

PENGARUH REKRUTMEN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANAMA BALI STORE

Luh Kadek Budi Martini¹, A.A.I.Ngurah Dyah Prami¹, Ni Luh Gede Pratiwi Anjeni¹, Ni Komang Prasiani²

¹STIE Bali Internasional Institute of Tourism Management, Denpasar

²Institut Desain & Bisnis Bali

Email : jrseruni@gmail.com

Abstrak: Tujuan utama penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan dengan metode sensus 40 responden. data dikoleksi dengan teknik wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan skala likert dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada komunikasi interpersonal dan kreativitas berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store. Penelitian rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas sangat diperlukan untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk mendukung kinerja perusahaan.

Kata kunci: rekrutmen, komunikasi interpersonal, kreativitas, kinerja

Abstract: The main objective of this study was to analyze the effect of recruitment, interpersonal communication, and creativity on the performance of Panama Bali Store employees. This research is a descriptive study using a quantitative approach. The sample is determined by the census method of 40 respondents. data collected by interview technique, documentation, and questionnaires. Data were analyzed using a Likert scale and multiple linear regression. The results of the study found that recruitment had a positive and significant effect on employee performance, interpersonal communication had a positive and significant effect on employee performance, creativity had a positive and significant effect on employee performance on interpersonal communication and creativity had a positive and simultaneous effect on employee performance in Panama Bali Store. Recruitment research, interpersonal communication, and creativity are needed to create and improve better employee performance to support company performance.

Keywords: recruitment, interpersonal communication, creativity, performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:18).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang

dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mas'ud, 2004). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil dari tanggung jawab yang telah dilakukan karyawan, sehingga semakin tinggi kinerja karyawan suatu perusahaan, semakin mudah tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu dilihat dari kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu; kehadiran; dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2009: 378).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, antara lain proses rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja (Kusumawardani, 2021). Proses rekrutmen merupakan tahap penting bagi perusahaan dalam mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Darodjat (2015) suatu kegagalan yang terjadi dalam proses perekrutan akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan calon karyawan yang berkualitas pada setiap posisi dan jabatan yang sesuai untuk ditempati oleh mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty (2017), menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tinggi rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan, apabila proses perekrutan sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja karyawan akan baik. Namun sebaliknya apabila proses perekrutan tidak sesuai dengan standar perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang baik atau tidak sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan penelitian Namora, dkk (2019), menunjukkan bahwa rekrutmen juga memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Kusumawardani (2021) menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian Trisnawaty (2017) dan Namora, dkk (2019), dimana penelitian Kusumawardani (2021) menemukan rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rekrutmen tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Kusumawardani (2021), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa proses komunikasi interpersonal yang berjalan telah memberi dampak yang sangat baik dan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Maria (2019), menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi interpersonal yang tinggi, tidak menjamin akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Komunikasi interpersonal (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang mengharuskan setiap kontestan memahami tindakan orang lain secara spontan, baik secara verbal maupun non verbal (Mulyana, 2005:73). Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Hardjana, 2003: 85). Terdapat indikator komunikasi interpersonal yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat komunikasi interpersonal, yakni keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan (Devito, 2011: 285).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taufan, Muhammad. & Indiyati, Dian (2020), menemukan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2020) yang menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah (Rachmawati, 2010:14). Dalam hal ini Munandar (2012:44) menjelaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Indikator kreativitas yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kreativitas, yakni keahlian, kemampuan berpikir, motivasi, disiplin, dan kelancaran (Putri, 2012:5).

Panama bali store merupakan perusahaan yang berorientasi pada penjualan sandal jepit asli dari indonesia, yang sudah memiliki cabang tersebar di seluruh indonesia, termasuk Bali. Berdasarkan uraian di atas sangat menarik untuk diteliti pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di Panama Bali Store

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Panama Bali Store. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Panama Bali Store. Jumlah karyawan Panama Bali Store adalah 40 orang, metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus dengan mengambil sampel seluruh karyawan pada Panama Bali Store yang berjumlah 40 karyawan. Data dikoleksi menggunakan koesioner dengan teknik wawancara dan dokumentasi.

Analisis Data

Kinerja karywan, rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas yang bersifat kualitatif dianalisis menjadi kuantitatif menggunakan skala Likert , Dalam penelitian ini digunakan 5 skala mulai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup), 4(setuju), dan 5 (sangat setuju). Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis linear berganda dengan formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1, b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi, X_1 adalah rekrutmen, X_2 adalah komunikasi interpersonal dan X_3 adalah kreativitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (rekrutmen, komunikasi interpersonal dan kreativitas) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 1. Hasil Analisis regresi pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal dan kreativitas terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
--	--------------------------------	------------------------------

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,108	2,470		1,258	0,000
Rekrutmen (X1)	0,075	0,181	0,046	0,413	0,000
Komunikasi Interpersonal(X2)	0,182	0,136	0,207	1,336	0,000
Kreatifitas (X3)	0,715	0,147	0,704	4,852	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil t-hitung yang diperoleh rekrutmen sebesar 0,413 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam persamaan regresi menunjukkan koefisien rekrutmen bernilai positif. Dari hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store (H1 diterima).

Komunikasi interpersonal t-hitung sebesar 1,336 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam persamaan regresi menunjukkan koefisien komunikasi interpersonal bernilai positif. Dari hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store (H2 diterima).

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil t-hitung yang diperoleh kreativitas sebesar 4,852 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. persamaan regresi menunjukkan koefisien kreativitas bernilai positif. Dari hasil uji statistik tersebut, maka hipotesis ketiga yang menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panama Bali Store (H3 diterima).

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan uji -F maka dapat diketahui apakah rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji - F ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji - F regresi pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal dan kreativitas terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	297,624	3	99,208	25,479	,000 ^b
Residual	124,599	36	3,894		
Total	422,222	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Rekrutmen, Komunikasi Interpersonal, Kreativitas

Berdasarkan hasil pengujian ANOVA pada Tabel 2 diperoleh nilai F sebesar 25,479 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti model regresi yang digunakan adalah layak dan memenuhi *Goodness of Fit*. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, komunikasi interpersonal dan kreativitas berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store.

PEMBAHASAN**Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruh Rekrutmen (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, artinya dapat dinyatakan bahwa semakin baik rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan analisis data yang telah dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada subjek penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan dengan spesifikasi yang jelas dan tersistem dalam rincian pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada calon karyawan dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas yang akan meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Hal tersebut juga di dukung oleh Noe, (2000:83) Rekrutmen sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Sehingga, rekrutmen yang dilakukan oleh Panama Bali Store sudah baik dengan spesifikasi kriteria yang diinginkan perusahaan untuk menempati kekosongan yang ada.

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis sesuai dengan penelitian Trisnawaty, I. (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Namora *et.al.*,(2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Hendro, Omar dkk (2020) menyatakan bahwa rekrutmen positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store.

Berdasarkan hasil signifikansi pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Panama Bali Store, artinya dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan analisis data yang telah dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada subjek penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya keterbukaan, saling percaya dan saling mendukung antara atasan dengan karyawan ataupun sesama rekan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan Panama Bali Store dengan adanya *gathering* bersama atau kumpul bersama seluruh karyawan akan memberikan ikatan yang dekat dalam hubungan kerja saling mengenal satu sama lain. Hal ini didukung oleh Devito (Afriyadi,2015) tujuan komunikasi interpersonal sebagian besar melalui kontak dengan sesama manusia, kita belajar mengenai diri kita sendiri. Persepsi diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini dan pikirkan orang tentang kita

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis sesuai dengan penelitian Kusumawardani, A., (2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tuhuteru, W dkk (2020) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Giffari, Putra Arrahmansyah (2020) menyatakan bahwa rekrutmen positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kreativitas terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruh Kreativitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store, artinya dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kreativitas akan meningkatkan

kinerja karyawan. Sejalan dengan analisis data yang telah dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada subjek penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa kreativitas seperti kemampuan bekerja yang cepat dan tanggap dan memanfaatkan dengan teknologi yang ada maupun dengan rasa dukung motivasi yang tinggi satu sama lain dalam perusahaan Panama Bali Store dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang sama diinginkan perusahaan dengan baik. Hal ini didukung oleh Amabile (2011;52) Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar, dapat memecahkan masalah dengan luwes.

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis sesuai dengan Taufan, Muhammad. & Indiyati, Dian (2020), menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawati, I. (2020) dan Fitriansyah, A. (2020) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi Interpersonal, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store

Berdasarkan hasil analisis antara rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan diperoleh f hitung sebesar 25,479 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti model regresi yang digunakan adalah layak dan memenuhi *Goodness of Fit*. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, komunikasi interpersonal dan kreativitas berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store yang ditunjukkan dengan nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 0,413 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, dapat dinyatakan bahwa semakin baik rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store yang ditunjukkan dengan nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 1,336 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Panama Bali Store yang ditunjukkan dengan nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 4,852 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kreativitas akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana. 2003. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius
- Agus Styoro Cahyo Wibowo. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Area Bojonegoro*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- DeVito, Joseph A. 2013. *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc
- DeVito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group

- Elvie, M. 2019. *The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work motivation as mediation. International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133.
- Handoko, 2013. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kusumawardani, A. 2021. *Pengaruh Rekrutmen Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd.*
- Kurniawati, I. 2020. *Pengaruh Kreativitas, Efikasi Diri, dan Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Balai Kota.*
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Mangkunegara. A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Ekonomi, F., & Prima, U. 2019. *Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa*. 5, 71–80.
- Nasabella, A. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Noe, R.A. et.al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill PT. Bumi Aksara.
- Putri, 2012. *Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi.
- Rachmawati 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robert L.Mathis & John H.Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Sinurat, Vera Rosalina T. Br. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1.01* (2021).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta