

**ANALISA DAMPAK PROSES ONBOARDING
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI HOTEL THE WESTIN JAKARTA**

PROYEK AKHIR

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam menempuh studi pada
Program Diploma IV



Disusun oleh :

VONDRA ARRUMAISHA RADENTA

NIM: 2021309005

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
POLITEKNIK PARIWISATA NHI
BANDUNG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISA DAMPAK PROSES *ONBOARDING* KARYAWAN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI THE WESTIN JAKARTA

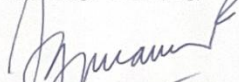
NAMA : VONDRA ARRUMAISHA RADENTA
NIM : 2021309005
PROGRAM STUDI : D4 – PENGELOLAAN PERHOTELAN

Pembimbing Utama,



Dr. R. Fajar Kusnadi Kusumah Putra,
M.Sc., CHIA., CHE
NIP. 19850425 201101 1 005

Pembimbing Pendamping,



I Gusti Agung Wahyu Adrian,
S.ST.Par., M.M.Par., M.Sc., CHRM.P., CHE.
NIP. 19780605 200912 1 002

Penguji I,



Drs. Deden Saepudin, M.Pd.
NIP. 19670615 199603 1 001

Penguji II,



Dr. ER Umami Kalsum, S.Sos., M.M.Par.,
CHM., CHRM.P.
NIP. 19730723 199503 2 001

Bandung, 4 Agustus 2025

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik
Kemahasiswaan dan Kerja Sama



Ni Gusti Made Kerti Utami, BA., MM.Par., CHE
NIP. 19710316 199603 2 001

Menyetujui,

Direktur Politeknik Pariwisata
NHI Bandung



Dr. Ahwari Masatip, MM.Par., CEE
NIP. 19750415 200212 1 001

PERNYATAAN MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Vondra Arrumaisha Radenta
Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 12 Agustus 2001
NIM : 2021309005
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Hospitaliti

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Proyek Akhir yang berjudul:
“Analisa Dampak Proses Onboarding Terhadap Employee Engagement di Hotel The Westin Jakarta.” Ini adalah merupakan hasil karya dan hasil penelitian saya sendiri, bukan merupakan hasil penjiplakan, pengutipan, penyusunan oleh orang atau pihak lain atau cara-cara lain yang tidak sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung dan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
2. Dalam Tugas Akhir/Proyek Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang atau pihak lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan sumber, nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dalam naskah Tugas Akhir/Proyek Akhir ini ditemukan adanya pelanggaran atas apa yang saya nyatakan di atas, atau pelanggaran atas etika keilmuan, dan/atau ada klaim terhadap keaslian naskah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung ini serta peraturan-peraturan terkait lainnya.
4. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 18 Juni 2025

Yan: _____ aan,



Vondra Arrumaisha Radenta
(2021309005)

MOTTO

For Indeed, with hardship will be ease.

Al-Qur'an, 94:6

LEMBAR PERSEMBAHAN

Teruntuk Mamah, Papah, Adik – adik tercinta, Keluarga tersayang dan Orang
terkasih yang selalu memberikan kasih sayang, cinta dan dukungan yang tidak
dapat ternilai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses onboarding dan hubungannya dengan *employee engagement* di Hotel The Westin Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan metode penelitian deskriptif asosiatif, yang menggabungkan data kuantitatif dari 74 kuesioner dan data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen. Proses *onboarding* di hotel ini mencakup lima tahap utama: pra-*onboarding*, orientasi awal, klarifikasi tugas, pengenalan budaya perusahaan, dan evaluasi. Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang kuat antara onboarding dan *employee engagement* ($r = 0,696$; $p = 0,000$). Uji regresi linear sederhana menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,484, yang berarti onboarding menjelaskan 48,4% variasi keterlibatan karyawan. Hasil kualitatif mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh kejelasan peran, hubungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang mendorong, apresiasi terhadap kinerja, serta rasa bangga terhadap nilai dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan memperkuat efektivitas *onboarding* dan berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan di industri perhotelan.

Kata Kunci: *Onboarding, Employee Engagement, Mixed Methods, Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to describe the onboarding process and its relationship with employee engagement at The Westin Jakarta. The research employed a mixed methods approach with a descriptive associative method, combining quantitative data collected from 74 questionnaires and qualitative data obtained through in-depth interviews with hotel management. The onboarding process at this hotel consists of five key stages: pre-boarding, initial orientation, task clarification, cultural introduction, and evaluation. Pearson's correlation test revealed a strong positive relationship between onboarding and employee engagement ($r = 0.696$; $p = 0.000$). The simple linear regression test showed a coefficient of determination (R^2) of 0.484, indicating that onboarding explains 48.4% of the variance in employee engagement. Qualitative findings support these results, showing that engagement is influenced by role clarity, supportive work relationships, encouraging leadership, recognition of performance, and a sense of pride in the organization's values and culture. Collectively, these factors enhance the effectiveness of the onboarding process and contribute significantly to strengthening employee engagement in the hospitality industry.

Key Words : Onboarding, Employee Engagement, Mixed Methods, Employee.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur yang penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Proyek Akhir ini dengan tepat waktu dengan judul “**ANALISA DAMPAK PROSES ONBOARDING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI HOTEL THE WESTIN JAKARTA**”.

Proyek Akhir ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memenuhi syarat kelulusan pada program Diploma IV Program Studi Pengelolaan Perhotelan Politeknik Pariwisata NHI Bandung. Proyek Akhir ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya bantuan, dukungan, dan bimbingan dari pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proyek akhir ini dengan baik dan benar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Anwari Masatip, MM.Par., CEE. Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
2. Ibu Ni Gusti Made Kerti Utami, BA., M.M.Par., CHE. Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
3. Bapak Pudir Saepudin, S.ST.Par., MP.Par., CHE. Ketua Jurusan Hospitaliti
4. Ibu Ita Maemunah, SST.Par., MM.Par., CHE. Ketua Program Studi Pengelolaan Perhotelan.
5. Bapak Dr. Andre Hernowo, SE., M.Si., Ak., CHE. Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing selama empat tahun perkuliahan.
6. Bapak Dr. Raden Fajar Kusnadi Kusumah Putra, S.ST.Par.,M.Sc. Pembimbing Utama penulis yang telah meluangkan waktu dan turut andil dalam membimbing penulis hingga Penulisan Proyek Akhir ini dapat tersusun dengan baik dan selesai sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

7. Bapak I Gusti Agung Wahyu Adrian, S.ST.Par.,M.M.Par.,M.Sc. Pembimbing Pendamping penulis yang telah memberikan arahan, motivasi dan pengetahuan baru selama proses Penulisan Proyek Akhir.
8. Seluruh Dosen, Instruktur, dan Tenaga Kependidikan Program Studi Pengelolaan Perhotelan Politeknik Pariwisata NHI Bandung yang telah memberikan pembelajaran, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Proyek Akhir.
9. Kepada Kedua Orang Tua, Nenek, Adik, seluruh Keluarga dan Orang terkasih Penulis yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Proyek Akhir.
10. Pak Thomas Glaser selaku *General Manager* The Westin Jakarta.
11. Bapak Augie Wirahadikusuma selaku *Director of Human Resources*.
12. Ibu Elsy Sari selaku *Assistant Director of Human Resources*.
13. Bapak Ridwan Sidiq selaku *Human Resources & Learning Manager*.
14. Ibu Lavenia selaku *Human Resources & Learning Coordinator*.
15. *Human Resources Team* yang telah banyak memberikan masukan dan pelajaran untuk saya serta berjuang bersama sehingga bisa menjadi departemen yang solid dan terbaik di *The Westin Jakarta*.
16. Kepada teman-teman Hoaduh dan Hoalieur Bandung yang telah bersama-sama berjuang, saling menguatkan satu dengan yang lain.

Akhir Kata apabila dari penulisan Proyek Akhir ini ditemukan masih terdapat banyak kekurangan yang ada, penulis akan sangat menerima semua kritik dan saran yang membangun agar dapat menjadi penyempurna Proyek Akhir ini serta dapat berguna bagi penulis selanjutnya.

Bandung, 12 April 2025

Vondra Arrumaisha Radenta

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Obyek Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampling.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	38
E. Definisi Operasional Variabel.....	40
F. Analisis Data.....	42
G. Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	85
BAB V SIMPULAN & REKOMENDASI	115
A. Simpulan	115
B. Rekomendasi.....	120
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1 Survey Kepuasan Karyawan The Westin Jakarta	10
2 Kerangka Pemikiran.....	34

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1 Jumlah Karyawan Hotel The Westin Jakarta	8
2 Data Absensi Karyawan The Westin Jakarta	9
3 Matriks Operasional Variabel	41
4 Jadwal Penelitian.....	46
5 Usia Responden.....	48
6 Jenis Kelamin Responden	48
7 Departemen Responden	49
8 Lama Bekerja Responden	50
9 Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Proses <i>Onboarding</i> Karyawan (X)...	51
10 Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y).....	52
11 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Variabel Proses <i>Onboarding</i> Karyawan (X)	53
12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y).....	54
13 Hasil Pengukuran Uji Korelasi Antara Variabel Proses <i>Onboarding</i> Karyawan (X) Dan Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	54
14 Hasil Pengukuran Uji Regresi Linear Sederhana Antara Variabel Proses <i>Onboarding</i> Karyawan (X) Dan Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	55
15 Hasil Model Summary Antara Variabel Proses <i>Onboarding</i> Karyawan (X) Dan Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y).....	56
16 Tanggapan Mengenai Pemahaman Peraturan Dan Kebijakan Perusahaan.....	58
17 Tanggapan Mengenai Pemberian Fasilitas Dan Informasi Pendukung Perusahaan.....	59

18 Tanggapan Mengenai Pemahaman Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab....	60
19 Tanggapan Mengenai Pemahaman Standar Dan Alur Informasi Pekerjaan....	61
20 Tanggapan Mengenai Pemahaman Terhadap Nilai Inti Dan Norma Perilaku Perusahaan.....	62
21 Tanggapan Mengenai Adaptasi Terhadap Budaya Kerja Dan Kolaborasi Tim Di Setiap Departemen Yang Mendukung	63
22 Tanggapan Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja Yang Suportif	64
23 Tanggapan Mengenai Dukungan Sosial Dari Rekan Kerja Di Masa Orientasi	65
24 Tanggapan Mengenai Keterbukaan Dan Kejelasan Rekan Kerja Dan Atasan Dalam Menyampaikan Informasi.....	66
25 Tanggapan Mengenai Komitmen Dan Janji Antara Karyawan Dengan Rekan Kerja Maupun Atasan	67
26 Tanggapan Mengenai Tingkat Tantangan Dan Kepuasan Yang Dirasakan Karyawan Dalam Pekerjaan Mereka.....	68
27 Tanggapan Mengenai Kesempatan Karyawan Untuk Belajar dan Berkembang	69
28 Tanggapan Mengenai Kontribusi Dan Pengaruh Karyawan Terhadap Tujuan Perusahaan.....	70
29 Tanggapan Mengenai Frekuensi Komunikasi Dari Manajer Mengenai Pencapaian Perusahaan Dan Peran Karyawan	71
30 Tanggapan Mengenai Akses Dan Kesempatan Ke Pelatihan Dan Pengembangan Keterampilan Yang Relevan	72

31 Tanggapan Mengenai Seberapa Besar Peluang Pertumbuhan Karier (Promosi) Di Perusahaan Ini?	73
32 Tanggapan Mengenai Seberapa Bangga Karyawan Bekerja Di Hotel The Westin Jakarta	74
33 Tanggapan Mengenai Kesiediaan Karyawan Merekomendasikan Perusahaan Sebagai Tempat Kerja Kepada Orang Lain	75
34 Tanggapan Mengenai Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Hubungan Dengan Rekan Kerja	76
35 Tanggapan Mengenai Frekuensi Kolaborasi Antar Departemen Yang Diadakan Dalam Setahun	77
36 Tanggapan Mengenai Pengaruh Proses <i>Onboarding</i> Karyawan Terhadap <i>Employee Engagement</i>	79
37 Hasil Wawancara <i>HR & Learning Manager</i> The Westin Jakarta.....	80
38 Mean Total Variabel Proses Onboarding	86
39 Mean Indikator Pada Variabel Proses Onboarding	87
40 Mean Total Variabel Proses <i>Employee Engagement</i>	89
41 Mean Indikator Pada Variabel <i>Employee Engagement</i>	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Penelitian	129
2 Form Persetujuan Wawancara.....	130
3 Pedoman Wawancara	131
4 Hasil Survey Kepuasan Karyawan Dari Hotel The Westin Jakarta	136
5 Output SPSS Hasil Uji Validitas.....	138
6 Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas	141
7 Output SPSS Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment	142
8 Output SPSS Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	143
9 Hasil Kuesioner	144
10 Daftar Riwayat Hidup	146
11 Kuesioner & Hasil Kuesioner Penelitian	147
12 Rekaman & Transkrip Wawancara	148
13 Dokumentasi Wawancara.....	149
14 Bukti Bimbingan	150
15 Bukti Hasil Turnitin	151

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, F. (2018). Strategies to Perform a Mixed Methods Study. *European Journal of Education Studies*, 5(1), 137–151.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1406214>
- Amruddin, Priyanda, Agustina, Ariantini, Rusmayani, Aslindar, Ningsih, Wulandari, Putranto, Yuniati, Untar, Mujiani, Wicaksono, & Editor. (2022). METODELOGI PENELITIAN KUANTITATIF. In *PENERBIT PRADINA PUSTAKA* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Aqil, M. (2024). Employee Engagement Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (1 September 2023). Pariwisata Rilis September 2023. Diakses pada 8 Maret 2025, dari
<https://www.bps.go.id/id/infographic?id=896>
- Chillakuri, B., & Attili, V. S. P. (2022). Role of blockchain in HR's response to new-normal. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1359–1378. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2363>
- Darwin, Mamondol, Sormin, Nurhayati, Tambunan, Sylvia, Prasetyo, & Pasionista. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).
- Filtri. (2021). Rumus solvin untuk menentukan jumlah sampel. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 3(2), 130–142.
- Gallup Consulting. (2013). State of the Global Workplace. *Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*, 1–122.
[http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20of%20the%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E)
- Hardani, Andriani, Ustiawaty, Utami, Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hastwell, Claire. 2024. *What Is Employee Experience? Definition & Strategies*. Diakses pada 8 Maret 2025, dari
<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-is-employee-experience#:~:text=Employee%20experience%20is%20essentially%20how,>

- Hikmawati, F. (2020). *METODE PENELITIAN*. Rajawali Pers.
- Ibrahim, U. S. G., Yusof, R. B., & Ibrahim, H. I. B. (2022). *The Role of Employee Onboarding Training Program in Mitigating Deviant Workplace Behavior: Job Satisfaction as a Mediator*. 14(3).
- Ihsannudin, H., Mardiyah, S., & Abdurrahman, A. (2022). "The Role of Hotels in Promoting Sustainable Tourism in Indonesia". *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 10(1), 55-68. doi:10.21831/jpi.v10i1.47256.
- Ibrahim, U. S. G., Yusof, R. B., & Ibrahim, H. I. B. (2022). The Role of Employee Onboarding Training Program in Mitigating Deviant Workplace Behavior: Job Satisfaction as a Mediator. 14(3).
- Christian, M.S., Garza, A.S. and Slaughter, J.E. (2011), "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance," *Personnel Psychology*, Vol. 64 No. 1, pp.89-136.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.
- Kondić, N., & Starc, J. (2023). Determinants of Nursing Staff Engagement in Nursing Care in Slovenia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 11(G), 111–119. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2023.11655>
- Kulkarni, M. B., & Mohanty, V. (2024). Employee Experience: Disruptive approach to employee life cycle. In Dr. Biranchi Narayan Swar & Dr. Neeraj Singhal (Eds.), *Managing Business Strategies through Sustainability, Environment and Transparency (SET)*. Bloomsbury India. <https://www.researchgate.net/publication/379038674>
- Klein, H. J. (2015). Specific onboarding practices for the socialization of new employees. 263-283
- Krasman, M. (2015). Three Must-Have Onboarding Elements for New and Relocated Employees. *Employment Relations Today*, 42(2), 9–14. <https://doi.org/10.1002/ert.21493>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mehta, D., & Mehta, N. K. (2013). Employee Engagement: A Literature Review. 16(2).
- McKelvey, H., & Frank, J. (2018). *Improving Onboarding with Employee Experience Journey Mapping A Fresh Take on a Traditional UX Technique.pdf*.

- Murgoski, T. (2023). Relationship between Onboarding Process and Employee Engagement in the Pharmaceutical Industry in North Macedonia. *Universal Journal of Management*, 11(3), 76–85. <https://doi.org/10.13189/ujm.2023.11030>
- Nurul Ichsan, R. N. I. S., Lukman Nasution, S.E.I., M.M, L. N. S., & Sinaga, S. S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Dkeli Mandiri. (Original work published 2021)
- Pratiwi, P. Y., Ferdiana, R., & Hartanto, R. (2018). An Analysis of the New Employee Onboarding Process in Startup. 2018 10th International Conference on Information Technology and Electrical Engineering (ICITEE), 603–608. <https://doi.org/10.1109/ICITEED.2018.8534884>
- Rustono, A. (2015). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DANA Pensiun (DAPEN) TELKOM BANDUNG.
- Sihombing, N. S., Sinaga, A., & Gumelar, R. A. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL (Fandy Rahmaditya, S.S., Ed.). PT MAFY MEDIA LITERASI Indonesia.
- Susilawati, S. (2016). PENGEMBANGAN EKOWISATA SEBAGAI SALAH SATU UPAYA PEMBERDAYAAN SOSIAL, BUDAYA DAN EKONOMI DI MASYARAKAT. *Jurnal Geografi Gea*, 8(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v8i1.1690>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January)
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metod Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17).
- Tsauri, H. S., MM. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia* (A. Mutohar MM & Moh. N. Afandy S. Pd. I., Eds.; Cetakan I). STAIN Jember Press.
- Yadav, S., Morya, K. K., & G.D Goenka University. (2016). A Study of Employee Engagement and its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. In G.D Goenka University [Thesis].
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Sederhana dan Berganda. In *Jurusan Fisika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam - Universitas Udayana* (Issue July). <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1>
- Vanderslice, G., & Lu, L. (2014). Onboarding new employees. *Current Issues for Employee Ownership Companies, 2014*, 31-34.