

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru

Refni Sukmadewi¹, Nanik Yuzalmi^{2*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Bunda Indonesia
Jalan Diponegoro No. 42 Pekanbaru, Riau

*Correspondent email: n.yuzalmi@gmail.com

Diterima: 13 Maret 2025 | Disetujui: 6 April 2025 | Diterbitkan: 7 April 2025

Abstract. *This research aims to analyze the effect of recruitment and job placement on employee performance at Hotel Alpha Pekanbaru. The research method used is quantitative with a survey approach, involving 35 employees from the Front Office and Housekeeping departments as respondents. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumptions, and multiple linear regression. The results show that recruitment significantly affects employee performance, while job placement does not have a significant partial effect. However, simultaneously, recruitment and job placement have a significant effect on employee performance with a contribution of 55.6%, while the remaining 44.4% is influenced by other factors not studied. These findings indicate that an effective recruitment strategy is crucial for improving employee performance, while evaluation and adjustment of job placements are necessary to align with employee competencies. Hotel Alpha Pekanbaru is recommended to strengthen the recruitment process and regularly evaluate job placements to optimize overall employee performance.*

Keywords: *recruitment; job placement; employee performance; Hotel Alpha*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, penelitian, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Aziz, Maarif, and Sukmawati 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia HRD atau *Human Resource Departement* (Rihardi 2021). Di era globalisasi ekonomi seperti sekarang ini, dimana isu globalisasi perekonomian merupakan salah satu isu yang paling penting. Globalisasi perekonomian merupakan proses kegiatan pertumbuhan bisnis dan perdagangan dunia yang sistematis, dimana batasan ekonomi suatu negara menjadi bias, karena perekonomian suatu negara dipengaruhi oleh perekonomian negara lain.

Hotel Alpha Pekanbaru merupakan perusahaan akomodasi yang menyerap tenaga kerja yang harus diseleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi hal ini bukan saja mendapatkan kepuasan karena mereka mendapatkan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhinya. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian dan penempatan ini agar karyawan yang diterimanya nanti mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada Hotel Alpha Pekanbaru. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Kania and Mudayat 2022). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas sesuai tingkat pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan atau bidang yang ditempatinya (Nugraha, Ananda, and Djandri 2022). Karyawan yang direkrut dari dalam pihak hotel adalah karyawan yang direkrut dari dalam hotel karena alasan tertentu seperti ada posisi yang kosong dikarenakan karyawan yang tiba-tiba memutuskan untuk *resign* dari pekerjaan dan jika memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka itu yang ditempatkan di posisi yang kosong, sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di hotel Alpha Pekanbaru sebagai berikut jumlah karyawan yang diterima Hotel Alpha Pekanbaru dari tahun ke tahun menunjukkan dari tahun ketahun mengalami peningkatan jumlah karyawan.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dari rekrutmen untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab dan penempatan (*placement*), yang merupakan salah satu aspek penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia (Khairiyah, Febriani, and Yanti 2020). Karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap pegawai diberikan peluang yang sama untuk berkembang). Penempatan ini harus didasarkan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang yang tepat pada penempatan yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil.

Rekrutmen dan penempatan kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak positif pada pelayanan, kepuasan tamu, dan kesuksesan hotel secara keseluruhan. Sedangkan karyawan yang direkrut dari luar memanfaatkan lembaga pendidikan yang akan ditempatkan sesuai dengan posisi jabatan dan unit-unit kerja yang kosong (Elmanisar, Nellitawati, and Alkadri 2024). Setelah itu mengikuti pelatihan dan on the job training yang tujuannya untuk menyesuaikan diri karyawan dengan pekerjaan. Penerimaan, layanan tamu, dan manajemen reservasi semuanya merupakan bagian dari *Front Office*, yang merupakan bagian penting dalam menjalankan sebuah hotel. *front office* adalah titik kontak bagi pelanggan baru dan pelanggan lama, yang berfungsi sebagai “wajah” hotel. Aspek penting dari manajemen hotel adalah mengawasi pembersihan selain *front office*. Staf *housekeeping* memastikan bahwa kamar tamu dan ruang umum hotel tetap bersih dan dalam kondisi baik.

Hubungan yang paling dekat dengan departemen *front office* adalah departemen *housekeeping*, karena dalam operasional sehari-hari kedua departemen tersebut saling bahu-membahu untuk memenuhi harapan tamu serta untuk memenuhi tugas profesional di industri perhotelan. Beberapa hal yang penting untuk di komunikasikan diantara kedua departemen ini antara lain : 1) Up date tentang status kamar, dari *vacant dirty* (kamar yang tamunya sudah check out tetapi belum dibersihkan staff *housekeeping*) menjadi kamar kosong yang sudah dibersihkan (*vacant clean*) sehingga *front office* dapat menjual kamar tersebut, atau *housekeeping* menginformasikan bahwa fasilitas kamar yang belum lengkap atau out of order agar *front office* memblock kamar tersebut dan tidak menjualnya kepada tamu. 2) Memeriksa mini bar pada saat tamu check out dan dalam hal ini *front office* menghubungi *housekeeping* order taker dengan telepon. 3) *Discrepancy report* yaitu pelaporan tentang kondisi kamar yang berbeda antara *housekeeping* report dengan room report (Arif 2018). Hubungan kerja antara *front office* department dengan *housekeeping* department memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, sehingga tidak dapat dipisahkan demi kelancaran operasional hotel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Alpha Pekanbaru yaitu: Mengetahui sejauh mana rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, mengukur pengaruh simultan antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Alpha Pekanbaru dan memberikan rekomendasi strategi rekrutmen dan penempatan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan hotel.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Hotel Alpha Pekanbaru yang beralamat jalan H. Imam Munandar No.17, Pekanbaru, Riau. penelitian dilakukan pada bulan Desember 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sulistiyowati 2017). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departement *Front Office* dan departement *Housekeeping* Hotel Alpha Pekanbaru yang berjumlah 35 orang dengan rincian pada departemen *Front Office* berjumlah 12 orang, pada karyawan departemen *Housekeeping* berjumlah 23 orang yang semuanya berstatus karyawan kontrak.

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sensus/total sampling. Menurut Sugiyono (2019:134) sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 35 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu angket. Jika pernyataan tersebut dinyatakan valid maka angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur sehingga semakin kecil varian kesalahannya.

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Hasil uji validitas variabel Rekrutmen terdiri dari 35 responden dan 30 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Rekrutmen:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X11	0,604	0,3338	Valid
2	X12	0,449	0,3338	Valid
3	X13	0,379	0,3338	Valid
4	X14	0,516	0,3338	Valid
5	X15	0,633	0,3338	Valid
6	X16	0,564	0,3338	Valid
7	X17	0,572	0,3338	Valid
8	X18	0,533	0,3338	Valid
9	X19	0,342	0,3338	Valid
10	X110	0,361	0,3338	Valid
11	X111	0,391	0,3338	Valid
12	X112	0,425	0,3338	Valid
13	X113	0,446	0,3338	Valid
14	X114	0,516	0,3338	Valid
15	X115	0,575	0,3338	Valid
16	X116	0,536	0,3338	Valid
17	X117	0,363	0,3338	Valid
18	X118	0,557	0,3338	Valid
19	X119	0,444	0,3338	Valid
20	X120	0,544	0,3338	Valid
21	X121	0,607	0,3338	Valid
22	X122	0,659	0,3338	Valid
23	X123	0,594	0,3338	Valid
24	X124	0,615	0,3338	Valid
25	X125	0,559	0,3338	Valid
26	X126	0,657	0,3338	Valid
27	X127	0,678	0,3338	Valid
28	X128	0,433	0,3338	Valid
29	X129	0,600	0,3338	Valid
30	X130	0,519	0,3338	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian validitas variabel Rekrutmen (X1) dimana nilai r-hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* semuanya lebih besar dibandingkan r-tabel (0,3338).

Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Penempatan Kerja terdiri dari 35 responden dan 15 item pernyataan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X2)

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X21	0,560	0,3338	Valid
2	X22	0,560	0,3338	Valid
3	X23	0,522	0,3338	Valid
4	X24	0,539	0,3338	Valid
5	X25	0,662	0,3338	Valid
6	X26	0,419	0,3338	Valid
7	X27	0,724	0,3338	Valid
8	X28	0,572	0,3338	Valid
9	X29	0,685	0,3338	Valid
10	X210	0,657	0,3338	Valid
11	X211	0,725	0,3338	Valid
12	X212	0,574	0,3338	Valid
13	X213	0,475	0,3338	Valid
14	X214	0,561	0,3338	Valid
15	X215	0,651	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian validitas variabel Penempatan Kerja (X2) dimana nilai r-hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* semuanya lebih besar dibandingkan r-tabel (0,3338).

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja terdiri dari 35 responden dan 15 item pernyataan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,763	0,3338	Valid
2	Y2	0,630	0,3338	Valid
3	Y3	0,428	0,3338	Valid
4	Y4	0,660	0,3338	Valid
5	Y5	0,725	0,3338	Valid
6	Y6	0,797	0,3338	Valid
7	Y7	0,785	0,3338	Valid
8	Y8	0,728	0,3338	Valid
9	Y9	0,670	0,3338	Valid
10	Y10	0,663	0,3338	Valid
11	Y11	0,618	0,3338	Valid
12	Y12	0,616	0,3338	Valid
13	Y13	0,495	0,3338	Valid
14	Y14	0,553	0,3338	Valid
15	Y15	0,504	0,3338	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian validitas variabel Kinerja (Y) dimana nilai r-hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* semuanya lebih besar dibandingkan r-tabel (0,3338).

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pengujian realibilitas mendapatkan hasil ketiga variabel dinyatakan reliabel disebabkan melewati standar reliabilitas conbrach's alpha 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan kerja (X2) dan Kinerja (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Rekrutmen	0,925	Reliable
2	Penempatan kerja	0,904	Reliable
3	Kinerja	0,920	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00E+00
	Std.	4.42400197
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.069
	Negative	-0.094
Kolmogorov-Smirnov Z		0.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.917
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji Multikolinearitas**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.056	8.827		0.459	0.649		
	Rekrutmen	0.326	0.136	0.552	2.393	0.023	0.246	4.069
	Penempatan Kerja	0.266	0.263	0.233	1.012	0.319	0.246	4.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat di lihat dari hasil uji multikolinearitas di atas, nilai VIF adalah 4,069 menyatakan lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi korelasi antar variabel.

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.056	8.827		0.459	0.649	
	Rekrutmen	0.326	0.136	0.552	2.393	0.023	
	Penempatan Kerja	0.266	0.263	0.233	1.012	0.319	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
			Rekrutmen	Penempatan kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rekrutmen	Correlation Coefficient	1	.770**	0.066
		Sig. (2-tailed)	.	0	0.707
		N	35	35	35
	Penempatan Kerja	Correlation Coefficient	.770**	1	-0.019
		Sig. (2-tailed)	0	.	0.915
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.066	-0.019	1
		Sig. (2-tailed)	0.707	0.915	.
		N	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.056	8.827		0.459	0.649
	Rekrutmen	0.326	0.136	0.552	2.393	0.023
	Penempatan kerja	0.266	0.263	0.233	1.012	0.319

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	926.959	2	463.48	22.288	.000 ^b
Residual	665.441	32	20.795		
Total	1592.4	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	0.582	0.556	4.56

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,556. Hal ini menjelaskan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja memberikan kontribusi sebesar 55,6% terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru, sisanya 44,4%.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Latif (2016) dan Tarwijo (2018), yang menegaskan bahwa rekrutmen yang efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang direkrut dengan proses seleksi yang ketat memiliki keterampilan yang lebih sesuai, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, Hotel Alpha Pekanbaru disarankan untuk memperbaiki strategi rekrutmen, misalnya dengan menambahkan tahapan seleksi berbasis kompetensi dan wawancara.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini menandakan bahwa meskipun karyawan telah ditempatkan di posisi tertentu, hal tersebut belum tentu optimal dalam meningkatkan kinerja mereka. penyebabnya antara lain: Ketidaksesuaian antara keterampilan dan tugas kerja (Bisa jadi karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya) dan Kurangnya pelatihan setelah penempatan (Karyawan mungkin memerlukan program pelatihan tambahan agar lebih efektif dalam peran mereka). Untuk meningkatkan efektivitas penempatan kerja, Hotel Alpha Pekanbaru dapat menerapkan asesmen karyawan secara berkala guna menyesuaikan posisi kerja dengan keahlian mereka

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,6%, sedangkan sisanya (44,4%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang baik harus diikuti oleh sistem penempatan kerja yang lebih fleksibel. Manajemen hotel perlu meninjau kembali bagaimana penempatan karyawan dilakukan agar lebih selaras dengan kebutuhan operasional.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Proses rekrutmen yang efektif dan selektif mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial, penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penempatan kerja sudah dilakukan, belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga belum berdampak optimal pada kinerja mereka. Secara simultan, rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, Hotel Alpha Pekanbaru disarankan untuk memperkuat strategi rekrutmen dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi dan kebutuhan jabatan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi penempatan kerja secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara tugas dan keterampilan karyawan. Peningkatan program pelatihan dan pengembangan karyawan juga diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad. 2018. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase." *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* 15(1): 42–63. doi:10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584.
- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(2): 246–53. doi:10.17358/jabm.3.2.246.
- Elmanisar, Velnika, Nellitawati Nellitawati, and Hanif Alkadri. 2024. "Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 5(3): 2746–53. doi:10.37985/jer.v5i3.1009.
- Kania, Dewi, and Mudayat Mudayat. 2022. "Kinerja Karyawan Hotel Bintang 4 Dan Bintang 5 Di Bandung Raya." *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1(1): 1–20. doi:10.56721/jisd.m.v1i1.33.

- Khairiyyah, Yaumil, Febriani Febriani, and Budi Yanti. 2020. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang." *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(2): 89–98. doi:10.31869/me.v6i2.1847.
- Nugraha, Rizki Nurul, Aulia Ananda, and Mudhiâ€™ah Zuhdiyyah Djandri. 2022. "Peran Reception Dalam Memberikan Pelayanan Prima Kepada Pengunjung Hotel Mercure Jakarta Pantai Indah Kapuk." *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel* 6(1): 283. doi:10.37484/jmph.060128.
- Rihardi, Eko Lianto. 2021. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1): 10–20. doi:10.15575/jim.v2i1.12474.
- Sulistiyowati, Wiwik. 2017. "Buku Ajar Statistika Dasar." *Buku Ajar Statistika Dasar* 14(1):15–31. doi:10.21070/2017/978-979-3401-73-7.