

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BIYUKUKUNG SUITES & SPA UBUD

Kadek Maita Jaya¹⁾, Ni Nyoman Ari Novarini²⁾, I Wayan Suarjana³⁾
Falkutas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

The purpose of this study aims to determine the effect of the simultaneous recruitment and selection process on the performance of Biyukukung Suites & Spa Ubud Hotel employees and to know the effect of the recruitment and selection process on the performance of employees of Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. The number of samples of this study were 39 employees. Data analysis techniques used were Statistical Package for Social Science (SPSS). Data collection techniques used were interviews, observation and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysts. The results showed that the F test results obtained F calculated at 74.663 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected. Recruitment has a positive and significant effect on employee performance as seen from the T test results obtained by the T value of 3.957 with a sig value of $0.000 < \alpha (0.05)$ then H_0 is rejected. Selection has a positive and significant effect on employee performance as seen from the results of the T test obtained by the T value of 2,274 with a sig value of $0,029 < \alpha (0,05)$. Recruitment is the dominant or biggest variabel in influencing Employee Performance so it needs to be improved and improved by the management of Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud dan mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 39 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F di peroleh F hitung sebesar 74,623 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasil uji T diperoleh nilai T hitung sebesar 3,957 dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Sedangkan nilai T hitung Seleksis sebesar 2,274 dengan nilai sig $0,029 < \alpha (0,05)$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen merupakan variabel yang dominan atau paling besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan oleh manajemen Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk di pekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001:12). Menurut Hasibuan (2008:41) rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Seleksi merupakan bagian dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Sistem perekrutan dan seleksi di Hotel Biyukukung Suite & Spa tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka Hotel Biyukukung Suite & Spa juga menggunakan jenjang karir tenaga kerja yang dimulai dari daily worker (DW) karyawan training, kontrak dan sampai pada tahap akhir yaitu menjadi pegawai tetap Hotel Biyukukung Suite & Spa di Ubud.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja di Hotel Biyukukung Suite & Spa Ubud tidak hanya mampu menjaga kesinambungan namun juga mampu memberikan pelayanan yang sangat baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di Hotel Biyukukung Suite & Spa Ubud.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris proses Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.
- b. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suite & Spa Ubud.
- c. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2008:41) rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2008:69), rekrutmen merupakan proses pencari dan pemikiran calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Menurut Rivai (2009:11), rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan mempunyai kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil dilaksanakan dengan baik dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi mudah dan semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan mempunyai banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada (Malthis,2001:112).

Menurut Hasibuan (2008), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job Specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para

pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan bagian dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya". Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa "sistem manajemen kinerja atau performance management system merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan" Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135).

Rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja hal ini dapat dibuktikan oleh teori Schuler (1987:125) yang mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktifitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Sedangkan castetter (1996:123) mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dan hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Suhardiman, dalam hasil penelitiannya menunjukkan 0.588 atau 58,8% kinerja dipengaruhi oleh

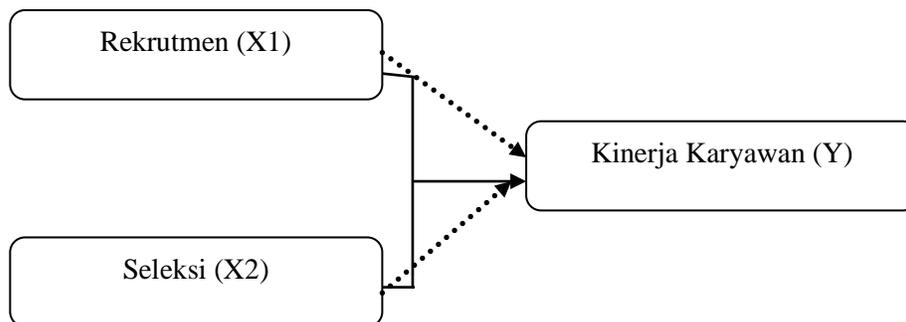
rekrutmen dan 41,2% dipengaruhi oleh factor lain , factor - factor tersebut antara lain motivasi dan komitmen individu.

Danang Sunyoto (2012:122) menyatakan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Sandang P. Siagan (2014:132), proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia GDessler (2003:200).

Menurut itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya menurut (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Dari uraian diatas dapat dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel - variabel yang di teliti :Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja Karyawan (X3), dapat di gambarkan kerangka konseptualnya pada sajian gambar 1. berikut ini:

Gambar 1.
Skema Kerangka Berpikir
Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan
Hotel Biyukukung Suites & Spa



Sumber : Hasil Pemikiran Penelitian

Keterangan :

----->

: Parsial

————>

: Simultan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut :

- H1: Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud
- H2: Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud
- H3: Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud

METODE PENELITIAN

Lokasi ini dilakukan pada Hotel Biyukukung Suite & Spa yang beralamat di jalan raya Sugriwa 89 Ubud, Gianyar, Bali, Indonesia. Obyek penelitian ini adalah pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suite & Spa Ubud. Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas (independent variabel) yang tidak tergantung pada variabel lainnya dan sering dilambangkan dengan (X) adalah yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), dan variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, ini menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian akan membantu untuk mengenali hakekat masalah yang akan diteliti. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

- 1) Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dapat dinyatakan dengan angka-angka, seperti jumlah karyawan, jumlah gaji perbulan dan hari kerja.
- 2) Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka melainkan seperti uraian dan gambaran.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung pada lokasi penelitian atau didapat dari sumber pertama baik dari individu atau seseorang Sugiyono (2002), yang meliputi hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner mengenai komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak luar yang telah mengumpulkan data dan juga dari buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini seseorang Sugiyono (2002), misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data selama penelitian ini adalah : Observasi, Wawancara, Kuisisioner dan Dokumentasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dimana apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau menggunakan metode sensus (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud sebanyak 39 orang. Jumlah responden pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua karyawan dijadikan sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengestimasi nilai variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Pengolahan data dikerjakan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menyelesaikan permasalahan mengenai pengaruh Rekrutmen dan Seleksi (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat).

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Rekrutmen
 X2 = Seleksi
 a = Bilangan konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel X1-X2

e = Variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2011) "Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas -1 hingga +1 ($-1 < r < +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan yaitu:

- Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel yang sedang diuji berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati +1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel-variabel sangat kuat.
- Sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang sedang diuji, berarti setiap kenaikan nilai X akan diikuti penurunan nilai-nilai Y dan setiap penurunan nilai-nilai X akan diikuti kenaikan nilai-nilai Y. Jika $r = -1$ atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabel-variabel sangat kuat.
- Jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi antara variabel yang diteliti lemah atau tidak ada sama sekali. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditentukan besar atau kecil, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya menurut Sugiyono, (2008 : 250) :

Tabel 1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Analisa korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel X_1 (Rekrutmen), X_2 (Seleksi) secara simultan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Semua analisis tersebut akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package Social Science (SPSS) Version 21 for windows*.

c. Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (Rekrutmen), X_2 (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary Hasilnya dapat dinyatakan dalam rumus dan batasan sebagai berikut : $0 < r^2 < 1$. Biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Adapun rumus koefisien determinasi adalah :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

Karena kita ketahui bahwa koefisien korelasi berkisar -1 sampai +1, maka tentulah koefisien determinasi itu tidak pernah negative dan paling besar sama dengan satu (+1). Semua analisis tersebut

akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package Social Science (SPSS) Version 21 for windows*.

d. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Nugraha (2011), Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing - masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari Uji t menunjukkan pengaruh masing - masing perubah independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan atau t-hitung lebih besar dari t-tabel. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang diusulkan dan diuji t adalah :

Untuk menerima atau menolak hipotesis digunakan hipotesis nol (H_0) berikut :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\text{-value} < \alpha$, tolak H_0 , yang berarti bahwa suatu factor X memiliki pengaruh terhadap factor Y.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu factor X tidak mempunyai pengaruh terhadap factor Y.

Contoh Kurva Dari Uji T:

e. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda maka dilakukan uji hipotesis dengan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial. Menurut Nugraha (2011), uji simultan dengan uji F bertujuan menganalisis pengaruh bersama-sama perubah independen terhadap perubahan dependen jika P-value lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan atau F hitung lebih besar dari F tabel.

$H_0 : \beta_1=0$, 1. Tidak berpengaruh secara bersama-sama

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, 2. Secara bersama-sama berpengaruh

Untuk menerima atau menolak hipotesis digunakan hipotesis nol (H_0) berikut :

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolaknya, artinya perubah X secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap perubahan Y.
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima, artinya perubah X secara bersama- sama berpengaruh nyata terhadap perubahan Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian pada Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud dilihat dari beberapa kriteria, yaitu : jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut ini disajikan karakteristik responden penelitian dengan berbagai kriteria tersebut.

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1.	Laki-Laki	23	59,0
2.	Perempuan	16	41,0
	Jumlah	39	100,0

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1	< 21 Thn	2	5,1
2	21-30 Thn	16	41,0
3	31-40Thn	14	35,9
4	>40 Thn	7	17,9
	Jumlah	39	100,0

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (Persen)
1.	SMA	19	48,7
2.	Diploma	19	48,7
3.	S1	1	2,6
Jumlah		39	100,0

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase(Persen)
1.	< 3 Thn	6	15,4
2.	3-5 Thn	17	43,6
3.	6-15 Thn	16	41,0
Jumlah		39	100

Berdasarkan tabel 6. total rata-rata skor untuk variabel rekrutmen adalah 3,98 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel rekrutmen. Indikator pertama merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi dan indikator ketiga merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah. Secara keseluruhan menunjukkan seluruh responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel rekrutmen.

Tabel 6.
Penilaian Responden pada Variabel Rekrutmen

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)		
Dasar sumber penarikan karyawan	0	0	12	14	10	165	4,03
Sumber karyawan	0	0	10	16	16	158	3,97
Metode penarikan karyawan	0	0	10	13	13	161	3,95
Rata-rata							3,98

Berdasarkan tabel 7. total rata-rata skor untuk variabel seleksi adalah 3,95 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel seleksi. Indikator ketiga merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi dan indikator pertama merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata yang paling rendah. Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan indikator yang terdapat dalam variabel seleksi.

Tabel 7.
Penilaian Responden pada Variabel Seleksi

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)		

Pendidikan	0	1	15	15	8	161	3,77
Referensi	0	1	13	13	13	165	4,00
Pengalaman	0	0	9	14	16	182	4,18
Kesehatan	0	0	9	20	10	164	3,90
Tes tertulis	0	0	9	20	10	173	4,03
Tes wawancara	0	1	16	11	16	161	3,82
Rata-rata							3,95

Tabel 8. menunjukkan total rata-rata skor untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 4,07 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan. Indikator kedua merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi dan indikator keempat merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh karyawan setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 8.
Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)		
Kuantitas kerja	0	0	9	20	10	173	4,03
Kualitas kerja	0	2	7	13	17	183	4,15
Jangka waktu output	0	0	11	13	15	177	4,10
Kerjasama	0	1	9	18	11	172	4,00
Rata-rata							4,07

Analisis regresi linier berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.219	1.183		1.876	.069		
Rekrutmen	.735	.186	.588	3.957	.000	.244	4.092
Seleksi	.223	.098	.338	2.274	.029	.244	4.092

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan Regresi Linier Berganda akan menjadi $Y = 2,219 + 0,735 X_1 + 0,223 X_2$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh proses rekrutmen X_1 dan Seleksi X_2 terhadap kinerja karyawan Y sebagai berikut :

$a = 2,219$ artinya apabila variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) tidak berubah atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 2,219

$\beta_1 = 0,735$ artinya apabila variabel rekrutmen (X_1) meningkat dengan asumsi seleksi tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,753

$\beta_2 = 0,223$ artinya berarti apabila variabel seleksi (X_2) meningkat dengan asumsi rekrutmen tetap maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,223

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat lemahnya hubungan kedua variabel. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,898$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan, maka koefisien korelasi 0,898 terletak antara 0,80-1,000 yang berarti terdapat korelasi yang positif dan yang sangat kuat, ini berarti bahwa pengaruh Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah korelasi yang sangat kuat.

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap variabel terikat Kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi R^2 . Dari Tabel 5.14, dapat diketahui dari Adjusted R Square yaitu = 0,795. Karena besarnya $R^2 = 0,898$ maka besarnya koefisien determinasi adalah 79,5% ($D=R^2 \times 100\%$). Koefisien determinasi 79,5% berarti Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,5%, sedang sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Rekrutmen dan Seleksi terhadap variabel Kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat hasil uji-t dengan program SPSS. Uji hipotesis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Berdasarkan hasil olah data, maka jelaslah bahwa apabila nilai $t_{hitung} 3,957$ dengan nilai sig 0,000 < α (0,05) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Rekrutmen berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.

Berdasarkan Gambar 6. di atas jelaslah bahwa apabila nilai $F_{hitung} = 74,623$ dengan nilai signifikan (α) 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji T, Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa hasil Uji T terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.
- 2) Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa hasil Uji f di peroleh nilai $F_{hitung} = 74,623$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,23$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dengan uji statistik Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.
- 3) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu menjadi $Y = 2,219 + 0,735 (X_1) + 0,223 (X_2)$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :
 - $\beta_1 = 0,735$; berarti apabila variabel Rekrutmen meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja karyawan, dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.
 - $\beta_2 = 0,223$; berarti apabila variabel Seleksi meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja karyawan, dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

- 4) Berdasarkan Analisis Determinasi menunjukkan bahwa Koefisien determinasi 79,5% berarti Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,5%, sedang sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5) Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar $R = 0,898$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan, maka koefisien korelasi 0,898 berarti terdapat korelasi yang positif dan yang sangat kuat, ini berarti bahwa pengaruh Rekrutmen, Seleksi terhadap Kinerja karyawan adalah korelasi yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan penelitian yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada management Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud dan bagi peneliti di masa yang akan datang sebagai berikut:

- 1) Kepada pihak perusahaan dalam hal penempatan kerja karyawan hendaknya disesuaikan dengan kualifikasi pendidikannya, sehingga sesuai dengan job description.
- 2) Kepada pihak terkait yaitu HRD (Human Resources Development) dalam hal ini hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
- 3) Disarankan kepada perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdul Rahman Saleh. 2007. *Pendidikan Anak Bangsa*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Zainal. (2010). *Evaluasi Pembelajaran, Makalah untuk TOT Metodologi Pembelajaran Bagi Peserta DIKLAT di Lingkungan PT KAI*. Bandung: Jurusan KURTEK UPI.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Jakarta: Erlangga
- Castetter, William.B. (1996). *The Human Research for Educational Administration*. New Jersey : A.Simon & Schuster Company
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Dharma, Surya, 2006, *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Program Pascasarjana, Jakarta
- Fitri Yunila Sari, 2009, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Out sourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hajar, Ibnu 2013, *Panduan Lengkap Kurikulum Tematik untuk SD/MI*. Yogyakarta : DIVA Press.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Hasibuan, Melayu, SP., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Askara, Jakarta
- Husein, Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja grafindo Persada
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta; BPFE
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Khosiah Oos, 2013, *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung*
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemah : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Marwat, Zubair Aslam; Arif, Muhammad; Jan, Khadim., 2009, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 1.7 (Nov 2009): 189-198
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nugroho, Muhammad Aji "Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar" Skripsi, (Fakultas Ilmu Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012)
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Schuler, Randall S., 1987, *Personal and Human Resources Management*. Minnesota : West Publising Co
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Teguh Sulistiyani Ambar, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konsteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Askara, Jakarta
- Yullyanti Ellyta, 2009, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM*