

BAB VII PENUTUP

7.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah Pustaka serta hasil penelitian dan pengujian menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* dan pembahasan yang telah diuraikan pada beberapa bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut::

1. Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi pembelajaran pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori dari Thornberry (2006:24) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kewirausahaan merupakan kepemimpinan yang memiliki sikap dan perilaku sebagai wirausahawan yang bisa menciptakan perubahan dari pada bertransaksi, karena dengan adanya perubahan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dan berjalan mengikuti tren pasar yang berlaku melalui proses pembelajaran baik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Sidqi, Hemawan, dan Zainal (2018) dan juga penelitian Nyukorong (2016) yang menunjukkan perilaku *Kepemimpinan kewirausahaan* yang kuat akan berdampak positif dan signifikan pada *organisasi pembelajaran*.
2. Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori dari Priansa (2014:234) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional yang tinggi dapat diraih oleh organisasi karena didukung oleh perilaku Kepemimpinan kewirausahaan yang baik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Gupta et al., (2004), Supartha dan Saraswaty (2019) yang menyatakan bahwa sifat dan perilaku Kepemimpinan kewirausahaan yang tinggi berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Newman (2018) yang menyatakan pengaruh yang tidak signifikan Kepemimpinan kewirausahaan terhadap komitmen organisasional.
3. Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori dari Hunt, J.G., & Dodge, G.E. (2000: 453) yang menyatakan bahwa perilaku Kepemimpinan kewirausahaan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil

penelitian dari Coglisser and Brigham (2004), Helm dan Zyl (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja bisnis tapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Aldaas (2020) dan juga Rahim et al. (2015) yang menyatakan kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

4. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi pembelajaran pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan empirik baru yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi pembelajaran.
5. Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori dari Robbin dan Judge (2011:111) yang menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan dan sistem Rekrutmen organisasi yang baik. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Butali dan Njoroge (2020) dan Alansaari et al. (2019) yang menyatakan bahwa Rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi apabila diperkuat oleh komitmen organisasional.
6. Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori Sutrisno (2015:45). yang menyatakan bahwa organisasi yang memiliki sistem Rekrutmen yang baik, dapat memberikan dampak baik kepada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) serta Muna, Azam, dan Albattat (2020) yang menyatakan bahwa praktek Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
7. *Inovasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi pembelajaran pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori dari Senge (1990:7). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Syam et al. (2018), Gil, A.J., Rodrigo-Moya, B., Morcillo-Bellido, J. (2018), Dias, C., Escoval, A. (2015), serta Fu, H.-W. (2017) yang menyatakan ada hubungan yang sangat kuat antara Inovasi organisasi dengan organisasi pembelajaran.
8. *Inovasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori Kotabe (2012:289) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Inovasi

- produk yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Im, T., Campbell, J.W., Jeong, J. (2016) yang menunjukkan iklim Inovasi terbukti memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap komitmen organisasional.
9. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori dari Urabe K (1988:34) dan undang-undang No 18 Tahun 2002 (2002) tentang Inovasi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Ayhan karakaş, Yaşar ÖZ, Muhammet Raşit Yildiz (2017) dan Yusak Anshori (2009) bahwa Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hotel.
 10. Organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori dari Senge P (1990:56) dan Gales (1996:71). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Ahsin Sidqi, Asep Hemawan, Zainal (2018) dan Zahidul Karim dan Md. Mahfuzur Rahman (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara praktek Organisasi pembelajaran dan kinerja organisasi.
 11. Komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja hotel bintang 4 di Jawa Timur. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori dari Luthan (2006:224) dan Zumali C (2010:127). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Salih Zeki Imamoglu, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsen Atakay (2019) dan juga Aysen Berberoglu, Hikmet Secim (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen organisasional dan kinerja organisasi.

7.2 Saran

7.2.1. Saran Untuk Manajemen Hotel Bintang 4 di Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada manajemen hotel bintang 4 di Jawa Timur agar bisa meningkatkan kinerja organisasi hotelnya, sesuai urutan variabel dengan prioritas paling tinggi sampai dengan prioritas paling rendah.

1. Menambah program-program inovasi terutama inovasi berbasis perubahan pasar, karena tujuan utama dari inovasi adalah agar hotel bisa beradaptasi di tengah pesatnya perkembangan teknologi yang membuat perilaku pasar berubah drastis. Keberadaan hotel sangat berkaitan dengan tren *budget travel*

yang akan semakin membesar di era setelah pandemi. Sebuah survei Jakpat tentang “*What do Indonesians Seek in Budget Hotel*” menunjukkan bahwa mayoritas atau 64,05% pelanggan hotel adalah dari kalangan milenial, 91% diantaranya memesan hotel memperhatikan keterjangkauan harga, dan 81,47% memesan hotel melalui saluran *online*. Berdasarkan perubahan perilaku pasar tersebut, maka inovasi yang bisa dilakukan oleh hotel bintang 4 adalah menekan biaya operasional dan mengurangi fasilitas yang kurang dibutuhkan pasar sehingga biaya bisa lebih terjangkau, mengadopsi secara penuh teknologi 4.0 untuk semua proses bisnis hotel, serta bekerja sama dengan aplikasi perjalanan seperti Airy, Traveloka, Tiket.com, Pegipegi, Agoda, dan Booking.com untuk mendongkrak penjualan. Secara umum, industri perhotelan harus memenuhi syarat protokol *Cleanliness, Healthy, Safety* dan *Environmental Sustainability* (CHSE), dengan 3 strategi utama yaitu inovasi, adaptasi, dan kolaborasi. Inovasi bisa dengan promosi *staycation, long stay*, layanan *work from hotel*, dan program *food delivery*. Adaptasi bisa dengan disinfektan rutin, minimalisasi biaya operasional, dan vaksin karyawan. Selanjutnya, kolaborasi bisa dengan bekerja sama dengan *Online Travel Agent*, pemerintah setempat, dan instansi swasta dan komersial di luar industri hotel.

2. Membangun organisasi pembelajaran terutama dengan merancang program-program pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus (*continuous learning*), hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Program yang dapat digunakan manajemen hotel sebagai wadah untuk membangun budaya organisasi pembelajaran seperti pembelajaran terprogram, rotasi pekerjaan, pelatihan dan bimbingan, *business games*, dan simulasi pekerjaan.
3. Memperbaiki proses rekrutmen terutama pada proses pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan dengan lebih baik dan transparan. Transparansi dapat lebih terjamin dengan adanya peran teknologi di dalamnya. Maka dari itu, kini rekrutmen digital menjadi sistem rekrutmen ‘*new normal*’ bagi HRD perusahaan. Saat *social distancing* menjadi bagian dari gaya hidup baru, rekrutmen digital yang mengandalkan peran teknologi internet sudah merupakan keharusan. Industri perhotelan juga harus mulai mengadopsi sistem rekrutmen digital yang lebih obyektif, transparan, mudah, dan biaya jauh lebih murah. Ada tiga strategi rekrutmen digital, yaitu *job portal*, otomatisasi proses seleksi, dan wawancara virtual. *Job portal* memungkinkan perusahaan memasang iklan murah, namun memiliki jangkauan luas dan

- memungkinkan menjaring kandidat potensial dari luar daerah. Otomatisasi proses seleksi efektif dan cepat karena *paperless* dan mengandalkan teknologi otomatisasi berbasis *Artificial Intelligence* (AI) yang mengidentifikasi profil karyawan dan mencocokkan dengan kualifikasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Lalu, wawancara virtual dapat menjadi sebagai solusi untuk melakukan *assessment* kandidat dengan lebih cepat.
4. Memperkuat gaya kepemimpinan kewirausahaan pada jenjang manajerial, terutama pada aspek *able to motivate*, *achievement oriented*, dan *proactive*. Pandemi membuat banyak hotel melakukan perampingan besar-besaran terhadap karyawannya, dan sebagian pekerjaan sudah mulai dialihkan dengan teknologi. Di sisi lain, hal tersebut berdampak kurang baik terhadap mental karyawan yang masih bertahan. Untuk itu, pemimpin harus mampu memotivasi mereka agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Pemimpin juga harus proaktif, karena pada era *new normal*, kebijakan Work From Home dan Work From Office akan masih dipertahankan sebagai bentuk dari protokol kesehatan dan juga menekan biaya operasional. Kelemahan dari jam kerja yang fleksibel tersebut, batas antara bekerja, mengurus keluarga dan *leisure time* menjadi kian kabur. Sehingga pemimpin harus bisa menjaga keseimbangan antara *work*, *life*, dan *play* setiap karyawannya sehingga tidak mengganggu kualitas kerja mereka.
 5. Kinerja organisasi hotel dapat terbentuk terutama dari kontribusi aspek finansial dan aspek pembelajaran dan pertumbuhan. Pembelajaran dan pertumbuhan dapat dibangun dengan program pelatihan karyawan yang terjadwal secara berkesinambungan. Selanjutnya, aspek finansial dapat diselamatkan dengan mengurangi aset-aset fisik yang besar yang dimiliki hotel dengan beban operasional yang tinggi, hal ini penting karena dalam dua tahun terakhir, semua industri menghadapi *triple disruption* sekaligus, yaitu *digital disruption*, *millennial disruption*, dan *pandemic disruption*. Ketiga *disruption* tersebut banyak membunuh perusahaan-perusahaan dengan aset berat (*asset-heavy company*) yang beban *overhead*-nya tinggi. Dengan demikian, manajemen hotel bisa mengurangi aset-aset yang berat di operasional dan kurang bermanfaat dalam mendorong penjualan, sehingga kesehatan keuangan hotel bisa terjaga.

7.2.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti juga memberikan beberapa saran kepada penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan model penelitian ini pada *scope* yang lebih luas, yaitu semua hotel berbintang di Jawa Timur dengan menambahkan variabel kategori lokasi hotel (lokasi bisnis atau destinasi wisata) sebagai variabel *dummy*, sehingga diharapkan dengan sampel yang lebih luas, estimasi model penelitian menjadi lebih presisi lagi dan generalisasi hasil penelitian akan lebih meluas. Selain itu, penyertaan variabel *dummy* akan memberikan keuntungan bagi penelitian selanjutnya yaitu bisa mengetahui perbedaan pola pengaruh berdasarkan jenis lokasi hotel (kota bisnis atau kota wisata).
2. Penelitian selanjutnya juga perlu mengambil sampel hotel yang lebih luas, yaitu semua hotel berbintang (bintang satu sampai bintang lima) untuk menguji model yang lebih komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan kewirausahaan, rekrutmen, dan inovasi terhadap organisasi pembelajaran, komitmen organisasional, dan kinerja organisasi dengan menyertakan variabel kategori bintang sebagai variabel *dummy*, sehingga selain bisa mengetahui pengaruh kepemimpinan kewirausahaan, rekrutmen, dan inovasi terhadap organisasi pembelajaran, komitmen organisasional, dan kinerja organisasi, juga bisa mengetahui bagaimana perbedaan pola pada setiap kategori hotel berbintang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, O. S., Dumade, E. O., & Fadare, O. M., (2015), The Influence Of Recruitment And Selection On Organizational Performance The Influence Of Recruitment And Selection On Organizational Performance, *IJAAR*.
- Armstrong M., (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. UK: Kogan Page Limited.
- Barney J. B., (1991), *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, 17 (1), 99-12. Crossref.
- Bhoganadam, S. D. & Dasaraju, S. R., (2014), A Study on Recruitment and Selection Process of Sa Global YarnTex (India). *Private Limited International Journal of Management Research & Review* ISSN: 2249-7196 IJMRR/ October 2014/ Volume 4/Issue 10/Article No5/996-10.
- Budiyanto, Eko. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Casio, W. F., (2005), *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits* 2nd Ed. New York. Mc Graw-Hill Inc.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2011). *Diversity in the workplace: an overview*. Factsheet. London: CIPD.
- Cloete, F. K., (2007), *Human Resources Management Practices and Employee Job Satisfaction in Private Work Organisation: Vol 6*.
- Daft, Richard L. (2012) *Manajemen*. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Darling, J., Keeffe, M., & Ross, J., (2007), *Entrepreneurial Leadership Strategies and Values: Keys to Operational Excellence*. *Journal of small business and entrepreneurship*. 16(2), 108-109.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, (1992), *Manajemen SDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhallindo.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Jawa Timur, 2020.

Djabatey E. N., (2012), *Recruitment and Selection Practics of Organizations: A Case Study of HFC Bank (GH) Ltd.* Unpublished thesis submitted to the Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Ghana: Kwame Nkrumah University of Science and Technology.

Ekwoaba, J. O., Ikeije, U. U., & Ufoma, N., (2015), The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management* Vol.3, No.2, pp.22-33, March 2015 Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org).

Ferdinand, Augusty, (2002), *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.

Ferdinand, Augusty, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fisher, Schoenfeldt & Shaw (2004) *Human Resource Management*, New Delhi, India, Dreamtech Press,

Florea, N. V., (2014), *Using Recruitment Agencies to Obtain the Best Candidates "Valahia" University, Târgoviște, Romania.*

Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modelling (Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22.0)*. Cetakan ke VI. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson (2013) *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Gibson, James L. (2009), *Organisasi dan Manajemen*, Perilaku Stuktur, Proses, Jakarta: Erlangga.

Gillet, Nicolas. dan Vandenberghe Christian. (2014). Transformational leadership and organizational commitment: the mediating role of job characteristics". *Human Resource Development Quartely*, Volume 25, issue 3. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21192>
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21192>

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Greenberg, Jerald dan Robert Baron, (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, New York: Prentice Hall.
- Griffin, (2004). *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Gupta, V., MacMillan, I., & Surie, G., (2004), Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*.
- Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Seven Edition. England: Pearson Education Limited.
- Hair J.F., Hult G.T., Ringle C.M., Sarstedt M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Hamdani, N. A., & Susilawati, W. (2018). Application of information system technology and learning organization to product innovation capability and its impact on business performance of leather tanning industry. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 131–135. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13143>
- Hariandja, Marihot T.E, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Henry, O., & Temtime, Z., (2009), Recruitment and Selection Practices in Smes: Empirical Evidence from a Developing Country Perspective. *Advances in Management*, 3(2), 52.
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- <https://jatim.bps.go.id>, (diakses 9 Oktober, 2020),
- Irefin, Peace dan Mechanic, Mohammed Ali (2014). Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 19, Issue 3, Ver. I, PP 33-41 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. www.iosrjournals.org
- Kamroellah A (2014) *Pengantar Perilaku Organisasi*, Surabaya, Buku Pustaka Raja,
- Katawneh, Ahmad Izzoh and Osman, Abdullah, (2014). The impact of Core Competencies in improving the Organization commitment of

- employees in Mutah University in Jordan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 8 ISSN: 2222-6990
- Keban, Yaremis T. (1995). *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Yogyakarta: Fisip UGM.
- Kebudayaan dan Pariwisata dalam angka 2018 (2018).
- Kelly, Joe. (1974) *Organizational Behavior, AN exixtential-Systems Approach, Revised Edition*, Homewood, Illinois, Richard D. Iewin, Inc.,
- Kepha, O., Mukulu, E. & Waititu, G. A., (2014), The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya. *International Journal of Science and Research*, 3(5), 132-138.
- Kompas.com, diakses, 24 Pebruari 2021.
- Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Locke, E.A. (1997). *Esensi Kepemimpinan* (Terjemahan). Jakarta: MitraUtama.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mahajar, Abdul Jumaat Bin dan Jasmani Binti Mohd Yunus, (2014). The Relationship between Demography and Competency towards Organizational Commitment of Banking Sector in Malaysia, *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)* Volume 1, Issue 11, November 2014, PP 65-72 ISSN 2349-0373 (Print) & ISSN 2349-0381
- Mahsun, Mohammad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, Pingkan Greis Sendow dan Farlane Rumokoy, 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 Hal.4285-4294

- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Human Resource Management*. alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J and N. Allen., (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael. (2009). Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Miner, John. B. 2005. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Mitic, Siniš Jelena Vulkojanski, Edit Terek, Bojana Gligorović, Katarina Zoric, (2016). Organizational Cultrure and Organizational Commitment: Serbian case, *Journal Of Engeneering Management and Competitoiveness (JEMC)* VOL. 6, No. 1, 2016, pp.21-27
- Mustapha, A. M., Ilesanmi, O. A., & Aremu, M, (2013), Impacts of Well-Planned Recruitment and Selection Process On Corporate Performance in Nigerian banking industry Zirra Clifford Tizhe Oaya, James Ogbu, Grace Remilekun Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study Of Three Selected Manufacturing Companies In Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* September, Vol. 3, No. 9 ISSN: 2222-6990
- Neeraj, (2012), A Study of the Recruitment and Selection Process: SMC. *Global Industrial Engineering Letters* ISSN 2224-6096 (print) ISSN 2225-0581 (online) Vol 2, No.1, 2012 www.iiste.org
- Oh, Hee Sook and Wee, Hwee, (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. pp.507-517.
- Olatunji, E. S., & Ugoji, I. E., (2013), Impact of Personal Recruitment on Organizational Development: A Survey of Selected Nigerian Workplace, *International Journal of Business Administration* www.sciedu.ca/ijba vol.4 No 2:2 2013 (2012): 3.358
- Opayemi, A.S., & Oyesola, T.M., (2013), Perception of Selection Interview, Selection Test and Employee Performance: an Empirical Analysis, *Journal of Public Administration and Policy Research*

- vol. 5(4) pp 95-101, August, 2013 DOI: 10.5897/JPR12.006 ISSN 2141 2480@ 2013 Academic Journals <http://www.Academicjournals.org/JPAPR>.
- Pace, R. Wayne dan Don F Faules, (2006), *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya,.
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta
- Porter, Jeanette A. (2015). The relationship between transformational leadership and organizational commitment in nonprofit long term care organizations: The direct care worker perspective, *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* Vol. 1, No. 2, November 2015, pp. 68 – 85, DOI: <http://dx.doi.org/10.17062:CJIL.v1i2.13RESEARCH ARTICLE>
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen.P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenallindo,
- Sangeetha, K., (2010), 'Effective Recruitment: A Framework', IUP Journal Of Business Strategy, 7(1/2), pp. 93-107, *Business Source Complete*, EBSCOhost. [Online]. (Accessed: 7 March 2015).
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization science*, 16(5), pp.522-536.
- Stephen, M., Cowgill, M., Hoffman, B., & Housman, B., (2013), *Understanding the Value of Hiring through Referrals* Forschungs institute zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor IZA DP No. 7382: University of Minnesota, Morris Division of Social Sciences 600 East 4th Street Morris, MN 56267-2134 USA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supartha, Sintaasih (2017), *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*, Denpasar, CV. Setia Bakti

- Swasto, Bambang, (1996), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- www.bps.go.id (diakses Oktober, 2020).
- www.detik.com (diakses Nopember 2020).
- www.id.wikipedia.org (diakses Juni 2021)
- www.kompas.com (diakses Januari, 2021).
- www.rukamen.com (diakses Januari, 2021).
- Zakari, Mariama, Poku Kofi dan Owusu-Ansah Wilberforce, (2013). Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 3 No. 1