

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU

Oleh:

Sariwati Simarmata

Sariwati_Simarmata@yahoo.co.id

Pembimbing : Suryalena, S.Sos,M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment and job placement terhadap employee performance at Alpha Hotel Pekanbaru. where proposed two independent variables and one dependent variable, namely recruitment and job placement as independent variables and employee performance as a dependent variable.

This research method is descriptive and quantitative by using SPSS 21 program, where the sample used is employees of Alpha Hotel Pekanbaru with 78 respondents. For sampling technique using census method. Technique of collecting data through kusioner and interview.

The results of analysis using the validity test, reliability test, detemination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and f test so it can be seen that recruitment has a significant effect on employee performance, that work placements have significant effect on employee performance, recruitment and job placement have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Recruitment, job placement, and employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya berkualitas yang bersedia merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya sumber daya manusia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dan perannya untuk mengelola sumber daya perusahaan yang lain. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja

karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personlia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Riau tepatnya di Pekanbaru terdapat hotel berbintang tiga salah satunya yaitu Alpha Hotel yang merupakan hotel dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan yang terletak didaerah yang sangat strategis di Pekanbaru jalan Hj. Imam Munandar No. 17 Tangkerang Utara, Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau. Alpha Hotel berdiri sejak 27 february 2013 dan tercatat dalam akta nomor 45, disahkan dikantor notaris Sutrisno Arsjad, SH. Alpha Hotel ini merupakan cabang dari Alphain Hotel yang terletak di Medan Sumatera Utara. Alpha Hotel ini memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung Alpha Hotel, oleh karena itu fasilitas dan pelayanan yang memuaskan, banyak pengunjung yang menginap di Hotel tersebut.

Rekrutmen sangat penting ,karena rekrutmen merupakan proses pencarian sejumlah karyawan yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada melalui proses dan prosedur

yang belaku. Jadi dengan adanya rekrutmen perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas yang bisa ditempatkan pada posisi kerja perusahaan tersebut. Rekrutmen serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (**Henry Simamora, 2004**)

Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda (**Hariandja, 2005**). Untuk penempatan kerja, perusahaan tidak harus menempatkan karyawannya diposisi yang ditawarkan, akan tetapi bisa juga ditempatkan diposisi yang lain yang memang mempunyai potensi dibidang tersebut. Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan (**ambar teguh sulistiayani, 2003**). Pelaksanaan

sistem rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan,sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawn yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Alpha Hotel merupakan perusahaan akomodasi yang banyak menyerap tenaga kerja itu harus diseleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi hal ini bukan saja yang mendapatkan kepuasan karena mereka mendapatkan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan–kebutuhan yang perlu dipenuhinya. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian ini agar karyawan yang diterimanya nanti mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian proposal dengan judul : **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU”**
Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, namun terkadang perusahaan merekrut karyawan hanya karena lowongan untuk tugas yang dilaksanakan, tanpa melihat dulu apakah jabatan sesuai atau tidak dengan tingkat pendidikan atau keahlian seseorang.

Sebagian dari karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru masih ditemukan adanya diantara karyawan tersebut yang belum sepenuhnya mampu menguasai pelayanan yang sempurna terutama menyangkut pelayanan yang baik dan keramahtamahan yang menarik perhatian para wisatawan. Karena pengetahuan dan pengalaman tentang ini sangatlah diperlukan sebagai karyawan mengingat kesenangan dan kepuasan para wisatawan, hal ini harus menjadipandangan khusus yang harus dimengerti dan dipahami oleh seluruh unsur yang ada diperusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
- b. untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja Alpha Hotel pekanbaru.

- c. untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Alpha Hotel pekanbaru .
- d. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
- f. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja pada kinerja karyawan Alpha Hotel pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap Universitas Riau dan pustaka serta pustaka serta para mahasiswa Universitas Riau, khususnya mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan sebagai persyaratan dalam mencapai gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau. Dan menambah menambah wawasan serta pengetahuan yang luas tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya rekrutmendan penempatan kerja dalam hubungan kinerja karyawan. penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai

pedoman yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yang dapat menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, dan pertimbangan untuk menerapkan rekrutmen dan penempatan karyawan pada perusahaan yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan menunjang keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

Tinjauan Teori

Rekrutmen Karyawan

Menurut (Henry Simamora, 2004) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Melalui rekrutmen organisasi dapat dilakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk mendapat sumber daya yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Empat indikator rekrutmen yaitu motivasi, kemampuan, keahlian, pengetahuan.

Penempatan Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2001) Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan (sastrohadiwiryo, 2003). Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukiskan tugas pekerjaan, dan tanggungjawab. Jika intruksi tersebut telah dirancang, maka tenaga kerja akan siap dipekerjakan. Ada empat dimensi dalam penempatan tenaga kerja yaitu pendidikan, pengalaman, kesehatan, dan usia.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2000) menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mathis dan Jackson, 2002) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang tidak dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Ada empat dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan sikap kooperatif.

Teori Hubungan Antar Variabel

Program rekrutmen yang dirancang dengan baik dapat

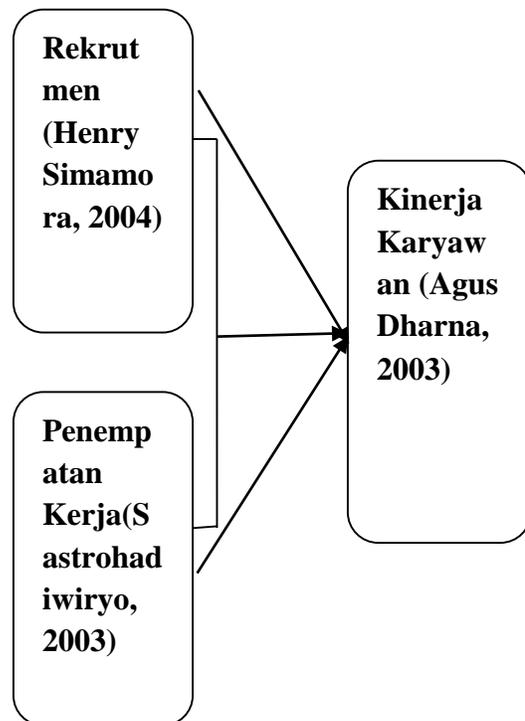
memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen karyawan, peningkatan produktivitas karyawan dan kualitas kerja. Bahwa efektivitas rekrutmen dan penempatan yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepatuhan kerja (Schuler, 2001)

Sedangkan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan 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. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja akan banyak mempengaruhi langkah selanjutnya dalam proses pencapaian tujuan organisasi badan/perusahaan. Pelaksanaan sistem perekrutan dan penempatan tenaga kerja yang tepat dan baik akan mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan yang bersangkutan (Castetter, 2002)

Perekrutan yang berkualitas dan penempatan yang sesuai dibidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga

kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimal kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus selalu berkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2005)

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

3. Diduga rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Alpha Hotel Pekanbaru yang berlokasi di jalan H. Imam Munandar Simpang Sudirman No.17 Pekanbaru.

Alpha Hotel dipilih sebagai lokasi penelitian karena Alpha Hotel mempunyai masalah terkait tentang rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2006), adapun alasannya peneliti

menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi 78 orang relative kecil yakni kurang dari 100 orang. Adapun yang menjadi informan dari pihak perusahaan adalah General Manager dan HRD dalam Alpha Hotel itu sendiri.

Teknik pengumpulan data

1. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan yang diajukan kepada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Wawancara (interview) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan general manager, HRD dan karyawan Alpha Hotel Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari

dengan program SPSS (statistical product and service solutions).

3. Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Adapun kriteria untuk menentukan validnya pertanyaan pada kuesioner adalah dengan melihat signifikan pada korelasi antara tiap butir pertanyaan variabel terhadap total skor. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

4. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang valid. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dimana variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai diatas 0,6.

$$Y = 16.787 + 0,539X1 + 0,457X2$$

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.787	4.526		3.709	.000
REKRUTMEN	.359	.077	.464	4.645	.000
PENEMPATAN KERJA	.457	.159	.288	2.882	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diambil kesimpulan nilai konstanta sebesar 16.787 : artinya jika rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja (X_2) nilainya nol (0), maka kinerja karyawan adalah 16.787 poin. Nilai koefisien variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,359, artinya jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,359 poin. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 0,457 : artinya bahwa jika variabel penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0,457).

Uji Determinasi (R^2)

Diketahui nilai R^2 (R square) sebesar 0,426 atau 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (rekrutmen dan penempatan kerja)

terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 42,6%, sedangkan presentase sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel pada signifikansi 5 % (2 table dengan persamaan berikut :

$$df = n-2 = 78-2 = 76$$

$$76 : 0,05 = 1,665$$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$, maka H_a diitolak dan H_o diterima.

Dengan uji-t sebesar $t_{hitung} = 6.571 > t\text{-tabel } 1,665$, dan probabilitas $= 0,000 < 0,05$ dngan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$, maka H_a diitolak dan H_o diterima.

Dengan uji-t sebesar $t_{hitung} = 5.177 > t\text{-tabel } 1,665$, dan probabilitas $= 0,000 < 0,05$ dngan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

$$df 2 = n-k-1$$

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1051.596	2	525.798	27.818	.000 ^b
Residual	1417.583	75	18.901		
Total	2469.179	77			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN

$$= 78-2-1$$

$$= 75$$

$$75 : 0,05 = 3,12$$

Hasil uji F pada tabel diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 27.818 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan F-tabel sebesar 3.12 maka F-hitung = 27.818 > F-tabel = 3,12. Dan probabilitas 0,000 < $\alpha = 0,05$. Dengan lebih besarnya F-hitung dari tabel pada F-tabel maka secara simultan rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan

perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel rekrutmen pada Alpha Hotel Pekanbaru dapat diketahui bahwa keseluruhan rekrutmen sudah dinilai baik, dari dimensi motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden secara garis besar perekrutan yang ada di Alpha Hotel Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian dari Alpha Hotel Pekanbaru dikarenakan ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel penempatan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan berada pada kategori setuju dari dimensi pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik, mental dan usia karyawan setuju dengan penempatan karyawan yang dilakukan Alpha Hotel

Pekanbaru yang artinya penempatan yang baik untuk tetap diterapkan pada bagian – bagian pekerjaan karyawan tersebut.

3. setelah dilakukan penelitian terhadap variabel kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dinilai baik dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, sikap kooperatif cukup baik terlaksana sehingga kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru termasuk dalam kategori tinggi, namun ada sebagian karyawan Alpha Hotel Pekanbaru menunjukkan kinerja yang rendah. Maka diperlukan perhatian dari Alpha Hotel Pekanbaru untuk mencari solusinya supaya karyawan yang kinerjanya rendah bisa menjadi lebih baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari 4 dimensi rekrutmen yaitu motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden secara garis besar perekrutan yang ada di Alpha Hotel Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Kinerja karyawan

sangat dipengaruhi oleh rekrutmen dimana jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dibidang keahliannya maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal. Hal ini akan membantu dapat mencapai tujuan Alpha Hotel Pekanbaru.

5. Berdasarkan hasil penelitian penempatan kerja berada pada kategori baik dilihat dari 4 dimensi penempatan kerja yaitu pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik/mental dan usia. Dimana penempatan kerja yang sesuai bidang keahlian maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin tinggi dan mencapai tujuan Alpha Hotel Pekanbaru dengan baik.
6. Setelah dilakukan pengujian regresi berganda didapatkan hasil bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini rekrutmen dilakukan dan menempatkan karyawan menempatkan dengan jabatan yang dipercayakan pada keahlian yang dimiliki karyawan. Dengan

perekrutan dan penempatan sesuai bidang keahlian yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimana yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Pelaksanaan rekrutmen pada Alpha Hotel Pekanbaru terkesan bagus. Sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberikan respon baik, walaupun masih ada yang menjawab kurang baik atau kurang setuju. Akan lebih baik apabila Alpha Hotel Pekanbaru melakukan perekrutan yang lebih baik yakni menyeleksi calon karyawan dengan didasari dengan tingkat pendidikan yang lebih baik dari yang sebelumnya, guna mendapatkan pemikiran dan wawasan yang lebih tinggi.
2. Alpha Hotel Pekanbaru diharapkan melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan, pengalaman, kesehatan dan usia

seseorang, guna kelancaran tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dan kinerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan Alpha Hotel Pekanbaru. Dalam penempatan kerja juga diharapkan dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, objektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi, penempatan kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian pada seseorang.

3. Alpha Hotel Pekanbaru harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dalam bentuk kesejahteraan yang adil dan bijaksana seperti gaji/upah sehingga karyawan memiliki motivasi yang menunjukkan hasil kinerja yang baik dan memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan, supaya mendapatkan prestasi yang baik, baik itu karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dimana dengan pencapaian tujuan yang sesuai dengan harapan akan mendapatkan prestasi yang baik bagi Alpha Hotel pekanbaru.
4. Secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, untuk itu pihak hotel perlu melakukan rekrutmen calon karyawan

dengan memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan. Dimana hasil penelitian menunjukkan ada sebagian karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan dimensi rekrutmen, yang merekrut karyawan tidak sesuai dengan dimensi tersebut Dengan perekrutan yang sesuai maka karyawan akan menunjukkan semangat yang tinggi dan hasil kinerja yang baik bagi Alpha Hotel Pekanbaru.

5. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, untuk itu pihak hotel perlu menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik/mental dan usia. Penempatan yang dilakukan memenuhi dimensi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan melancarkan segala tugas dan pekerjaan, dimana pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih baik, dan pengalaman yang tidak memerlukan pelatihan, kesehatan fisik/mental yang memiliki semangat dan keberanian yang tinggi dan usia yang sesuai dengan bobot kerja, sehingga akan melaksanakan

pekerjaan dengan teliti, tepat waktu dan tercapainya tujuan Alpha Hotel Pekanbaru.

6. Rekrutmen dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Disarankan kepada pihak atasan agar selalu rutin memperhatikan aktivitas karyawan dalam bentuk memberikan penghargaan, memberikan tunjangan atau promosi jabatan dan lebih memberikan motivasi kepada karyawan sehingga semangat karyawan meningkat dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, mengingat masih ada responden atau karyawan yang menyatakan kurang setuju dengan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja, dan juga kinerja yang masih rendah pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Al Fajar dan heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi pertama, yogyakarta, UPP STIMYKPN
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif, Muhammad. 2012. *Skripsi Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Pekanbaru*. Universitas sultan syarif kasim pekanbaru.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen prestasi kerja*, jakarta: Rajawali Press.
- Handoko, 2004. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Edisi kedelapan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005. *Manajemen sumber daya manusia, penfgadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia: Jakarta*.
- Hasibuan, P, S Melayu ,2005. *Manajemen sumber daya manusia, CV. Mas Agung, Jakarta*.
- Isyandi, 2004. *Manajemen sumber daya manusia, Jakarta*.
- Mangkunegara, Anwar A. A, 2000. *Manajemen sumber daya*

- manusia perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ : 2002. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- _____ : 2004. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert I dan Jackson Jhon H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: selemba empat.
- _____ : 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: selemba empat.
- Ridwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Verthazal dan Sagala, 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Edisi kedua. PT. Rajagrafindo Persada.
- Schuler, Randalls, 2001. *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21*, Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, 2001. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P, S, 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Sumber daya manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____, 2004. *Sumber daya manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____, 2006. *Sumber daya manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2004. *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein, 2000. *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yullyanti, Ellyta, 2009. Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai dilingkungan sekretaris Jenderal DESDM,

*jurnal ilmu administrasi dan
organisasi, sept-des 2009. Hal
131-139, volume 16 nomor 3.*