kaswan dalam Ryusnita (2017), rekrutmen adalah praktek atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial. Berdasarkan identifikasi tersebut akan dinilai apakah mampu untuk memenuhi peran secara efisien atau tidak.

Pada dasarnya perekrutan terdiri dari beberapa tahapan yang tujuannya adalah untuk menyaring dan mendapatkan seseorang yang dicari paling sesuai dengan kebutuhan untuk perusahaan/organisasi bidang pariwisata. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih (Hasanah & Aprilianto, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan dokumentasi. Nazir (2011) dalam bukunya berjudul Metode Penelitian mengemukakan: "Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan atau laboratorium atau di dalam museum". Studi pustaka secara umum dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara mengulik suatu informasi yang jelas sumbernya.

Studi dokumen juga digunakan sebagai metode penelitian ini. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dengan menggunakan metode ini, penulis mampu mendapatkan banyak data terkait untuk hasil dan pembahasan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kebutuhan Jabatan karir

Ketika kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan oleh industri pariwisata ditampilkan pada informasi pencarian kandidat, sebenarnya itu memudahkan untuk menyeleksi atau mengerucutkan kebutuhan jabatan suatu karir agar proses seleksi dapat dilaksanakan dengan batasan penentu yang jelas. Keahlian tersebut dapat dilihat dari *softskill* maupun *hardskill* yang dimiliki kandidat. Keahlian kompetensi yang biasanya harus dimiliki oleh seorang yang mendaftar pada jabatan *middle-ups* antara lain (Yulita, 2021):

1. *Planning*
2. *Decision Making*
3. *Influencing*
4. *Change Oriented*
5. *Strong Communication*

Selain itu, menurut Inspira (2020) kriteria kepemimpinan perlu dijabarkan sebagai berikut:

1. *Digital Mindset and Competencies*

2. *Analytical Thinking and Data Driven Decision Making*
3. *Coaching skill*
4. *Visioner*
5. *Social Intelligence*
6. *Team Building and Delegation*
7. *Conflict Management*

Cara untuk mendapatkan segala informasi di atas dapat dilakukan melalui wawancara dan/atau psikotes. Psikotes adalah serangkaian tes yang dilakukan oleh psikolog atas permintaan klien dengan tujuan untuk mendeskripsikan secara utuh tentang aspek-aspek psikologis seseorang sesuai dengan kebutuhan dan keperluan klien (Duniapcoid, 2021). Dalam dunia psikologis, kegiatan ini memiliki banyak manfaat yang dapat membantu pihak pencari karyawan untuk lebih mengetahui kondisi psikis dari individu tersebut seperti:

1. Mengetahui sifat kepribadian
2. Lebih mudah mengetahui *psychodynamic*
3. Mengetahui kondisi kejiwaan dari seseorang

4.2 Proses Rekrutmen

Pada proses rekrutmen, terdapat seseorang yang akan bertugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan, jabatan tersebut berada pada bagian rekrutmen yang disebut dengan HRD (*Human Resource Department*). Menurut Aisyah dan Giovanni (2018), proses rekrutmen karyawan dari

sebuah organisasi atau perusahaan pasti akan memiliki beberapa proses perencanaan, persiapan, dan perekrutan secara internal yang biasanya akan membahas mengenai:

- a. *Job Analysis* (Analisa Jabatan): prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratannya
- b. *Job Description* (Uraian Jabatan): penjabaran mengenai fakta seputar pekerjaan yang diperjelas secara rinci dalam bentuk uraian tertulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang hal yang penting dari jabatan yang diberikan
- c. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan): catatan mengenai syarat atau spesifikasi minimum yang seseorang harus miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- d. *Job Evalution* (Penilaian Jabatan): kegiatan penilaian yang dilakukan untuk membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan jabatan lainnya
- e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan): pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama atau kesetaraan

Menurut Hasanah dan Aprilianto (2020), bagi perusahaan yang masih pada tahapan awal, biasanya lebih memilih untuk menggunakan proses rekrutmen secara tradisional yang lebih ringkas dan mudah untuk dilakukan oleh pencari karyawan, antara lain:

- a. Memperjelas posisi yang harus diisi dalam proses rekrutmen
- b. *Review* dan memperbaharui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut
- c. Mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat
- d. Pilih cara komunikasi yang lebih baik

4.3 Sumber Rekrutmen

Untuk mendapat kandidat yang tepat, maka dibutuhkan sumber rekrutmen yang tepat pula. Sumber rekrutmen menurut Mangkunegara dalam Akbar (2018), ada dua sumber dalam penarikan karyawan, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi karyawan yang mencakup promosi jabatan, transfer, dan demosi jabatan. Kedua, sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa, lembaga pendidikan dan Depnaker.

a. Sumber dari dalam

Ada tiga bentuk mutasi karyawan, yaitu:

i. Promosi jabatan

Promosi jabatan yaitu pemindahan karyawan dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya

ii. Transfer atau rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan yaitu pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada

bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya

iii. Demosi jabatan

Demosi jabatan yaitu penurunan jabatan karyawan dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi

b. Sumber dari luar perusahaan

i. Iklan Media Massa

Penggunaan media massa seperti internet pada zaman milenial 4.0 menjadi tren untuk memudahkan penyampaian informasi secara cepat dan tepat tanpa memerlukan usaha serta biaya.

ii. Lembaga Pendidikan

Penyediaan tenaga terdidik dari lembaga Pendidikan biasanya banyak diminati oleh perusahaan atau organisasi yang mengutamakan pengalaman dalam bekerja dari pada yang baru akan mulai bekerja dengan dalih untuk mempersingkat waktu pelatihan yang dibutuhkan karyawan baru nantinya. Relasi pada masa menempuh pendidikan tersebut biasanya didapat dari program magang.

iii. Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)

Sebagai salah satu program pemerintah, depnaker sendiri

memiliki peran yang cukup penting untuk menyalurkan tenaga kerja kepada perusahaan atau organisasi yang memerlukan tenaga sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan dapat disalurkan langsung ke perusahaan atau organisasi tersebut.

- iv. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan

Kegiatan mandiri ini biasanya memerlukan waktu yang cukup lama dan memiliki peluang yang cukup kompleks.

4.4 Kesesuaian Kualifikasi Dasar dengan Kemampuan Kepemimpinan Bidang Pariwisata

Kepemimpinan merupakan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata dalam meningkatkan mutu layanan. Dengan mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia, potensi yang dapat dimanfaatkan menjadi sangat besar.

Pada dunia pariwisata, banyak didapati permasalahan yang muncul dalam rekrutmen. Mulai dari persyaratan, kualifikasi dasar, hingga kemampuan kepemimpinan. Pada dasarnya kemampuan kepemimpinan dalam proses rekrutmen memiliki banyak korelasi, yaitu proses rekrutmen mampu menilai kandidat sesuai atau tidak untuk menempati suatu posisi yang ditawarkan dan mengukur

tingkat kemampuan kandidat secara umum melalui tes yang diberikan.

Gambar 1 membuktikan bahwa kemampuan kepemimpinan menjadi kriteria yang tidak dapat dibantah ataupun dikesampingkan pada proses perekrutan. Pada posisi manapun, kemampuan kepemimpinan menjadi kemampuan dasar yang harus dikuasai dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan prinsip dari dunia pariwisata yang merupakan penyedia jasa dan harus mampu untuk memimpin diri sendiri maupun orang lain.



Gambar 1. Contoh Lowongan Kerja Hotel

Selain itu, beberapa kriteria terkait juga menjadi tolok ukur yang relevan dalam proses rekrutmen yang biasa dilihat oleh perekrut, antara lain: pengalaman, relevansi, dan keahlian sesuai bidang yang digelutinya

Pada Tabel 1, didapati adanya evaluasi sumber perekrutan yang banyak terjadi pada

suatu perusahaan. Pada dunia pariwisata sekalipun, evaluasi tersebut sering didapati. Namun, sumber tersebut tidak semua dapat diaplikasikan karena merujuk pada perbedaan kebutuhan dari perusahaan yang disesuaikan untuk mencari sumber yang paling efektif.

Tabel 1. Evaluasi Sumber Rekrutmen

Sumber (Apriyanti, 2021)

Sumber Rekrutmen	Keunggulan	Kelemahan
Internet	Menjangkau secara luas seluruh kalangan	Terlalu banyak kandidat yang sembarang melamar
Rujukan Karyawan	Mengetahui seluk beluk organisasi dari karyawan yang merujuknya	Berpeluang menciptakan budaya KKN
Website Perusahaan	Distribusinya luas, bisa ditargetkan kepada kelompok tertentu	Menghasilkan banyak kandidat yang kurang berkualitas
Perekrutan Melalui Kampus	Banyak kandidat terpusat di satu tempat	Terbatas hanya pada posisi karir awal (<i>Beginner</i>)
Organisasi Perekrut Profesional	Mengetahui dengan baik tantangan dan kebutuhan organisasi	Sedikit berkomitmen pada organisasi yang spesifik

Pada zaman sekarang perusahaan harus memiliki pandangan tentang pentingnya rekrutmen eksternal dengan merekrut karyawan muda yang berpotensi atau bertalenta dalam melakukan rencana strategis perusahaan (Tedjamulya, 2020). Penyebabnya adalah perkembangan zaman yang terus maju ini memaksakan kondisi untuk belajar dari para penerus dan tidak semua hal lama dapat dipertahankan. Dengan demikian, kemampuan kepemimpinan dan rekrutmen pun harus selalu berkembang mengikuti kebutuhan perkembangan zaman dan karakteristik yang terkini.

5. KESIMPULAN

Dengan adanya kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan pada saat proses pencarian karyawan, para perekrut akan sangat terbantu dalam tahapan seleksi yang dilakukan. Pentingnya mencantumkan kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan dalam proses rekrutmen karyawan akan menjadi modal awal untuk menyaring hanya kandidat yang memenuhi kriteria tertentu yang melamar. Besarnya peluang lolos pada proses rekrutmen dapat ditentukan dari tingkat kesesuaian antara kompetensi kandidat yang dicari dengan kualifikasi yang dibutuhkan kemudian dikombinasikan dengan hasil observasi selama proses seleksi yang dapat menarik perhatian para perekrut. Proses yang ditempuh ini bertujuan untuk menemukan kandidat yang paling tepat menyesuaikan kebutuhan dari perusahaan.

Pada akhirnya, setelah menemukan kandidat yang tepat, kemampuan kepemimpinan dapat selalu dikembangkan sesuai kebutuhan dalam jenjang karir terutama untuk kualifikasi kelas *middle-ups* dalam sebuah perusahaan atau organisasi di bidang industri pariwisata.

6. REFERENSI

- Agustin, Lisa. 2020. *Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Karismatik, Rekrutmen Dan Budaya Organisasi Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton*. Skripsi, Jember: Universitas Jember.
- Aisyah, Nurul dan Giovanni, Angelia. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. Vol 1, 8-18.
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. Vol. 3, 1-17.
- Apriyanti, Delfin. 2021. *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan*. Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Azkiya, Gulman. 2021. "Skill Academy By Ruang guru". <https://blog.skillacademy.com/cara-meningkatkan-leadership-skill>, diakses pada 18 November 2021.
- Duniapcoid. 2021. "Dunia Pendidikan". <https://duniapendidikan.co.id/pengetahuan-psikotest/>, diakses pada 20 November 2021.
- Hasanah, Mizanul dan Aprilianto, Andika. 2020. Analisis Model Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dalam Kitab Ta'alimul Muta'allim Syaikh Az-Zarnuji. *Managere*. pp. 20-32.
- Hendro, Omar, Trisniarty, Rahman, AM. RZ. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Auto Graha Palembang (Sumatera Selatan). *UMPro*. Vol.1, No.2, 193-210.
- Inspira, Mitologi. 2020. "Mitologi Inspira". <https://www.mitologiinspirasi.com/top-10-kompetensi-kepemimpinan-wajib/>, diakses pada 21 November 2021.
- Jannah, Umi Rahmatul. 2020. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bpr Gemilang Di Tembilahan Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*. Skripsi, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pratama, Danar Yuditya, Nickindo, Dinta, Elmerilia, Kusuma. 2021. "Taxation". <https://blog.ub.ac.id/danarjoeditja/2014/04/01/rekrutmen-dan-seleksi-sumber-daya-manusia/>, diakses pada 3 Desember 2021.

- Ryusnita. 2017. "Definisi Menurut Para Ahli". <https://definisi-menurut-parah-li.blogspot.com/2017/06/26-definisi-rekrutmen-menurut-parah-ahli.html>, diakses pada 25 April 2022.
- Safitri, S Nuraini. 2021. "massoftware". <https://www.massoftware.com/blog/leadership-skill>, diakses pada 18 November 2021.
- Sudiarta, I Wayan. 2020. Pola Kepemimpinan Hindu Dalam Teks Gaguritan Niti Raja Sasana. *Maha Widya Duta*. Vol 4 (Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja), 134-142.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tedjamulya, Abel. 2020. Membangun Talent Management Untuk Retail X. *Jurnal Administrasi Bisnis (Institut Teknologi Bandung)*, pp. 22-40.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulita, Rahma. 2021. "Talentics Blog". <https://talentics.id/blog/talentics/recruitment-and-employer-branding/mengenal-kompetensi-leadership-dan-pengaruhnya-di-lingkungan-kerja>, diakses pada 21 November 2021.