

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND ZURI
PEKANBARU**

Lola Kori Lofika Lumban Raja¹

Lolakori23@gmail.com

Suryalena²

Business Administration - Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau
Campus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and compensation on employee performance partially and simultaneously. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 87 employees in Hotel Grand Zuri Pekanbaru. The data from the questionnaires was further processed using descriptive analysis and statistical analysis, using SPSS 18.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis test with t test (partial) and F (simultaneous).

The result showed that the result of the first hypothesis testing of recruitment employee performance is $t_{hitung} (8.795) > t_{tabel} (1.988)$, meaning that recruitment variables significantly effect employee performance. Both compensation on employee performance is $t_{hitung} (10.175) > t_{tabel} (1.988)$, meaning compensation has a significant effect on employee performance. The result of F test of recruitment and compensation on employee performance is $F_{hitung} (85.001) > F_{tabel} (3.105)$, meaning recruitment and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, perusahaan harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan untuk dapat menghasilkan produk jasa maupun barang yang berkualitas dibandingkan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan di persaingan global akan menyusun strategi terbaik untuk bersaing sehingga diperlukan sumber daya manusia untuk mengembangkan organisasi itu dan menjalankan aktivitas-aktivitas bisnis yang ada di dalam organisasi tersebut. Fenomena persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan atau manajemen

sumber daya manusia, hal ini berarti kunci sukses dalam menghadapi persaingan adalah mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Sebuah organisasi dalam mewujudkan keinginannya untuk mencapai tujuan memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari organisasi mencakup beberapa hal yaitu, keuntungan yang optimal, periode kegiatan usaha berlanjut jangka panjang, mampu

menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan masyarakat, dan mampu membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia dikelola untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan tentu akan memberikan hasil kinerjanya yang terbaik agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat meningkatkan citra perusahaan dikalangan masyarakat. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi, Mahsun (2006).

Bisnis perhotelan di Pekanbaru telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu bisnis akomodasi yang telah berdiri sejak dahulu hingga sekarang ini. Maka dari itu banyak berdirinya hotel-hotel baru. Hal ini meningkatkan persaingan antara perhotelan yang ada di Pekanbaru.

Hotel adalah salah satu bentuk bangunan, lambang perusahaan atau badan usaha yang menyediakan jasa penginapan, penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya. Dimana semua pelayan itu

diperuntukkan untuk masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut maupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel tersebut.

Hotel Grand Zuri Pekanbaru adalah salah satu hotel bintang empat yang terletak cukup strategis di daerah pusat pertokoan senapelan plaza, yaitu di Jl. Teuku Umar No.7 Pekanbaru. Sebagai hotel yang diklasifikasikan hotel berbintang, maka hotel Grand Zuri Pekanbaru merupakan hotel yang cukup memadai dengan letaknya yang strategis yaitu di pusat kota Pekanbaru, memiliki bangunan yang megah dan menyediakan fasilitas yang lengkap seperti kamar dengan beberapa tipe, ballroom, ruangan yang bisa digunakan untuk rapat, fasilitas hiburan, dan lain sebagainya.

KERANGKA TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia(MSDM).

Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011) rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja.

Menurut Mathis (2006) rekrutmen adalah suatu proses/tindakan yang

dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Sudiro (2011) rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut;

- a) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi kualifikasi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Proses Rekrutmen

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi menurut Yuli,(2005);

- a) Tahap perencanaan dan peramalan kerja
Kegiatan perencanaan dan peramalan kerja merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk di dalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.
- b) Tahap identifikasi

Tahap selanjutnya adalah menentukan “Siapa” calon yang akan direkrut. Disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan keterampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.

- c) Melakukan tes kecerdasan umum
Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat
- d) Tes kepribadian
Tes ini menungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.
- e) Tes kesehatan
Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, penglihatan dan memiliki cacat badan atau tidak.
- f) Wawancara
Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.
- g) Menentukan diterima atau ditolak
Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi

spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan.

Dimensi Rekrutmen

Menurut Simamora (2004) dimensi dari rekrutmen terdiri atas dua, antara lain:

- 1 Motivasi
Motivasi Merujuk kepada kecocokan antara karakteristik dan pekerjaan dengan kepribadian, minat, dan keinginan sipelamar.
- 2 Kemampuan
Mengacu kepada kecocokan antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan sipelamar.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Handoko (2003) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa upah /gaji pokok yang pembayarannya diterima karyawan secara bulanan, mingguan ataupun setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana kita ketahui penetapan kompensasi adalah salah satu diantara fungsi operasional manajemen personalia yang sangat penting. Oleh karena itu kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat

dipertahankan karena hal ini menyangkut faktor yang mempengaruhi emosional dari sudut pandang karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka perlu diperlakukan secara wajar oleh organisasi yang membuat program kompensasi menjadi vital bagi departemen sumber daya manusia. Setelah karyawan bekerja dalam memberikan kontribusi yang strategis bagi perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan suatu imbalan bentuk kompensasi.

Dimensi Kompensasi

Menurut Nawawi (2001) ada beberapa dimensi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, yaitu dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada karyawannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua.
3. Insentif
Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan untuk memotivasi para pekerja agar

motivasi dan produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Manfaat Kompensasi

Manfaat kompensasi menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012) sebagai berikut;

a. Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal.

b. Kepuasan

Kepuasan adalah istilah *evaluative* yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

c. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan-karyawan tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

d. Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan sistem pemberian kompensasi yang

baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

e. Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi atau kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah baik karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkannya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja instansinya pun menjadi baik. Kinerja yang baik bagi suatu organisasi yang bersangkutan dilakukan pada tingkat yang ekonomis, efisien, dan efektif.

Mahsun (2006), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari kinerja menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut;

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Prawirosentono, (1999)

- a. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari- cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien
- b. Otoritas (Wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh

dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Husein Umar (2000) dimensi kinerja ada tujuh, yaitu :

1. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan adalah mutu yang dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluarga (output).

2. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada orang

lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

4. Sikap

Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi dalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.

5. Kerjasama

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

6. Pengetahuan tentang pekerjaan

Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Ha1 :Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Ha2 :Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Ha3 :Terdapat pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Metode Penelitian

Metodelogi penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik dan terarah diperlukan suatu metodologi penelitian agar menjawab pokok permasalahan. Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

Uji reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan uji *croanbach alpha*, penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai croanbach alpha > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh 2 variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara 2 variabel bebas atau lebih dengan 1 variabel terikat.

Koefision determinasi (R^2)

Koefision determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < r^2 < 1$).

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.170	2.521		9.983	.000
Rekrutmen	1.664	.189	.690	8.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk df=85 pada alpha 5% atau 0,05 = 0,025 adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar 8.795 > t tabel 1,988. Maka Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila proses rekrutmen dilakukan dengan baik dan benar maka

kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh linear antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.170	2.521		9.983	.000
Rekrutmen	1.664	.189	.690	8.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk df=85 pada alpha 5% atau 0,05 = 0,025 adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar 8.795 > t tabel 1,988. Maka Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila proses rekrutmen dilakukan dengan baik dan benar maka

kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh linear antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.051	2.680		7.482	.000
Kompensasi	1.363	.134	.741	10.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 10.175, selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara $df = n - 2 = 87 - 2 = 85$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka $df = 85$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $10.175 > t$ tabel 1,988, maka artinya bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya yaitu pengaruh variabel-variabel independen yaitu Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan diterima atau ditolak.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1969.029	2	984.515	85.001	.000 ^b
Residual	972.925	84	11.582		
Total	2941.954	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

Diketahui F hitung sebesar 85,001 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan:

$$F \text{ tabel} = df1 = k$$

$$df2 = n - k - 1$$

Keterangan n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2$$

$$df2 = 87 - 2 - 1 = 84$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Dengan demikian diketahui F hitung (85,001) > F tabel (3,105)

Kesimpulan

1. Secara keseluruhan rekrutmen pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dapat diartikan bahwa rekrutmen karyawan tergolong cukup baik berdasarkan 2 aspek motivasi dan kemampuan. Namun

dengan Sig. (0,000) < 0,05. Maka variabel rekrutmen (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diatas hipotesis ketiga adalah jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prosedur maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik, dan jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun akan tinggi.

perusahaan masih perlu meningkatkan proses rekrutmen agar lebih baik lagi.

2. Penerapan kompensasi yang ada pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah dikategorikan cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi kompensasi,

yang mana Hotel Grand Zuri Pekanbaru menerapkan sistem kompensasi berupa kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Namun perusahaan masih perlu meningkatkan kompensasi karyawan dan berikan secara adil sehingga kinerja karyawan dapat meningkat terutama pada insentif karyawan.

3. Kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru dinilai sudah cukup baik. Dilihat dari ketujuh aspek ada beberapa aspek yang memiliki kategori terendah salah satunya adalah kehadiran. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan agar kehadiran karyawan dapat berubah menjadi lebih baik lagi.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan benar adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan dalam perusahaan maka akan menghasilkan karyawan yang baik dan profesional.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka keputusan hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Hasil uji F menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Hal ini berarti penerapan rekrutmen dan kompensasi yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih baik pula.

Saran

1. Pihak Hotel Grand Zuri Pekanbaru untuk kedepannya agar dapat melaksanakan atau melakukan proses rekrutmen yang lebih baik lagi misalnya seperti meningkatkan objektifitas dalam proses seleksi, memberikan informasi yang luas tentang lowongan kerja baik secara internal maupun eksternal, dan dengan jelas mencantumkan spesifikasi jabatan atau persyaratan dan memberikan orientasi kepada karyawan baru yang lebih spesifik agar mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang berpotensi dan profesional dalam bekerja.
2. Kompensasi yang diterapkan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru sudah cukup baik, namun begitu disarankan untuk meningkatkan kompensasi berupa insentif, karena dari ketiga indikator kompensasi, indikator insentiflah yang memperoleh skor paling sedikit. Untuk itu disarankan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan pemberian

- kompensasi terutama dalam bentuk insentif.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu karyawan dan perusahaan perlu meningkatkan lagi kedisiplinan karyawan. Disarankan perusahaan membuat aturan-aturan tertulis untuk karyawan mengenai peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan tersebut.
 4. Secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, untuk itu pihak Hotel perlu meningkatkan kembali proses rekrutmen yang lebih baik lagi sehingga kedepannya ketika perusahaan melakukan perekrutan karyawan maka perusahaan akan mendapat karyawan yang berpotensi .
 5. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu disarankan pihak Hotel Grand Zuri Pekanbaru perlu meningkatkan kompensasi kepada para karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan semangat kerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dengan baik.
 6. Rekrutmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, untuk itu agar pihak Hotel memperoleh karyawan yang berpotensi dan profesional dalam bekerja dibidang masing-masing sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka rekrutmen yang dilakukan oleh pihak hotel tersebut harus dilaksanakan

dengan lebih baik lagi dan sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu pemberian kompensasi juga perlu ditingkatkan kembali agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan untuk kedepannya.

Daftar Pustaka

- Agus, Sunyoto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan. Penerbit IPWI.
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga.
- Dessler, Gery, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, 2003. *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan pengawasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. TITIAN ABADI LESTARI*. *The Journal of Business*,57(20)
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, 2006, *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, 2009. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *The Journal of Business*,42(1)
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, 2006. *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan pengawasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. TITIAN ABADI LESTARI*. *The Journal of Business*,57(20)
- Mathis, R. L. Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat, Jakarta.s
- Nawawi. 2001. *Administrasi personil untuk meningkatkan produktifitas kerja* Edisi II. Bumi Aksara. Jakarta
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Ridwan dan Sumanto, 2007. *Metode dan Teknik menyusun tesis*, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veuthzail. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Teori Perusahaan dan Praktek*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.