

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi*. (Pustaka Aksara, 2020).
- Ajabar S.IP.,M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Deepublish,2020).
- Bambang, S. D. *Capacity Building*. (UB Press, 2017).
- Cahyawati, A. . *Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan Metode Performance Prism*. (CV.Jakad Media Publishing, 2021).
- Clutterbuck, D. A Cox,E., & Bachkirova, T (2014) *The Complete Handbook Of Coacing*: sage.
- Chatterjee, S., A. K. Dey, and H. Chaturvedi. 2021. "Effect of Mentoring on Job Performance among Indian Millennials: A Quantitative Study." *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 19 (1):90-104.
- Duha, T. *MOTIVASI UNTUK KINERJA*. (Deepublish, 2020)
- Elvina. Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas. *Wahana Inov.* **6**, 112-177 (2017).
- Hamzah, B dan Nina. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. (PT. Bumi Aksara, 2014).
- Hasibuan, M. *Manajemen Personalia dan SDM*. (CV Haji Masagung, 2008).
- Hasibuan, S., Ikatrinasari, Z. F., & Habullah. *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahlimedia (Press 2020).
- Hendri, M. I. (2019). *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234.
- Hilali, Khalid Said Al, Badar Mohammed Al Mughairi, Mooi Wah Kian, and Asif Mahbub Karim. 2020. "Coaching and Mentoring. Concepts and Practices in Development of Competencies: A Theoretical Perspective." *International Journal of Academic Research in*

Accounting, Finance and Management Sciences 10 (1): 41-54.
<https://doi.org/10.6007/ijarafms/v10-i1/6991>.

Niswaty, R. & Tambe, M. N. Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru. *J. Ad'ministrare* 2, 108 (2015).

Kamaruddin, S. dKK. *Strategi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Dimensi, Konsep, Indikator, dan Implementasinya)*. (CV.Penerbit Qiara Media, 2019).

Lintjewas,D,D,Y, dkk. Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *VOLL II*, (2016).

Lian, B. *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. (NoerFikri Offset 2017).

Ma'arif, S. &Kartika. *Manajemen Kinerjs Sumber Daya Manusia*. (IPB Press, 2012).

Muhammad, H. & Soeharso, S. Y. *Dynamic HR Model MSDM Untuk Bisnis Berkelanjutan Karyawan Bahagia*. (Penerbit AND, 2022).

Mulyani.S. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cipta Media Nusantara, 2021)

Moheriono. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU)*. (Rajawali Pers, 2014).

Moshinsky, M. No Title. *Nucl. Phys.* **13**, 104–116 (1959).

Neupane, Ramesh. 2015. "Effects of Coaching and Mentoring on Employee Performance in the UK Hotel Industry." *International Journal of Social Sciences and Management* 2 (2): 123-38.
<https://doi.org/10.3126/ijssm.v2i2.12323>.

Nurainun Bangun, F. F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Di BEI Periode 2015-2017. *J. Paradig. Akunt.* **1**, 721 (2019).

Noviyanti, S. A. P. M. A. P. M. P. S. & Dian Arlupi Utami, S. S. M. A. P. *Rekrutmen Kepegawaian*. (Penerbit Lakeisha, 2022).

- Onyemaechi, Uchenna, and Nkechi Ikpeazu. 2019. "Effect of Mentoring Practice on Employee's Performance: A Case Study of Abia State Effect of Entrepreneurship on Employment Generation and Crime Reduction in Nigeria. A Focus on Small and Medium Scale Ventures in Aba Metropolis, Abia State. View Project W." *International Journal of Management Sciences and Business Research* 8 (2): 2226-8235. <http://www.ijmsbr.com>.
- Pradnya Paramita. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cv.Mesia Sains Indonesia, 2022).
- Poernomo Hadi & Hartono (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo*. Vol 2 No 1.
- Poltak L.S & Sartono S. *Manajemen Kinerja*. (Rajawali Pers, 2019).
- Rahim, M. Z. F. R., Nursyamsi, I. & Hakim, W. Kepuasan kerja pemoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.* 4, 4164-4172 (2022).
- Riyanto, Agustinus. 2018. "Pengelolaan Panti Asuhan Sanma Pasang Surut : Metode Pendampingan Anak." *Jurnal Abdimas Musi Charitas* 2 (1): 22-26.
- Rozalena,A & Dewi,k, s. *Panduan Peraktis Menyusun Pengembangan Karir Dan Pelatihan Karyawan*. (Raih Asa Sukses, 2016).
- Robbins,S, P. *Perilaku Organisasi*. (Salemba Empat, 2008).
- Romadon, D., & Prasada, D. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan*. *Jurnal HUMMANSI*, 4(2), 297-309.
- Santoso,E,R. Onboarding Karyawan Baru Perlukah?. (Jurnal Psikosains). VOLL 10, (2015)
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (CV.Mandar Maju, 2009).
- SINAMBELA,L, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Perpustakaan Nasional, 2016).
- Sinaga, O. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. (Yayasan Kita Menulis, 2020).

Siyoto,S. & Sodik, A. *Dasar Metodologi Peneltitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. (2015).

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (2017).

Suryani dan John *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Nilacakra, 2019).

surajiyo, dkk. *penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi*. (Deepublish, 2020).

Sujarweni. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora* **6**, 1-6 (2014).

Sukatmajaya, A. & N., C. F. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Angkasa Pura li. *Kinerja* **1**, 1-8 (2018).

Sule,T, E. dkk. *Manajemen Talenta Terintegritas*. (CV.Andi Offest, 2016).

Sudiro, A. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. (Universitas Brawijaya Press,2020)

Wijaya, C. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. (LPPPI, 2019).

Yulistiyono. *Manajemen Sumber Daya Manuusia*. (Insania, 2021).

Zaki, Idayanit dan Wardhani. *Kepuasan Keja Pemoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*, voll 4 no,9 (2022).

Zhikri, A. Dan Desa Sendanu Darul Ihsan. **2**, 115-138 (2019).

Zeng, Hao, Lijing Zhao, and Shuai Ruan. 2020. "How Does Mentoring Affect

Protégés' Adaptive Performance in the Workplace: Roles of Thriving at Work and Promotion Focus." *Frontiers in Psychology* **11** (September).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.546152>.

LAMPIRAN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan Terakhir :

KUSIONER

Rekrutmen

No	Pernyataan	Skor				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pihak perusahaan telah menjalankan proses rekrutmen sesuai dengan kebijakan perusahaan salah satunya adalah menentukan standar pendidikan terakhir untuk para pelamar.					
2.	Pihak perusahaan melakukan perekrutan karyawan berdasarkan kriteria jabatan yang dibutuhkan.					
3.	Pihak perusahaan meminta kontak mantan atasan saya pada tempat saya bekerja sebelumnya.					
4.	Selain pengalaman kerja, pihak perusahaan juga sangat memperhatikan integritas seorang pelamar.					
5.	Dalam proses rekrutmen yang dilakukan, pihak perusahaan menitik beratkan penilaian terhadap sikap dan perilaku pelamar pada saat wawancara.					
6.	Dalam proses rekrutmen, pihak perusahaan memprioritaskan pelamar yang memiliki manajemen waktu yang baik.					

Program Onboarding

No	Pernyataan	Skor				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Karyawan baru mendapatkan orientasi					

	selama beberapa hari.					
2.	Karyawan baru bertemu dengan atasannya dan melakukan one on one dialog.					
3.	Atasan atau pihak perusahaan melakukan <i>office tour</i> dan memperkenalkan karyawan baru kepada teman kerja terkait atau karyawan lainnya.					
4.	Program orientasi didapatkan oleh karyawan baru tidak kurang dari dua minggu setelah karyawan dinyatakan diterima.					
5.	Topik orientasi yang didapatkan oleh karyawan baru menjadi informasi yang lengkap untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan.					
6.	Atasan melakukan breafing pada hari pertama kerja atas pekerjaan yang perlu dilakukan, kondisi perusahaan, sasaran kerja serta memastikan kesiapan karyawan baru untuk mulai bekerja.					

Program Pendampingan

No	Pernyataan	Skor				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pihak pendamping memberikan bimbingan atas kesulitan yang dialami dalam menjalankan pekerjaannya.					
2.	Pihak perusahaan menyediakan pendamping/mentor untuk mendampingi karyawan baru diawal bekerja.					
3.	Program pendampingan membantu karyawan baru dalam mengembangkan diri dalam menjalankan pekerjaannya.					
4.	Waktu pendampingan yang disediakan oleh pihak perusahaan cukup untuk memahami karyawan baru mengenai pekerjaannya.					
5.	Program pendampingan membuat karyawan baru lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya.					
6.	Keberadaan mentor pada saat awal bekerja sangat dirasakan manfaatnya oleh karyawan baru					
7.	Pihak pendamping memberikan inspirasi terhadap karyawan baru dalam melakukan inovoasi yang berkaitan dengan					

	pekerjaannya.					
8.	Pihak pendamping senantiasa memantau dan memberikan arahan selama proses pendampingan berlangsung.					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya merasa mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan setiap bulannya.					
2.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah atau arahan oleh pihak atasan saya.					
3.	Saya merasa mampu menyampaikan kendala dalam melakukan pekerjaan saya kepada pihak atasan.					
4.	Saya merasa hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.					
5.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Saya merasa bahwa saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak perusahaan.					
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan atau rekan kerja ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
8.	Saya mampu menyelesaikan setiap masalah yang saya hadapi dalam melakukan pekerjaan tanpa melibatkan orang lain.					

