

## Analisis Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Abepura

Jemy Ricardo Parera\*, dan Yuyunita\*\*

\* Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

\*\* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

---

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 22 Desember 2024

Disetujui 21 Januari 2025

#### Keywords:

Strategi,  
Rekrutment,  
Seleksi, dan  
Kinerja Karyawan

---

### ABSTRAK

*Abstract : The objectives of this research are as follows: (1) To Find Out and Analyze the Analysis of Recruitment and Employee Selection Strategies simultaneously affecting Employee Performance at the Gamalama Hotel in Abepura., (2) To Know and Analyze the Analysis of Recruitment and Employee Selection Strategies Partially Affecting Employee Performance at the Gamalama Hotel in Abepura, (3) To find out and analyze which variables among the recruitment and selection strategies are the most dominant on employee performance at the Gamalama Hotel in Abepura. In this study, the data used is data on Recruitment and Selection Strategies on Employee Performance at the Gamalama Abepura Hotel. The analysis model used is SPSS 17.0.by looking at the following influences and results: (1) To Know and Analyze the Analysis of Recruitment and Employee Selection Strategies simultaneously affecting Employee Performance at the Gamalama Hotel in Abepura, (2) To find out and analyze the Analysis of Recruitment and Employee Selection Strategies that partially affect the Performance of Employees at the Gamalama Hotel in Abepura, (3) To find out and analyze which variables among the recruitment and selection strategies are the most dominant on employee performance at the Hotel Gamalama in Abepura. The results of the research were obtained The results of hypothesis testing (H1), It is known that simultaneously recruitment and selection affect employee performance. This means that recruitment and selection are able to improve employee performance at Hotel Gamalama in Abepura. The results of hypothesis testing (H2), it can be concluded that there is a positive and significant influence between recruitment and selection partially on employee performance, The results of hypothesis testing (H3) show that recruitment variables have the most dominant influence on employee performance. Therefore, the strategy in the recruitment process has an impact on employee performance at Gamalama Hotel in Abepura*

**Abstrak :** Ada pun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini sebagai berikut (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Analisa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Di Abepura., (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Analisa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Di Abepura, (3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis variabel manakah diantara Strategi rekrutmen dan seleksi yang paling dominan terhadap kinerja karyawanpada Hotel Gamalama Di Abepura.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Abepura. Model Analisis yang digunakan adalah SPSS 17.0.dengan melihat pengaruh dan hasil sebagai berikut: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Analisa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Di Abepura, (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Analisa Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gamalama Di Abepura, (3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis variabel manakah diantara Strategi rekrutmen dan seleksi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gamalama Di Abepura. Hasil Penelitian di peroleh

Hasil pengujian hipotesis (H1), diketahui bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang berarti bahwa, rekrutmen dan seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura. Hasil pengujian hipotesis (H2), dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi dalam proses rekrutmen berdampak pada kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



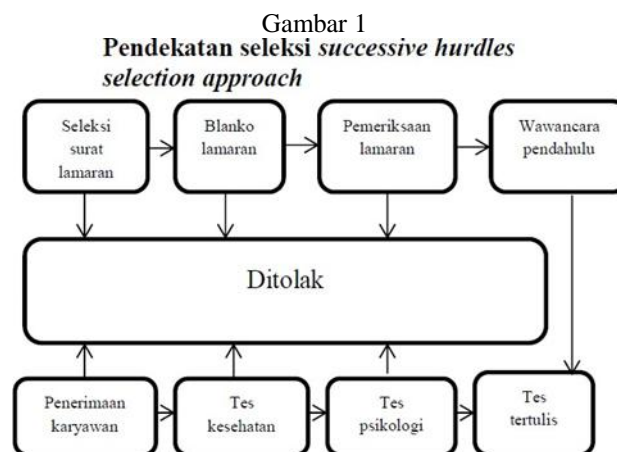
#### Alamat Korespondensi :

Jemy Ricardo Parera  
Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura  
Jl. Beringin Entrop, Jayapura, Papua  
E-Mail : [jimmyricardo40@gmail.com](mailto:jimmyricardo40@gmail.com)

#### Pendahuluan

Industri perhotelan merupakan sektor yang penting dalam perekonomian suatu negara. Dalam industri ini, pelayanan yang memuaskan pelanggan dan mencapai kinerja yang baik menjadi faktor kunci keberhasilan bagi hotel. Untuk mencapai hal tersebut, hotel perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten dalam setiap bidangnya. Tenaga kerja yang handal dan terampil memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan pengalaman yang tak terlupakan bagi tamu hotel dan memberikan keunggulan kompetitif.

Salah satu proses seleksi dapat menggunakan pendekatan Successive hurdles selection approach. Menurut Hasibuan (2022) Pendekatan seleksi Successive hurdles selection approach, yaitu pendekatan seleksi dengan berdasarkan urutan testing (sistem gugur). Bahwa untuk berhasilnya calon karyawan diterima dalam suatu perusahaan, mereka harus lulus dan berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Model Successive hurdles selection approach dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Hasibuan (2012:56)

Tujuan utama seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang paling tepat untuk menduduki jabatan tertentu. Karyawan yang diterima harus mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam rangka memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap hotel menerapkan standar operasional prosedur yang berbeda dalam kaitannya dengan rekrutmen karyawan, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011), dalam proses rekrutmen, diawali proses perencanaan SDM atau karena adanya permintaan khusus dari pihak manajer divisi, kemudian melakukan analisa jabatan dan menentukan sumber-sumber perekrutan.

Untuk proses rekrutmen karyawan pada Hotel Gamalama Abepura sangat berbeda dalam tahapan recruitment calon karyawan, proses recruitment karyawan dimulai dengan tahap seleksi administrasi, proses wawancara bersama General Manager, setelah itu baru tahap pengambilan keputusan diterima atau tidak sebagai karyawan. Fenomena proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang terjadi di Hotel Gamalama ditangani langsung oleh General Manager karena pada Hotel Gamalama tidak ada HRD (Human Resources Department) sehingga proses Rekrutmen dan Seleksi menjadi tanggung jawab penuh dari General Manager. Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan, karyawan tidak ditempatkan berdasarkan skill dan latar belakang sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pada Hotel Gamalama di Abepura.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) dan operasional (operational functions). Perlu diingat kembali, dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan staf (staffing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Fungsi-Fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi (Wilson Bangun, 2009). Pertama-tama tentunya adalah tentang istilah "sumber daya manusia" yang seringkali disingkat dengan "SDM". Ruki menjelaskan bahwa istilah SDM adalah pengindonesiaan istilah human Resource (singular, maka yang benar ditulis tanpa huruf "s" di ujungnya). Istilah ini digunakan mula-mula dalam lingkungan ilmu ekonomi makro menggantikan istilah „tenaga kerja" yang kelihatannya berasal dari istilah manpower. Para Pakar manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan Berjaya, sebuah organisasi, baik Negara atau perusahaan, harus memiliki power atau daya/kekuatan. Daya atau kekuatan tersebut dapat diperoleh di beberapa sumber daya manusia yang dapat di daya gunakan (Meldona, 2009).

#### **Strategi Rekrutmen**

Definisi strategi rekrutmen adalah serangkaian rencana dan tindakan perusahaan yang dilakukan untuk mengidentifikasi, menarik, dan mempekerjakan kandidat untuk mengisi posisi yang sedang kosong. Rekrutmen menurut (Simamora 2016) merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut (mathis dan jeckson, 2017) perekrut adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasinya. Rekrutmen (Melona, 2009) dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk dan melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Aktivitas rekrutmen berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diterima.

#### **Seleksi**

Menurut Hasibuan (2022) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Seleksi tenaga kerja dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Seleksi karyawan adalah proses untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan di perusahaan (Aditya, 2023). Menurut Farr and Tippins (2017), seleksi karyawan adalah proses pemilihan individu yang paling cocok untuk suatu pekerjaan atau jabatan dari sekelompok individu yang berminat untuk bekerja di dalam organisasi.

Menurut Lievens dan Slaughter (2016), seleksi karyawan adalah proses pemilihan individu dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang cocok untuk jabatan yang tersedia dalam organisasi. Secara umum, seleksi karyawan adalah proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di posisi yang tersedia di dalam organisasi.

#### **Kinerja**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas

maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- b. Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja. 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor- faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Faktor Individu
  - 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - 3) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Faktor Lingkungan, yang meliputi
  - 1) Kondisi fisik
  - 2) Peralatan
  - 3) Waktu
  - 4) Material
  - 5) Pendidikan
  - 6) Supervisi
  - 7) Desain organisasi
  - 8) Pelatihan
  - 9) Keberuntungan

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Rekrutmen pada Kinerja Karyawan**

Teori perencanaan SDM, yang dikemukakan oleh Handoko (2018), menyebutkan bahwa perencanaan SDM dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan

Rekrutmen yang baik, termasuk proses seleksi yang komprehensif dan pertimbangan terhadap fit dengan budaya organisasi, dapat meningkatkan komitmen organisasional dan kualitas karyawan. Hal ini mendukung teori perencanaan SDM yang menekankan pentingnya pelaksanaan rekrutmen yang efektif dalam menciptakan landasan yang kuat bagi pengembangan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Teori seleksi oleh Nika Rizki (2017) dan Rivai (2018), menyatakan bahwa seleksi merupakan serangkaian tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan metode seleksi yang tepat, objektif, dan transparan dalam rekrutmen memiliki hubungan positif dengan kualitas karyawan dan kinerja mereka. Ini sejalan dengan teori seleksi yang menekankan pentingnya proses seleksi yang efektif dalam memilih karyawan berkualitas.

Penelitian oleh Liu, Wang, dan Lee (2018) dan Chen dan Huang (2019) untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor rekrutmen terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang efektif, termasuk penggunaan metode seleksi yang tepat dan penilaian yang akurat terhadap kandidat, memiliki hubungan positif dengan kualitas karyawan dan kinerja mereka. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

Hipotesis H0: Rekrutmen Karyawan diduga berpengaruh negatif pada Kinerja karyawan

Hipotesis H1: Rekrutmen Karyawan diduga berpengaruh positif pada Kinerja karyawan

### **Pengaruh Seleksi Karyawan Pada Kinerja Karyawan**

Teori seleksi, seperti yang diungkapkan oleh Nika Rizki (2017) dan Rivai (2018), menyatakan bahwa seleksi merupakan serangkaian tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Dalam konteks perencanaan SDM, perusahaan perhotelan dapat menggunakan pendekatan seleksi kompetensi (compensatory selection approach) yang mencakup penilaian terhadap berbagai aspek kompetensi atau kualifikasi calon karyawan. Dalam pendekatan seleksi kompetensi, setiap kualifikasi atau kompetensi dinilai secara terpisah, dan kelebihan dalam satu area dapat mengkompensasi kekurangan dalam area lainnya. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan perhotelan dapat memastikan pengambilan keputusan seleksi yang efektif, sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan sesuai yang diterima.

Berdasarkan penelitian Atmadja (2021), pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang direkrut melalui proses seleksi memiliki tingkat kedisiplinan, kepatuhan, loyalitas, dan performa yang lebih baik. Selain itu, penelitian Icha dkk (2021) juga mengidentifikasi masalah pada pelaksanaan rekrutmen, seperti pemilihan calon yang kurang sesuai dan gangguan dalam proses seleksi. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan seleksi kompetensi dapat membantu mengatasi masalah tersebut dengan memastikan bahwa calon karyawan dinilai secara komprehensif berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang relevan. Dengan demikian, jika pelaksanaan seleksi menggunakan pendekatan kompetensi dilakukan, maka akan meningkatkan kualitas karyawan di hotel. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

Hipotesis H0: Seleksi Karyawan diduga berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan.

Hipotesis H2: Seleksi Karyawan diduga berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan kajian teori seleksi dan perencanaan SDM, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas karyawan hotel. Teori seleksi, yang diungkapkan oleh Nika Rizki (2017) dan Rivai (2018), menjelaskan bahwa seleksi merupakan serangkaian tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Dengan menggunakan metode seleksi yang efektif, seperti pendekatan seleksi kompetensi, perusahaan perhotelan dapat memilih karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sementara itu, teori perencanaan SDM, yang diungkapkan oleh Handoko, (2018) menjelaskan bahwa perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan di masa depan serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang timbul dari kondisi-kondisi tersebut. Dalam konteks rekrutmen dan seleksi karyawan hotel, perencanaan yang baik memungkinkan perusahaan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, teori seleksi dan teori perencanaan SDM menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas karyawan hotel. Dengan menggunakan metode seleksi yang tepat dan perencanaan yang baik, perusahaan perhotelan dapat memastikan bahwa hanya karyawan berkualitas yang diterima, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan melalui peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan hotel. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang di ajukan adalah:

Hipotesis H0: Secara bersama-sama Rekrutmen dan Seleksi Karyawan diduga berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan.

Hipotesis H3: Secara bersama-sama Rekrutmen dan Seleksi Karyawan diduga berpengaruh positif pada Kinerja karyawan

### **Method**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperhitungkan, digunakan untuk meneliti penelitian yang empiris dimana data primer dapat dihitung atau berupa angka. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioer tersebut.

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menemukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel (Ghozali 2009).

### Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi criterialBLUE (Best Liner Unbiased Estimate) seperti disarankan oleh uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model sebuah regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Model yang digunakan untuk mendekteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Selain menggunakan Uji One Sample Kolmogorov Smirnov, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal P-Plot.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linear yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas variabel, salah satu cara dengan melihat dari variace inflating faktor (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 (sepuluh), mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Menurut Ghozali (2006) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Besarnya variabel inflation Faktor (VIF) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu  $VIF < 10$ .
- 2) Besarnya tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu  $Tolerance > 0,1$ .

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akang mengakibatkan penafsiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penafsiran menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi regresi linear yaitu bahwa vanasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut Homoskedastisitas :

- 1) Jika nilai Sig. variabel independen  $< 0,05$  = terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig. variabel independen  $> 0,05$  = tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Analisa Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Kata multiple berarti jamak atau lebih dari satu variabel.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006) Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independent

$\alpha$  = Konstanta (nilai Y, apabila X = 0)

$\beta$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_1$   $X_2$

$X_1$  = Rekrutmen

$X_2$  = Seleksi

e = Standar Error

#### 5. Uji Determinan ( $R^2$ )

Uji determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinannya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 6. Analisis Slovin

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Gamalama di Abepura yang berjumlah 36 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini memakai rumus Slovin, karena pada penarikan sampel, jumlahnya harus representative supaya output penelitian bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi bisa dilakukan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018:85) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

N : Besar Populasi/ Jumlah Populasi

N : Jumlah Sampel

e : Besar Toleransi Kesalahan / Error Tolerance

(Urip Lola Arianto, 2021)

#### 7. Uji Hipotesis

##### 1) Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Cara ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Apabila berpengaruh uji F diatas dilanjutkan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel independen.

Hipotesis :

$H_0$  = koefisien regresi tidak signifikan

$H_a$  = koefisien regresi signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan;

a. t hitung > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independent berpengaruh nyata terhadap dependen.

b. t hitung < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independent berpengaruh tidak nyata terhadap dependen.

##### 2) Pengujian Hipotesis simultan (Uji F)

Uji f untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 1995).

Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis :

$H_0$  = variabel independent tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen;

$H_a$  = variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Kriterial pengambilan keputusan :

1) Probabilitas F hitung > 0,05 maka  $H_0$  diterima, berarti variabel independent tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependent.

2) Probabilitas F hitung < 0,05 maka  $H_a$  tolak, berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel independent

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrument itu valid, maka kriteria yang digunakan batas minimum suatu instrument atau bahan tes dinyatakan valid (Arikunto, 2010:211 dalam Dahlius & Ibrahim, 2016). Kriteria penilaian pada uji validitas yaitu :

a. Apabila r hitung > r tabel maka item kuesioner tersebut valid

b. Apabila r hitung < r tabel maka item kuesioner tersebut tidak valid

### Uji Realibilitas

Realibitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221 dalam Dahlius & Ibrahim 2016). Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Tabel 1 Realibilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,640	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0,637	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel yang diuji seluruhnya lebih dari nilai standar uji reliabilitas 0,600. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable atau mempunyai kehandalan/konsisten yang dapat dipertanggung jawabkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Umar, 2011 :181 dalam Dahlius & Ibrahim 2016).

Berdasarkan tampilan ouput chart diatas dapat terlihat pada grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola berdistribusi yang meleceng kanan yang artinya adalah data berdistribusi nomal. Kemudian pada grafik P-Plot terlihat titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model data berdistribusi normal.

Untuk menghindari kesalahan penafsiran grafik yang dihasilkan dari uji diatas, maka penulis kembali melakukan uji normalitas berikutnya.

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

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-smirnov  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov  $> 0,05$  maka data terdistribusi tersebut normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual	
N		36	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.97100831	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.086	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.716	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.704
		Upper Bound	.728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar  $0,728 > 0,05$ , maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas) (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolonieritas :

Berdasarkan nilai Tolerance

- Jika nilai Tolerance  $> 0,01$  maka terjadi multikolonieritas

- Jika nilai Tolerance  $< 0,01$  maka terjadi multikolonieritas

Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF  $> 10$  maka tidak terjadi multikolonieritas

- Jika nilai VIF  $< 10$  maka terjadi multikolonieritas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) (Ghozali, 2018)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.039	1.754		8.565	.001
	REKRUTMEN	.500	.158	.464	3.171	.003
	SELEKSI	.140	.061	.337	2.300	.028

1. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas tersebut, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier yang mencerminkan hubungan antar variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,039 + 0,500 X_1 + 0,140 X_2$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 33,039 yang berarti jika variabel Rekrutmen dan Seleksi bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 33,039.
- 2) Nilai koefisien regresi Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,500 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik rekrutmen, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi Seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,0,140 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Seleksi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan Program SPSS 29, memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.467	1.585

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,467 yang berarti 46,7% kinerja di Hotel Gamalama Abepura dipengaruhi oleh variabel Rekrutmen dan Seleksi sedangkan dengan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model teliti.

### Analisi Slovin

$$n = \frac{36}{1 + (36.0,01\%^2)}$$

$$N = 35,87$$

Berdasarkan kalkulasi rumusslovin di atas maka ditemukan jumlah sampel yang diperlukan sebesar 35,87 atau pembulatan menjadi 36 sampel Karyawan pada Hotel Gamalama .

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis F-Simultan

Uji simultan F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simulta) terhadap variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja Karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 5

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.052	2	41.026	16.322	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	82.948	33	2.514		
	Total	165.000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji F simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,322 lebih besar dari F-tabel 3,28 dengan tingkat signifikan 0,000(<0,05). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak.

#### Uji Hipotesis T-Parsial

Uji t merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Dalam pengujian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 85 orang. Pengujian hipotesis dengan nilai  $\alpha$  5% (0,05). Sedangkan derajat bebas pengujian adalah :

$$(n - k - 1) = 36 - 2 - 1 = 33$$

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

Hasil perolehan angka 33, jika melihat pada tabel distribusi nilai t-tabel dengan  $\alpha$  5% (0,05) menunjukkan angka **1,692**. Angka tersebut dapat digunakan sebagai nilai t-tabel atau pembandingan hasil uji SPSS dalam pengujian hipotesis penelitian.

Dasar Pengambilan Keputusan

**Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :**

- ❖ Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- ❖ Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

**Berdasarkan nilai signifikansi :**

- ❖ Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- ❖ Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura.

Berdasarkan hasil pengujian Uji F simultan yang dilakukan membuktikan bahwa secara simultan Rekrutmen dan Seleksi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura. dapat dibuktikan dengan melihat nilai F-hitung sebesar (16,322) atau sama dengan 16,3% lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwasecara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik Rekrutmen dan

Seleksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 16,3%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Maita Jaya dkk, (2018) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud” yang dimana dapat dibuktikan kebenaran bahwa terdapat pengaruh dari Uji F yang menunjukkan bahwa secara simultan Variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura.**

#### **a. Pengaruh Rekrutmen secara Terhadap Kinerja Kerja.**

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karyawan (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $3,171 > 1,692$ ) dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Gamalama di Abepura. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khuluqon Azima, Sakinah AS, dan Ika Mulyani (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Karyawan merupakan proses mencari dan menemukan pelamar kerja dengan kemampuan, skill, pengetahuan dan latar belakang untuk hasil kerja dengan standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Apabila calon karyawan yang direkrut sudah memenuhi kriteria perusahaan maka tercapailah Kinerja Karyawan yang berkualitas.

#### **b. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $2,300 > 1,692$ ) dengan nilai signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Gamalama di Abepura. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa ” yang menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa. Hal ini dapat disimpulkan bahwa proses Seleksi diselenggarakan untuk mendapatkan calon karyawan dibutuhkan perusahaan agar dapat meningkatnya Kinerja Karyawan.

### **Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui melalui hasil analisis koefisien regresi bahwa pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura. Terlihat bahwa diantara kedua variabel rekrutmen dan seleksi, yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura adalah rekrutmen dari hasil koefisien regresi sebesar 3,171 atau sama dengan 31,7%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selviana Kawaitou, Jack Henry Syauta dan Fauziah F. Farawowan (2020) dengan Judul “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Perhotelan di Kota Jayapura”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara dominan rekrutmen berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis (H1), diketahui bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang berarti bahwa, rekrutmen dan seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura.
2. Hasil pengujian hipotesis (H2), dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi dalam proses rekrutmen berdampak pada kinerja karyawan pada Hotel Gamalama di Abepura

### **SARAN**

1. Hotel Gamalama Jayapura diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada maupun dengan sumber daya yang akan direkrut dengan cara melakukan seleksi yang benar-benar sesuai dibidangnya masing-masing, dan diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja Hotel Gamalama Jayapura untuk lebih baik lagi, karena proses rekrutmen dapat menjadi salah satu faktor menciptakan pegawai yang memiliki prestasi kinerja yang baik.
2. Hendaknya perusahaan memberikan kenyamanan serta penghargaan sumber daya manusia terhadap apa yang telah mereka kerjakan sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh didalam hat pegawai dalam

mengerjakan pekerjaan namun lebih bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan agar bisa mengembangkan penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Alpandi Yosan, 2017 Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung,( Skripsi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri
- Atmaja (2021) Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Ketepatan Penempatan Karyawan Pada PT. Mitrahaftera Segara Sejati Tbk Cabang Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Raden Intan Lampung. [http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi\\_Yosan\\_Alpandi.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosan_Alpandi.Pdf) (Diakses 2 November 2020)
- Arif Muhammad, 2018 Analisis Rekrutmen Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase, (Jurnal Al-Hikmah Vol.15 No.1 April),
- Bangun Wilson, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga Basalamah Jafar, Journal Sumber Daya Manusia, <https://Academia.Edu>
- Bungin Burhan, 2008 Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi, Jakarta : Kencana,
- Burhanuddin Yusuf, Manajemen Departemen Agama Ri Al-Qur An Dan Terjemahan, PT Arauda. Depdikbud, 1999 Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Donni Juni Priansa, Suwatno, 2011 Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis Bandung : Alfabeta Donni Juni Priansa, Buchari Alma, Manajemen Bisnis,
- Elyadi Rudi, Manajemen Usaha Kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal, Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata Semarang,
- Gustina Harni, 2013 Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekenbaru, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Jurusan Manajemen. Kismono Gugup, 2012 Bisnis Pengantar, Yogyakarta: BPFE,
- Meldona, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perpestif Intgratif, Uin-Malang Pres (Anggota IKAPI) Moleong
- Suparman Ade, Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektifitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. <http://Repository.Unpas.Ac.Id/9629/1/1.%20cover%20skripsi.Pdf> (Diakses 5 Agustus 2020)
- Syafiq Aulia Mahda, 2018 Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta (Studi Kasus Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta). (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta) <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13419/SKRIPSI%20Mahda%20Aulia%20Syafiq.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Diakses 25 Januari 202)
- Urip Lola Arianto, 2021 Pengantar metode penelitian kualitatif, Penerbit, Balai Pustaka, Jakarta
- T Hani Handoko (2008), "Manajemen personalia sumberdaya manusia: Konsep dan tantangan definisi msdm dan manajemen personalia manajemen personalia"publisher:yogyakarta : Bpfe fakultas ekonomika dan bisnis ugm.