



## JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JEBAKU>

Halaman UTAMA: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php>



### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEREKRUTAN KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. DAMASES SEJAHTERA KLATEN)

Bintang Sinambela, Dyah Ayu Puri Palupi

Prodi Manajemen,

[bintangsinambela41@gmail.com](mailto:bintangsinambela41@gmail.com)

[Dyahayupuripalupi@gmail.com](mailto:Dyahayupuripalupi@gmail.com)

Universitas Kristen Surakarta

Jl. RW. Monginsidi No. 36-38 telp/fax : (0271) 637145

#### ABSTRAK

This study is to analyze the effect of leadership style, employee recruitment and employee involvement on the performance of PT. Damases Sejahtera Klaten employees. The research method used is quantitative research using survey and interviews. Sampling using purposive sampling method where the technique of determining the sample is done with certain considerations or criteria. The study involved as many 65 respondents, the data were analyzed using multiple linear regression models. From result of this study it can be concluded that leadership style, employee recruitment and employee involvement partially and simultaneously affect the performance of PT. Damases Sejahtera Klaten.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Recruitment, Employee Engagement and Employee Performance.

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, rekrutmen karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja PT. Karyawan Damases Sejahtera Klaten. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan wawancara. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dimana teknik penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Penelitian ini melibatkan 65 responden, data dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, rekrutmen karyawan dan keterlibatan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Damase Sejahtera Klaten

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Perekrutan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat memiliki peran penting untuk mempengaruhi perusahaan. Dalam mencapai target dalam berkompetisi, perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pimpinan dan karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan. Karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya dalam bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka Paisal (2017). Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan karyawan dan keterlibatan karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, ada proses rekrutmen yang tepat. Menurut Sodikin, et. al (2017) rekrutmen merupakan upaya mencari calon pegawai yang diperkirakan sesuai dan dapat mengisi berbagai lowongan yang ada dan pada waktu yang tepat. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan pintu gerbang perusahaan dalam menyeleksi calon karyawan.

PT. Damases Sejahtera Klaten bergerak di bidang produksi penyerap kelembaban udara (*desicant*), yang berfungsi untuk menyerap kelembaban udara yang terjadi di dalam *contaiers*, gudang bahan baku dan bahan jadi, almari pakaian, kelembaban di dalam mobil, kamar atau ruangan sehingga mencegah korosi (karat) produk menjadi basah, label terlepas, peregangan pada perekat juga menghilangkan bau tak sedap. Permasalahan sumber daya manusia pada PT. Damases Sejahtera Klaten berfokus pada kondisi yang dialami oleh karyawan dan karyawan tentang kinerja gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan dan keterlibatan karyawan. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa pemimpin belum memberikan instruksi yang jelas terhadap karyawan seperti akan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sebagai contoh pada bagian staf yang seharusnya bekerja dibagian staf tetapi diberikan tugas dan pekerjaan lain yang bukan dari bagian staf. Perekrutan karyawan sudah dilakukan secara efisien dan efektif tetapi kurang ada kejelasan mengenai bekerja sebagai apa dan bagian apa yang harus dikerjakan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Serta pada perekrutan karyawan masih dalam proses pengembangan rekrutmen karena sebelumnya, perekrutan karyawan dilakukan dengan perekrutan internal. Yaitu posisi jabatan yang kosong ditarik dari karyawan yang sudah ada di perusahaan. Penarikan dilakukan dengan cara mutasi atau transfer, baik sifatnya vertikal maupun horizontal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka pengertian kinerja atau performance pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Melawan hukum, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral an etika (Achmad dan Mayowan, 2018).

### b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga membuat bagaimana cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, serta bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana menjalin hubungan antar pemimpin dan bawahannya (Jayanti dan Wati, 2019) (Jayanti dan Wati 2019).

### c. Pengertian Perekrutan Karyawan

Rekrutmen adalah salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja untuk mendapatkan calon-calon karyawan yang kemudian diseleksi, mana yang paling baik dan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan oleh perusahaan dengan melalui proses rekrutmen (Purwanti dan Satria, 2017).

### d. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan ialah proses partisipasi yang menggunakan semua kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan. Seseorang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik serta secara emosional selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi (Mahadika dan Hadi, 2018).

## 3. METODOLOGI

### 1. Model Pengembangan

Model pengembangan yang digunakan adalah metode penelitian. Penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan dan keterlibatan karyawan pada PT. Damases Sejahtera Klaten yang berlokasi di Jl. Singosari No.9, Belang Wetan, Klaten. Subjek yang menjadi sasaran dalam pengamatan penulis yaitu karyawan PT. Damases Sejahtera Klaten berjumlah 67 orang sebagai populasi dengan sampel 65 orang dengan melakukan pertimbangan dan kriteria tertentu pada responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan melakukan

pertimbangan atau kriteria tertentu pada responden (Mertha 2020:8). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan model regresi linear berganda menggunakan SPSS v20.

## 2. Metode Analisa Data

Berikut ada metode analisa data yang digunakan:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, untuk mengetahui penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji normal *kolmogrov-smirnov* (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $\text{sig} \geq 0,05$ ). Dengan pengujian K-S melalui *standardized* residual (Anjani dan Santosa, 2019).

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui ada korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat dalam satu model penelitian. Dapat dikatakan terbebas dari masalah multikolineritas jika memiliki nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multi kolineritas dalam model regresi dan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas pada regresi (Ardian, 2019).

### c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Purnomo (2017:125) heteroskedastitas adalah varian *residual* yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastitas. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastitas dapat menggunakan uji *Gletser*. Dan apabila hasilnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastitas.

### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Yaitu mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), perekrutan karyawan (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) (Manampiring, *et. al*, 2021). Teknis analisis ini diproses dengan bantuan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

X1 = gaya kepemimpinan

X2 = perekrutan karyawan

X3 = keterlibatan karyawan

$\beta_1$ - $\beta_2$  = koefisien regresi

e = *standard error* (tingkat kesalahan)

### e. Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji t adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka dapat dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dengan perbandingan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  sebagai berikut :

- a.  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen.
- b.  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel dependen tidak berpengaruh terhadap variabel independen.
- f. Uji hipotesis secara simultan

Menurut Santoso (2019) pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan secara serentak untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh variable. Taraf signifikansi ( $\alpha$ ): 0,05 kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan jika  $H_a$  diterima nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel *output*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a) Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Valid Percent
1	L	22	33.8
2	P	43	66.2
Total		65	100

Sumber : Data responden diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 43 orang (66.2%), sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 22 orang (33.8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Damases Sejahtera Klaten adalah perempuan.

##### 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frequency	Valid Percent
1	< 30 tahun	18	27.7
2	> 30 tahun	47	72.3
Total		65	100

Sumber : Data responden diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan usia responden dan dapat dilihat bahwa 18 orang (22.7%) berusia < 30 tahun dan 47 orang (73.2%) berusia > 30 tahun. Dari hasil penelitian usia responden dapat disimpulkan bahwa para karyawan berada pada usia yang sudah matang.

##### 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frequency	Valid Percent
1	D1-D3	2	3.1
2	S1	7	10.8
3	SD	4	6.2
4	SMA/SMK	43	66.2
5	SMP	9	13.8
Total		65	100

Sumber : Data Responden diolah, tahun 2021

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel di atas dapat dilihat kebanyakan responden adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 43 responden (66.2%) dari total responden. Selanjutnya disusul responden yang berpendidikan SMP yaitu sebanyak 9 orang (13.8%) dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang (10.8%) dan responden yang berpendidikan SD sebanyak 4 orang (6.2%) dan terakhir responden yang berpendidikan D1-D3 sebanyak 2 orang (3.1%) dari total responden dalam penelitian ini.

#### 4. Karakteristik Responden Menurut Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cleaning Service	1	1.5	1.5	1.5
Gudang	5	7.7	7.7	9.2
Kepala Operator	1	1.5	1.5	10.8
Ketua Regu	1	1.5	1.5	12.3
Logistic	1	1.5	1.5	13.8
Manager Asistant	1	1.5	1.5	15.4
Operator Jahit	1	1.5	1.5	16.9
Valid Produksi	38	58.5	58.5	75.4
Purchasing	1	1.5	1.5	76.9
Qisi	1	1.5	1.5	78.5
Satpam	1	1.5	1.5	80.0
Staf Administrasi	5	7.7	7.7	87.7
Staf Pengiriman	2	3.1	3.1	90.8
Supir/Driver	3	4.6	4.6	95.4
Teknisi	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kebanyakan responden bekerja di bagian produksi sebanyak 38 orang, selanjutnya pada bagian gudang 5 orang serta diikuti oleh teknisi 3 orang, staf pengirim 2 orang dan 1 orang pada setiap bagian adalah *cleaning service*, kepala operator, ketua regu, *logistic manager assistant*, operator jahit, purchasing, qisi, dan satpam.

#### 5. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frequency	Valid Percent
1	< 3 tahun	15	23.1
2	> 3 tahun	50	76.9
Total		65	100

Sumber : Data diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kebanyakan responden telah bekerja > 3 tahun yaitu sebanyak 50 responden atau sebesar 76.9% dari total responden dan selanjutnya responden yang telah bekerja < 3 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 23.1%.

#### b) Hasil Pengelolaam Data

##### 1. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.97628121
	Absolute	.063
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Output SPSS v20, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,959 > 0,05. Terbukti bahwa data tersebut berdistribusi normal sebanyak 65 data.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,998	1,002
X2	0,586	1,707
X3	0,587	1,704

Sumber : Hasil Output SPSS v20, tahun 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas antar variabel gaya kepemimpinan (X1), perekrutan karyawan (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) tidak terjadi multikolinieritas, dengan kata lain tidak terjadi kolerasi. Hal ini dapat dilihat dari VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu : nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil VIF 1,002 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,998 > 0,10. Nilai perekrutan karyawan (X2) menunjukkan hasil VIF 1,707 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,586 > 0,10 serta nilai variabel keterlibatan karyawan (X3) menunjukkan hasil VIF 1,704 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,587 > 0,10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,647	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,401	Bebas Heteroskedastisitas
X3	0,084	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS v20, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel > 0,05 yang artinya dari masing-masing variabel (gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan dan keterlibatan karyawan) tidak terjadi terjadi heterokedastisitas.

### 4. Uji Analisis regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.094	2.993		2.705	.009
1 Total_X1	.408	.081	.506	5.018	.000
Total_X2	.324	.162	.264	2.003	.004
Total_X3	.092	.132	.196	2.141	.042

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil Output SPSS v20, tahun 2022

Berdasarkan dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0.506X_1 + 0.264X_2 + 0.196X_3 + e.$$

Persamaan regresi linear tersebut memberikan gambaran sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,506, artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan pada karyawan sebanyak 1% diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,506 dengan asumsi tetap. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Damases Sejahtera akan semakin meningkat kinerja karyawan.
- b) Perekrutan karyawan (X2) bernilai positif sebesar 0,264, artinya peningkatan perekrutan karyawan sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 dengan asumsi perekrutan karyawan tidak berubah. Maka semakin baik perekrutan karyawan pada PT. Damases Sejahtera maka akan meningkat kinerja karyawan.
- c) Keterlibatan karyawan (X3) bernilai positif 0,196, artinya setiap satu perbaikan pada keterlibatan karyawan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196 dengan asumsi keterlibatan karyawan tidak berubah. Semakin baik keterlibatan karyawan pada karyawan di PT. Damases Sejahtera maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

#### 5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh suatu variabel, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perekrutan Karyawan dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sebelumnya harus dicari dahulu nilai  $t_{tabel}$  karena akan dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$ .  $T_{tabel}$  diperoleh dari : tingkat kepercayaan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ , dimana tabel distribusi t dengan uji dua pihak  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$  dan  $db = n-k-1=65-4-1=61$ . Maka nilai  $T_{tabel}$  adalah 1,999. Pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a) Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada gambar di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel X1 sebesar 5,018. Karena nilai  $t_{hitung}$  5,018 >  $t_{tabel}$  1,999 maka diputuskan H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh perekrutan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada gambar di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel X2 sebesar 2,003. Karena nilai  $t_{hitung}$  2,003 >  $t_{tabel}$  1,999 maka diputuskan H2 diterima

dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,04 < 0,05$ . Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa perekrutan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Pengaruh keterlibatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan *software* SPSS seperti terlihat pada gambar di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel X3 2,141. Karena nilai  $t_{hitung}$  2,141  $> t_{tabel}$  1,999 maka diputuskan H3 diterima Ho ditolak. Dengan nilai signifikansi 0,042. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195.452	3	65.151	12.537	.000 <sup>b</sup>
Residual	317.009	61	5.197		
Total	512.462	64			

a. Dependent Variable: Total\_Y

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2  
Sumber : Hasil Output SPSS 2022 v20, Tahun 2022

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,537. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ .  $Df_1 = k - 1 = 3$  dan  $Df_2 = n - k = 61$ , diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  12,417  $> F_{tabel}$  2,75 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X1), Perekrutan Karyawan (X2) dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  5.018  $> t_{tabel}$  1.999 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, maka diputuskan H1 diterima dan Ho ditolak.
- Perekrutan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  2.003  $> t_{tabel}$  1.999 dengan nilai signifikansi 0,04. Maka diputuskan H1 diterima dan Ho ditolak.
- Keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  2.141  $> t_{tabel}$  1.999 dengan nilai signifikansi 0,042. Maka dapat diputuskan H1 diterima dan Ho ditolak.
- Berdasarkan uji F diperoleh hasil perhitungan sebesar 12.537 dan nilai  $F_{tabel}$  2.75. Sehingga  $F_{hitung}$  12.537  $> F_{tabel}$  2.75 maka diputuskan Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian secara simultan variabel gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera

## DAFTAR PUSTAKA

1. Achmad dan Mayowan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA." *Administrasi Bisnis* 54(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>.
2. Anjani dan Santosa. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sari Sedana Denpasar." *Manajemen Bisnis dan Equilibrium* 5(2): 3. <https://scholar.archive.org/work/65scthy4nbexdcfmkvvie7gbcu/access/wayback/http://www.ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/download/342/388>.
3. Ardian. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 4(2): 10. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597/565>.
4. Jayanti dan Wati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan." *Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 9(9): 4. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>.
5. Mahadika dan Hadi. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam." *EQUILIBRIA* 5(1): 4. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/1725>.
6. Manampiring et. al. 2021. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Persero." *EMBA* 9(4): 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/36498/33947>.
7. Mertha. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. 1st ed. Yogyakarta: QUADRANT.
8. Paisal. 2017. "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Management* 5(4). <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/63>.
9. Purnomo. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. 3rd ed. Ponorogo: CV. WADE GROUP.
10. Purwanti dan Satria. 2017. "Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekan Baru." *Procuratio* 5(4): 4. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/239/208>.
11. Santoso. 2019. "Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Perekrutan Karyawan Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat." *Lentera Bisnis* 8(2). <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/291>.
12. Sodikin et. al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.