

# Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Proses, Dan Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu

Sarah Sephia Putri<sup>1)</sup>; Arifah Hidayati<sup>2)</sup>; Janusi Waliamin<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Email: <sup>1)</sup> [sarahsephia19@gmail.com](mailto:sarahsephia19@gmail.com), <sup>2)</sup> [myclass.arreefa@gmail.com](mailto:myclass.arreefa@gmail.com), <sup>3)</sup> [jwaliamin@gmail.com](mailto:jwaliamin@gmail.com)

## ARTICLE HISTORY

Received [10 Juni 2025]  
Revised [10 Juli 2025]  
Accepted [11 Juli 2025]

## Keywords

Recruitment Strategy,  
Employee Performance,  
Selection Process And  
Onboarding Process.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara X1 (Recruitment Strategy), X2 (Selection Process), X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance). Penelitian ini bersifat explanatory research untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, diambil menggunakan teknik Total Sampling, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisa yang digunakan untuk melihat ada atau tidak pengaruh yaitu uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) untuk melihat besaran pengaruh peneliti menggunakan Uji Korelasi. Adapun hasil penelitian ini yaitu : Recruitment Strategy berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan yang cukup kuat, Selection Process berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan yang Rendah, Onboarding Program berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan yang cukup kuat dan hasil uji F antara Variabel Recruitment Strategy, Selection Process dan Onboarding Program berpengaruh signifikan terhadap Y Employee Performance.

## ABSTRACT

This study aims to determine the influence between X1 (Recruitment Strategy), X2 (Selection Process), X3 (Onboarding Program) on Y (Employee Performance). This study is explanatory research to determine the influence between independent variables and dependent variables. The sample in this study amounted to 34 people, taken using the Total Sampling technique, where the entire population became the research sample. Data collection using a questionnaire. The analysis technique used to see whether or not there is an influence is the Hypothesis test (t Test and F Test) to see the magnitude of the influence the researcher used the Correlation Test. The results of this study are: Recruitment Strategy has a significant effect on Employee Performance with a fairly strong degree of relationship, Selection Process has a significant effect on Employee Performance with a low degree of relationship, Onboarding Program has a significant effect on Employee Performance with a fairly strong degree of relationship and the results of the F test between the Recruitment Strategy, Selection Process and Onboarding Program variables have a significant effect on Y Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, Persaingan usaha di Indonesia saat ini sangatlah ketat. Tidak hanya terjadi di kota-kota besar saja, dunia usaha saat ini juga tumbuh dan berkembang pesat di Kota-kota kecil yang membuat pelaku usaha dituntut untuk bekerja keras dalam menjalankan usahanya. Untuk menunjang suatu usaha yang bisa berkualitas, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penentu sukses ataupun tidaknya sesuatu industri dalam menggapai tujuannya (Lia, 2019).

Industri sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten serta bermutu, salah satunya industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan salah satu aspek yang mempunyai peranan penting dalam perkembangan bisnis dan pariwisata. Menurut (Akilah et al., 2019). Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang menunjang dalam bisnis di bidang pariwisata. Hotel-hotel yang ada akan bersaing untuk memperoleh tingkat hunian (occupancy) sesuai dengan kelasnya masing-masing. Adanya peningkatan persaingan tersebut memaksa manajemen harus menentukan kebijakan yang tepat dalam usaha menarik konsumennya dan dalam memenuhi tujuannya yaitu memperoleh laba demi kelangsungan hidup hotel. Maka dari ini pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk menggerakkan atau mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wardhani & Kusumawardi, 2023)

Salah satu daerah di Indonesia yang perkembangan hotelnya cukup pesat beberapa tahun belakangan ini adalah Kota Bengkulu. Kota Bengkulu menjadi salah satu kota Wisata yang dikunjungi oleh orang-Wisatawan. Hal ini ditandai dengan munculnya tempat-tempat wisata di kota Bengkulu. Menurut data (BPS, 2024) Pada Bulan Januari-November 2024 tercatat 3,91 juta perjalanan wisatawan

nusantara (wisnus) ke Provinsi Bengkulu sehingga berdampak kepada Tingkat penghunian kamar hotel klasifikasi bintang di Provinsi Bengkulu pada November 2024 mencapai 55,24 persen.

Perkembangan kota Bengkulu yang pesat juga dibuktikan dengan pembangunan hotel–hotel baru yang kini semakin menjamur. Banyaknya hotel baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara hotel semakin kompleks, pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan salah satunya dari kinerja para karyawan yang disuguhkan, kinerja yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggannya dan ketika para pelanggan merasakan kepuasan tersendiri maka ini akan menjadi keuntungan yang positif bagi pihak hotel karena pelanggan yang terpuaskan akan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi dan tidak bisa dilupakan sehingga menjadikan perusahaan kita sebagai satu-satunya yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan (Darti dan Merta., 2022).

Menurut (Nuzulul et al., 2022) Onboarding berperan penting dalam membantu karyawan baru merasa diterima, nyaman, dan siap untuk berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja yang baru yang pada pelaksanaannya ternyata menguntungkan perusahaan juga, jadi manfaatnya dapat dirasakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Program Onboarding yang efektif merupakan langkah kunci dalam membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mencapai produktivitas maksimal sejak awal. Pengembangan program onboarding yang tepat dapat memberikan pengalaman positif, membangun kepercayaan, dan mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam tim. Dalam dunia perhotelan kualitas sumberdaya manusia atau karyawan hotel memegang peranan yang tidak dapat dihindari lagi untuk kelangsungan hidup usaha perhotelan, dalam industri perhotelan sebagian besar produk ditawarkan berupa produk pelayanan atau jasa (Waliamin, 2020)

Salah satu hotel yang cukup terkenal di Kota Bengkulu adalah Hotel Madeline. Hotel Madeline merupakan salah satu hotel yang memiliki lokasi yang strategis, dimana Hotel ini berselang 15 menit berkendara dari Bandara Fatmawati Soekarno dan 7 menit berkendara dari Pantai Pasir Putih. Hotel Madeline beralamat di Jalan Bakti Husada Nomor 88 Kelurahan Padang Harapan Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. Hotel ini mulai beroperasi pada tahun 2013, Hotel Madeline selalu memperbaiki fasilitas dan kenyamanan untuk memenuhi kepuasan dan kebutuhan para tamu. Hotel Madeline memiliki kamar dengan jumlah 36. Hotel Madeline memiliki 34 Karyawan dengan 8 departemen. Adapun rincian Jumlah Karyawan berdasarkan departemen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen**

Departemen	Jumlah Karyawan
General manager	1
Marketing	2
Accounting Purcharing	3
Food and beverage product	7
Housekefping	7
Food and beverage services	6
Engineering	4
From Office	4
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>

Sumber : The Madeline Hotel Bengkulu diambil pada tanggal 15 Januari 2025

Menurut (Vibi., 2018) Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan (Pottale., 2016).

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan (Aisyah., 2018) Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di The Madeline Hotel Bengkulu.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan ibu Puspita yang merupakan Marketing Hotel Madeline pada tanggal 7 Maret 2025, Hotel Madeline mempunyai kebijakan dalam merekrut karyawan yang berpengalaman walupun syarat atau dokumen calon karyawan tersebut kurang. Contohnya: Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijazah, Kartu Kuning, SKCK, dll),

ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, dan tanpa melihat juga pengalaman pekerjaan sebelumnya dari calon pelamar tersebut tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa melihat latar belakang atau pengalaman karyawan tersebut.

Menurut (Arif., 2018) Onbording proses yang kurang efektif juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai masalah yang timbul terkait onbording proses. Salah satu kesalahan terbesar dalam proses onboarding adalah tidak memiliki proses yang terstruktur dengan jelas. Banyak perusahaan hanya memberikan beberapa dokumen atau pengenalan singkat tanpa ada agenda yang jelas untuk hari pertama atau minggu pertama karyawan baru. Tanpa panduan yang terstruktur, karyawan baru akan merasa kebingungan dan tidak tahu apa yang diharapkan, yang bisa menyebabkan mereka merasa tidak dihargai. Dan memberikan terlalu banyak informasi pada hari pertama bisa menjadi beban dan membuat karyawan merasa kewalahan. Memberikan dokumen panjang, prosedur rumit, dan informasi yang terlalu banyak sekaligus, karyawan akan kesulitan untuk menyerapnya

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan serangkaian aktivitas dalam organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dalam organisasi. Menurut (Lia, 2019) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Irma Yuliani, 2023) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah merekrut, memilih, mengembangkan, penghargaan, mempertahankan, mengevaluasi dan mempromosikan orang-orang dalam suatu organisasi.

### Recruitment Strategy

Dalam suatu organisasi seperti organisasi yang berorientasi dalam profit maupun non profit, pada dasarnya senantiasa mengharapkan kualitas di sejumlah hal. Melakukan sesuatu rencana agar bisa berhasil atau maksimal maka dibutuhkan suatu strategi. Oleh karenanya dibutuhkan strategi yang baik guna bisa meraih kualitas yang diharapkan tersebut sehingga bisa bersaing dengan berbagai organisasi yang lainnya (Milenia, 2021)

Menurut (Muhammad, 2020) Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. Universitas Islam Indonesia. (Firdaus, 2023) Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam menentukan pilihan atas metode-metode rekrutmen antara lain biaya dan manfaat atas rekrutmen, waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, serta kuantitas dan kualitas penarikan tenaga kerja.

### Selection Process

Menurut (Purnaya, 2016) Selection Process merupakan proses satu arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Definisi lain mengatakan bahwa seleksi adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi Menurut Mangkunegara dalam (Anggraeni, 2019)

Selection Process adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut (Garry, 2015) mengemukakan bahawasanya ada tiga hal yang menjadikan seleksi itu merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi/ perusahaan yaitu: Pertama, prestasi perusahaan sangat bergantung pada bawahan. Karyawan dengan keterampilan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi perusahaan begitupun sebaliknya. Waktu untuk menyaring calon yang tidak diinginkan adalah sebelum mereka di dalam, bukan setelahnya.

### Onboarding Program

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Adapun pengertian Onboarding Program menurut (Ingham, 2019) menyatakan Onboarding Program adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Onboarding Program adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.

### Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. (Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Rivai dalam (Arifah et al., 2023) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama

(Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. (Sinaga, 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

(Hamdiyah, 2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

## METODE PENELITIAN

Sifat dalam penelitian ini adalah explanatory research untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini peneliti mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) (Sugiyono, 2018). Hubungan antar variabel dari penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh recruitment strategy, Selection Process, dan onboarding program terhadap employee performance Hotel Madeline Kota Bengkulu.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data berupa bentuk statistik yang berbentuk angka dengan yang didapatkan dari hasil kuisioner penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diputuskan pada penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai, peneliti dapat menginterpretasikan hasil analisis data untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Karyawan Hotel Madeline Kota Bengkulu yang berjumlah 34 karyawan yang terdiri dari 8 devisi.

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Madeline Kota Bengkulu yang berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Karyawan Hotel Madeline Kota Bengkulu yang berjumlah 34 karyawan yang terdiri dari 8 devisi. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Madeline Kota Bengkulu yang berjumlah 34 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Hasil Uji Validitas	Keterangan
<i>Recruitment Strategy</i>	Semua Pertanyaan nilai signifikannya di bawah 0.05	VALID
<i>Selection Process</i>	Semua Pertanyaan nilai signifikannya di bawah 0.05	VALID
<i>Onboarding Program</i>	Semua Pertanyaan nilai signifikannya di bawah 0.05	VALID
<i>Employee Performance</i>	Semua Pertanyaan nilai signifikannya di bawah 0.05	VALID

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan valid dikarenakan nilai signifikan dari hasil uji Validitas menunjukkan angka dibawah 0.05 sehingga alat ukur yang digunakan dikategorikan Valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.810	4

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.810 lebih dari 0.70 Maka dapat disimpulkan hasil bahwa pertanyaan dinyatakan andal atau variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Recruitment Strategy</i>	0.239	34	.000	0.857	34	0.065
<i>Selection Process</i>	0.228	34	.000	0.837	34	0.053
Onboarding Program	0.228	34	.000	0.866	34	0.071
Employee Performance	0.358	34	.000	0.669	34	0.087

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai Sig. pada Shapiro Wilk memiliki nilai diata 0,05 maka hasil uji Normalitas berdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Recruitment Strategy</i>	0.797	1.255
<i>Selection Process</i>	0.853	1.172
Onboarding Program	0.889	1.125

a. Dependent Variable: Employee Performance

Dari tabel dapat nilai nilai VIF Recruitment Strategy sebesar 1.255 maka tidak terjadi multikolineritas, pada variabel Selection Process . Nilai VIF sebesar 1.172 maka tidak terjadi multikolineritas, pada variabel Onboarding Program nilai VIP sebesar 1.125 maka maka tidak terjadi

multikolinieritas dan nilai. Hasil ini dikarenakan Nilai VIP berada di Rentang 1-10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.536	0.566		0.712	0.011
Recruitment Strategy	0.077	0.070	0.187	1.095	0.283
Selection Process	-0.173	0.091	-0.302	1.910	0.066
Onboarding Program	0.081	0.083	0.151	0.969	0.341
Employee Performance	-0.273	0.088	-.0524	3.120	0.040

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel dapat dilihat signifikan Recruitment Strategy sebesar 0,011 maka tidak terjadi heterokedastitas, pada variabel Selection Process . Nilai signifikan sebesar 0.283 maka tidak terjadi heterokedastitas dan nilai signifikan pada Onboarding Program sebesar 0.341 maka tidak terjadi heterokedastitas karena nilai signifikan diatas 0,005

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)	3.314	3.269	0.003
	Recruitment Strategy	0.408	2.406	0.022
	Selection Process	0.285	1.739	0.092
	Onboarding Program	-0.298	1.857	0.073

a. Dependent Variable: Employee Performance

Pada tabel di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.314 + 0.408X_1 + 0.285X_2 - 0.295X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3.314 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Recruitment Strategy, Selection Process dan Onboarding Program dianggap konstan maka nilai Y adalah 3.314
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Recruitment Strategy ( $X_1$ ) sebesar 0.408 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Recruitment Strategy naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.408
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Selection Process ( $X_2$ ) sebesar 0.285 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Selection Process naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.285
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Onboarding Program ( $X_3$ ) sebesar 0.295 dengan tanda negatif menyatakan apabila jika Onboarding Program turun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.295.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.559 <sup>a</sup>	0.312	0.754	1.51030

a. Predictors: (Constant), Onboarding Program, Selection Process, Recruitment Strategy

Dari tabel diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,312 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 31,2%

**Tabel 8 Hasil Uji Korelasi**

		Recruitment Strategy	Selection Process	Onboarding Program	Employee Performance
Recruitment Strategy	Pearson Correlation	1	0.375*	0.321	0.418*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.029	0.064	.000
	N	34	34	34	34
Selection Process	Pearson Correlation	0.375*	1	0.203	0.378*
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.000	0.249	.001
	N	34	34	34	34
Onboarding Program	Pearson Correlation	0.321	0.203	1	0.560
	Sig. (2-tailed)	0.064	0.249	0.000	.001
	N	34	34	34	34
Employee Performance	Pearson Correlation	0.418*	0.378*	0.560	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001	0.000
	N	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan Recruitment Strategy (X1) sebesar  $0.000 < 0.05$  maka Recruitment Strategy (X1) berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan 0,418 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Recruitment Strategy dan Employee Performance. Berarti semakin tinggi Recruitment Strategy maka semakin baik Employee Performance.

Nilai Signifikan Selection Process sebesar  $0.001 < 0.05$  maka Selection Proses (X2) berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan sebesar 0,378 bertanda positif artinya adanya hubungan yang Rendah antara Selection Proses terhadap Employee Performance. Berarti semakin tinggi citra merek maka semakin baik Employee Performance. Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan Onboarding Program (X3) sebesar  $0.001 < 0.05$  maka Onboarding Program berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan 0,560 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Onboarding Program dan Employee Performance. Berarti semakin tinggi Variasi Produk maka semakin baik Employee Performance.

**Tabel 9 Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.299	10.101		3.297	0.003
	Recruitment Strategy	0.531	0.221	0.407	2.400	0.002
	Selection Process	0.315	0.180	0.287	1.746	0.001
	Onboarding Program	0.514	0.274	0.302	1.878	0.004

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Recruitment Strategy) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,003 maka dari itu  $0,003 \leq 0,05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Recruitment Strategy terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

Hasil uji t antara Variabel X2 (Selection Process ) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,002 maka dari itu  $0,002 \leq 0,05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Selection Proses terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

Hasil uji t antara Variabel X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,004 maka dari itu  $0,004 \geq 0,05$  ini artinya X3 terhadap Y tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Onboarding Program dengan terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

**Tabel 10 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.099	3	10.366	4.545	0.001 <sup>a</sup>
Residual	68.430	30	2.281		
Total	99.529	33			

a. Predictors: (Constant), Onboarding Program, *Selection Process* , *Recruitment Strategy*

b. Dependent Variable: Employee Performance

Hasil uji f antara Variabel X1 (Recruitment Strategy), X2 (Selection Process ) dan X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,001 maka dari itu  $0,001 \geq 0,05$  ini artinya X1,X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Recruitment Strategy, Selection Process dan Onboarding Program terhadap Employee Performance. Di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

## Pembahasan

### **Pengaruh Recruitment Strategy terhadap Employee Performance di Hotel Madeline Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis diketahui nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Recruitment Strategy) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,003 maka dari itu  $0,003 \leq 0,05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Recruitment Strategy terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan Recruitment Strategy (X1) sebesar  $0.000 < 0.05$  maka Recruitment Strategy (X1) berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan 0,418 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Recruitment Strategy dan Employee Performance. Berarti semakin tinggi Recruitment Strategy maka semakin baik Employee Performance. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Nilai koefisien regresi variabel Recruitment Strategy (X1) sebesar 0.408 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Recruitment Strategy naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.408.

Rekrutmen merupakan proses menelusuri bakat dan minat calon karyawan untuk bergabung menjadi bagian dari karyawan. Untuk itu, rekrutmen merupakan suatu proses mencari calon karyawan agar dapat bergabung menjadi karyawan yang sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut (Wahyuni et al., 2021) rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan calon karyawan yang memiliki motivasi dalam dunia bisnis serta keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang sangat baik sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk melamar kerja sehingga calon-calon tersebut dapat terpilih yang terbaik diantara mereka yang layak untuk mengisi dan menduduki lowongan tersebut sesuai keahlian serta kemampuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dewi, 2017) terdapat pengaruh sistem rekrutmen yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik bergantung pada Recruitment Strategy, jika sistem rekrutmen yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi maka kinerja karyawan yang baik akan terwujud dan sebaliknya apabila sistem rekrutmen yang dibuat oleh

perusahaan dirasa tidak cukup baik, maka kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Iman dan Nur, 2023) yang menyatakan tidak efektifnya pada Recruitment Strategy terhadap Employee Performance dikarenakan Faktor utama yang menyebabkan tidak efektifnya proses rekrutmen yaitu praktik nepotisme, pelaksanaan proses rekrutmen masih manual, tidak memenuhi target, jumlah pelamar sedikit, penggunaan metode rekrut yang tidak tepat, job posting tidak spesifik. Jika proses rekrutmennya buruk, maka secara langsung akan berpengaruh buruk terhadap kinerja dan kualitas karyawan.

### **Pengaruh Selection Process terhadap Employee Performance di Hotel Madeline Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis diketahui nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (Selection Process) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,002 maka dari itu  $0,002 \leq 0,05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Selection Process terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

Nilai Signifikan Selection Process sebesar  $0.001 < 0.05$  maka Selection Process (X2) berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan sebesar 0,378 bertanda positif artinya adanya hubungan yang Rendah antara Selection Process terhadap Employee Performance. Berarti semakin tinggi citra merek maka semakin baik Employee Performance. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Nilai koefisien regresi variabel Selection Process (X2) sebesar 0.285 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Selection Process naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.285

Tujuan dari seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan, hal itu harus menyesuaikan pengetahuan, keterampilan, Kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh manajemen. (Zainal et al., 2018) berpendapat bahwa seleksi merupakan proses yang dilakukan setelah selesai melaksanakan rekrutmen yang termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni et al., 2021) Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh Selection Process terhadap Employee Performance dikarenakan proses seleksi menjadi hal utama yang harus dilakukan perusahaan, karena seleksi yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas juga serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dalam bekerja.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Iman dan Nur, 2023) bahwa proses seleksi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena Proses seleksi yang tidak mempertimbangkan keputusan perusahaan pada proses seleksi dengan melihat kondisi ekonomi, termasuk keseimbangan antar usia karyawan dan pengalaman kerja. .

### **Pengaruh Onboarding Program terhadap Employee Performance di Hotel Madeline Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis diketahui nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,004 maka dari itu  $0,004 \geq 0,05$  ini artinya X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Onboarding Program dengan terhadap Employee Performance di Hotel Madelin Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil Uji Korelasi ini dapat diketahui nilai signifikan Onboarding Program (X3) sebesar  $0.001 < 0.05$  maka Onboarding Program berkorelasi terhadap Employee Performance dengan derajat hubungan 0,560 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Onboarding Program dan Employee Performance. Berarti semakin tinggi Variasi Produk maka semakin baik Employee Performance. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Nilai koefisien regresi variabel Onboarding Program (X3) sebesar 0.295 dengan tanda negatif menyatakan apabila jika Onboarding Program turun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Employee Performance akan naik sebesar 0.295

Proses onboarding yang efektif dapat mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam tim. Karyawan baru akan merasa diterima dan nyaman dalam lingkungan kerja yang baru, memungkinkan mereka untuk dengan cepat beradaptasi dan membangun hubungan yang baik dengan tim. Hal ini membantu menciptakan kerjasama yang efisien dan meningkatkan kolaborasi antara anggota tim.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nuzulul., 2022) Peningkatan onboarding yang efektif dapat meningkatkan Employee Performance karena membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya. Onboarding yang efektif juga dapat mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam tim. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Pottale., 2021) onbording program berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Karena program onboarding yang gagal menjembatani karyawan untuk

mendukung visi, misi, dan budaya perusahaan. Sehingga terjadi kesenjangan antar karyawan dan program cenderung memberikan banyak informasi dan materi dalam jangka waktu yang singkat. Pendekatan ini tidak memberikan cukup waktu bagi karyawan baru untuk mencerna berbagai informasi yang diberikan.

### **Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Process Dan Onboarding Program terhadap Employee Performance di Hotel Madeline Kota Bengkulu.**

Berdasarkan hasil uji F antara Variabel X1 (Recruitment Strategy), X2 (Selection Process) dan X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,001 maka dari itu  $0,001 \geq 0,05$  ini artinya X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Recruitment Strategy, Selection Process dan Onboarding Program terhadap Employee Performance. Di Hotel Madelin Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda Nilai konstanta Employee Performance sebesar 3.314 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Recruitment Strategy, Selection Process dan Onboarding Program dianggap konstan maka nilai Y adalah 3.314 .

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi yang bisa disebut juga personil, pegawai, atau tenaga kerja yang harus memiliki kemampuan dan mutu yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu pentingnya melakukan Rekrutment Strategy, Selection Process Dan Onboarding Program yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan penelitian (Lilis dan Asep, 2024) bahwa Rekrutment Strategy, Selection Process Dan Onboarding Program berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya dan Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan sedangkan onboarding program yaitu orientasi pada karyawan baru agar dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Kuswanto, 2022) menemukan bahwa Recruitment Strategy tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Performance pada perusahaan manufaktur dan juga Penelitian oleh (Ayuningtias dan Waluyo, 2022) menemukan bahwa Selection Process tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Performance pada perusahaan jasa. Hal ini disebabkan oleh Karyawan sudah memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai sebelum bergabung dengan perusahaan. Dan perusahaan tidak memiliki sistem pengukuran kinerja yang efektif untuk menilai pengaruh Recruitment Strategy, Selection Process, dan Onboarding Program terhadap Employee Performance.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Process, Dan Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Recruitment Strategy Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu  
Recruitment Strategy (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance (Y). Hasil Uji t antara Variabel X1 (Recruitment Strategy) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,003 maka dari itu  $0,003 \leq 0,05$  ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan dengan derajat hubungan 0,418 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Recruitment Strategy dan Employee Performance.
2. Pengaruh Selection Process Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu  
Hasil uji t antara Variabel X2 (Selection Process) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,002 maka dari itu  $0,002 \leq 0,05$  ini artinya X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. dengan derajat hubungan sebesar 0,378 bertanda positif artinya adanya hubungan yang Rendah antara Selection Process terhadap Employee Performance.
3. Pengaruh Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu  
Onboarding Program memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance (Y) Hasil uji t antara Variabel X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,004 maka dari itu  $0,004 \geq 0,05$  ini artinya X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. dengan derajat hubungan 0,560 bertanda positif artinya adanya hubungan yang cukup kuat antara Onboarding Program dan Employee Performance.

4. Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Process, Dan Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu  
Hasil uji F antara Variabel X1 (Recruitment Strategy), X2 (Selection Process) dan X3 (Onboarding Program) terhadap Y (Employee Performance) memiliki nilai signifikan 0,001 maka dari itu  $0,001 \geq 0,05$  ini artinya X1,X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan melihat pada proses yang telah dilakukan pada pengelolaan sumberdaya manusia di Hotel Madeline, maka saran yang dibuat oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan
  - a. Melakukan proses rekrutmen secara terbuka dan transparan. Transparan merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk mendapatkan informasi tertentu.
  - b. Tentukan kriteria yang jelas dan spesifik untuk setiap posisi yang akan diisi. Pastikan kriteria tersebut mencakup keterampilan, pengalaman, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.
  - c. Buat program onboarding yang terstruktur dan sistematis, dengan jadwal yang jelas dan tujuan yang spesifik dan erikan pengenalan tentang hotel, termasuk sejarah, misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan.
- 2) Karyawan  
Karyawan harus meningkatkan Kompetensi sesuai dengan latar belakang pendidikan, Harus bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, Dan karyawan harus meningkatkan hasil kerja yang maksimal.
- 3) Penelitian Selanjutnya  
Untuk menambahkan variabel lain Recruitment Strategy, Selection Process, Onboarding Program dan Employee Performance.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. *CommIT Journal* 16 (1): 9–18. <https://doi.org/10.21512/commit.v16i1.7583>
- Akilah, F. et al. (2019) Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Alwinda, (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal ekkay.*, O.S. Nelwan., M.H.Ch. Pandowo ISSN 2303-1174.
- Aisyah, N. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Keryawan PT. Bank Mayapada International, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan EkonomiSyariah*, 8 – 18. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20521298&lokasi=lokal>
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.
- Arifah, Enti dan Fauzan. (2023). Pengaruh Beban Kerja,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt .Tirtakencana. *JURNAL EKONOMI BISNIS VOL 22 NO 2 : 117 - 126.* file:///C:/Users/ACER/ Downloads/02.+Enti+Juliani.pdf,
- Arief Rokhman Rosani. (2020). Analisis Pengaruh Program Rekrutmen, Program Seleksi, Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Aria Gajayana). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Malangkuçeçwara Malang.*
- Cupian, C., & Akbar, F. F. (2020). Analisis Perbedaan Tingkat Profitabilitas Perbankan Syariah Sebelum Dan Setelah Bekerja Sama Dengan Perusahaan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus Bank Bni Syariah, Bank Syariah Mandiri, Dan Bank Mega Syariah). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(11), 2149. <https://doi.org/10.20473/vol7iss202011pp2149-2169>.

- Derta & Merta.(2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu.E-Jurnal, Ekombis Riew.Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dehasen Vol. 10 no 2. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/>
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks
- Dewi, Nike Pratama Surya. 2017. Pengaruh Rekrutmen (seleksi), Kompetensi karyawan, dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bisi Internasional. Tbk. eJurnal Vol.6 No.1.
- Eryna. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia ( Rri ) Bengkalis." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8 (11): 6558. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p09.French>. (2013). Human Resource Management. Boston : Hhoughton Mifflin Company
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In Semarang, Universitas Diponegoro (p. 19)
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G.Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *EuropeanBusinessReview*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Heri, (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang. Jakarta. Universitas Bina Sarana Informatika. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 108–121. <https://doi.org/10.33369/insight.14.2.108-121>
- I Gusti Ketut Purnaya. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta.*Jurnal MSDM* <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/772/629>.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BIYUKUKUNG SUITES & SPA UBUD. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 13(2). <https://doi.org/10.36002/jep.v13i2.381>.
- Juni Priansa Doni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 108–121. <https://doi.org/10.33369/insight.14.2.108-121>
- Lilis, Asep (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.2, Maret 2021, 165-173. *urnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(3), 190–196. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.347>
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- M.Firdaus, (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Di Era VUCA. Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Ekonomi*.Vol.5,No.1,Hal 76. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/109>. Diakses pada 11 juni 2023
- Millenia, 2021. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 108–121. <https://doi.org/10.33369/insight.14.2.108-121>
- Muhammad, (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. Universitas Islam Indonesia. *urnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(3), 190–196. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.347>
- Nawawi, Hadari. (2012). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press *EuropeanBusinessReview*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Nuzulul Ilma,Putri Mega Desiana. (2022). Pengaruh Onboarding terhadap Job Performance melalui Peran Mediasi Affective Commitment, Work Engagement, dan Employee Creativity dengan Metode Onboarding sebagai Moderator. Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20521298&lokasi=lokal>.

- Nuzulul Rahmi, dkk, "Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kunjungan Antenatal Care (ANC) Selama Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas IE Alang Kabupaten Aceh Besar" *Jurnal of Health Technology and Medicine*. Vol. 7, No.2; 2021.
- Pottale, Billy. 2016. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At Pt . Bank Sulutgo." 16(04):453–64.
- Puspitaningtyas. (2016). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In Google Books (Issue April 2016).
- Rerung, Rintho Rante (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Sedarmayanti,2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco *Jurnal Ekonomi*. Vol. 5, No.1, Hal 76[https:// maker.ac.id/index.php /maker/article/view/109](https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/109). Diakses pada 11 juni 2012
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2009. *Research Method for Business Textbook: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons Ltd
- Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. In Kencana (Vol. 8, Issue 1)
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. *Jurnal Binawakya*, 15(11), 5651–5658. <https://ejournal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1165/pd>
- Sugiyono. (2018). metode kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Supiyandi, Andi, Sri Hastjarjo, and Yulius Slamet. 2022. "Influence of Brand Awareness, Brand Association, Perceived Quality, and Brand Loyalty of Shopee on Consumers" *Purchasing Decisions.* *CommIT Journal* 16 (1): 9–18. <https://doi.org/10.21512/commit.v16i1.7583>.
- Sutrisno, Niantoro, and Anisya Dwi Haryani. 2017. "Influence of Brand and Product Quality on Customer'S Buying Decision in South Cikarang Bekasi Regency." *Jurnal Lentera Bisnis* 6 (1): 85. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.169>.
- Tini Nuhayati. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *Jurnal EKOMAKS Jurnal ekonomi, manajemen dan Akuntansi*. 12(1):226-235. 10.33319/jeko.v12i1.119.
- Veithzal Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Vivi Dewanti Simbolon. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan. Hal. 1-59. *ejournal Eksekutif*.Vol.9,No.2,Hal 585.=[https://jurnal.ibmt.ac.id /index.php/jeksekutif/article/download/27/pdf/&ved](https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/27/pdf/&ved)
- Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(3)
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1244>

- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. *urnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(3), 190–196. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.347>
- Yuliani, Irma.(2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. *Su. Jurnal Bisnis Terapan* 3(02):129–36. doi: 10.24123/jbt.v3i02.2508.
- Yona, D. et al. 2019. Microplastic in The Bali Strait Comparison of Two Sampling Method Indonesian. *ejournal Eksekutif*.Vol.9,No.2,Hal 585. <https://www.google.com/FmPpytQuPr>. *Marine Sciences*. vol. 24, no.4.